



Fachkonzept

„ Menschen mit Migrationshintergrund“

im SGB II

Stand: November 2010

Inhalt

- 1. Einleitung**
- 2. Begriffsbestimmungen**
 - 2.1 Erläuterungen zu den Begriffsbestimmungen
- 3. Rechtliche Rahmenbedingungen und Zugangsvoraussetzungen**
 - 3.1 Leistungsberechtigte § 7 SGB II
 - 3.2 Ergänzung der Leistungsgrundsätze im SGB II
 - 3.3 Integrationskurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge
 - 3.4 Berufsbezogene Sprachförderung ESF-BAMF
- 4. Migrantinnen und Migranten im Ennepe- Ruhr- Kreis**
 - 4.1 Menschen mit Migrationshintergrund im SGB II
 - 4.2 Maßnahmeangebote und Kooperationen des Jobcenters EN
 - 4.2.1 Integrationskurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
 - 4.2.2 Berufsbezogene Sprachförderung
 - 4.2.3 XENOS ZukunftsperspektivEN
 - 4.2.4 Migrationsberatung
 - 4.2.5 Maßnahmen zum Abbau von Qualifizierungsdefiziten
- 5. Analyse und Empfehlungen zur Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund**
 - 5.1 Sprache
 - 5.2 Beratung
 - 5.3 Interkulturelle Kompetenzen
 - 5.4 Erfassung der Potenziale
 - 5.5 Zielgruppenspezifisch orientierte Qualifizierungsmaßnahmen
 - 5.5.1 Arbeitsplatzbezogene Qualifizierung
 - 5.5.2 Berücksichtigung der spezifischen Lernsituation
 - 5.5.3 Anerkennung von Qualifikationen/ Berufsabschlüssen
 - 5.6 Interkulturelle Öffnung
- 6. Vernetzung von Multiplikatoren**
- 7. Fazit**

1. Einleitung

Die Verbesserung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten ist einer der wesentlichen Schwerpunkte der Integrationsarbeit. Neben dieser gesellschaftspolitischen Aufgabe ist der durch den prognostizierten demografischen Wandel eintretende und bereits absehbare Fachkräftemangel ein entscheidender Grund zur Durchführung von Integrationsaktivitäten in den Arbeitsmarkt, da zur Zeit noch viele berufliche Potenziale von Migrantinnen und Migranten brach liegen. Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind inzwischen in fast allen Wirtschaftsbereichen sowie im öffentlichen Dienst zu einem stabilen Bestandteil der hiesigen Erwerbsbevölkerung geworden. Allerdings zeigt sich auch im Ennepe- Ruhr- Kreis die bekannte Diskrepanz zwischen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und niedrig qualifizierten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitssuchenden, die nur bedingt Zugang zum „ersten“ Arbeitsmarkt finden. Da der Anteil der Migrantinnen und Migranten an den niedrig qualifizierten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einen nicht unbedeutenden Anteil einnimmt, stellt die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten im Integrationsprozess einen zentralen Problembereich dar.

Schulische und berufliche Qualifikationen sind der Schlüssel zum Arbeitsmarkt und damit zur Integration allgemein. Hier müssen die Optionskommunen und alle Netzwerkpartner ansetzen, um die Integrationsschwierigkeiten der Menschen mit Migrationshintergrund in den ersten Arbeitsmarkt abzubauen. Im Fokus der Aufmerksamkeit muss dabei die Optimierung der Deutschkenntnisse, die Förderung der beruflichen Qualifikation und die Anerkennung ausländischer Abschlüsse stehen. Zudem muss verstärkt auf die besonderen Qualifikationen und Stärken gebaut werden, die Migrantinnen und Migranten mitbringen. Mehrsprachigkeit, spezifische interkulturelle Kompetenzen und mitgebrachte Abschlüsse aus dem Ausland bilden ein spezielles Qualifikationsbündel. Somit verfügen Migrantinnen und Migranten über Potenziale, die Unternehmen und Dienstleister hervorragend nutzen können.

Der Gesetzestext zum SGB II beschreibt im § 1 als Aufgabe und Ziel der Grundsicherung:

„Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Die Leistungen der Grundsicherung sind insbesondere darauf auszurichten, dass ... geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegen gewirkt wird (und) die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden. ...“

Aus diesem Anspruch heraus wird im folgenden Fachkonzept auch der Gender- Aspekt berücksichtigt, in dem sowohl die aktuelle Situation und mögliche Problemkonstellationen sowie auch Handlungsempfehlungen im Umgang mit der jeweiligen Personengruppe dargestellt sind.

Im folgenden werden zunächst unterschiedliche Begriffsbestimmungen definiert. Nachfolgend werden die für das Jobcenter EN bedeutsamen rechtlichen Rahmenbedingungen veranschaulicht. Des Weiteren werden die Beratungsangebote und Kooperationen des Jobcenters EN zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt beschrieben und in einer zusammenfassenden Maßnahmeübersicht dargestellt. Im Anschluss folgt auf die Analyse die Empfehlungen zur Verbesserung für den Umgang von Menschen mit Migrationshintergrund. Im Fazit werden alle Forderungen für die Optimierung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zusammengefasst dargestellt.

2. Begriffsbestimmungen

Als Migrantinnen und Migranten oder Zugewanderte werden bezeichnet

- ⇒ staatenlose Personen (die keine Staatsangehörigkeit besitzen)
- ⇒ Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit
- ⇒ Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit oder
- ⇒ dem Status einer bzw. eines Deutschen nach Art. 116 GG, welche aus dem Ausland in die Bundesrepublik Deutschland eingewandert sind. Rechtsstatus, Dauer des Aufenthaltes und Geburtsort sind dabei nicht entscheidend.

Personen mit Migrationshintergrund sind

- ⇒ zugewanderte Ausländer und Ausländerinnen (1. Generation),
- ⇒ in Deutschland geborene Ausländer und Ausländerinnen (2./3. Generation),
- ⇒ Spätaussiedler und Spätaussiedlerinnen,
- ⇒ eingebürgerte Personen sowie
- ⇒ Personen mit mindestens einem zugewanderten Elternteil oder Elternteil mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

In einem Drittel der Fälle leben diese Menschen seit ihrer Geburt in Deutschland, zwei Drittel der Personengruppe sind Zugewanderte.

Spätaussiedler und Spätaussiedlerinnen

sind Deutsche im Sinne des Artikels 116 GG. Sie sind ab dem 01. Januar 1993 eingereist. Aussiedler und Aussiedlerinnen sind Personen, welche vor dem 01. Januar 1993 auf der Basis des damaligen Bundesvertriebenengesetzes nach Deutschland gekommen sind. Diese Angehörigen der deutschen Minderheiten, z. B. aus den Staaten der ehemaligen Sowjetunion, Polen oder Rumänien, haben ein Recht auf Aufnahme in Deutschland. Obwohl Spätaussiedler und Spätaussiedlerinnen der einheimischen Bevölkerung gleichgestellt sind, haben sie die gleichen Probleme wie alle Migrantinnen und Migranten, die aus anderen Sprach- und Kulturkreisen kommen.

Für Ausländer und Ausländerinnen gibt es zwei Arten von Aufenthaltsgenehmigungen:

- ⇒ Aufenthaltserlaubnis (befristeter Aufenthaltstitel)
- ⇒ Niederlassungserlaubnis (unbefristeter Aufenthaltstitel)

Die Aufenthaltserlaubnis kann aus unterschiedlichen Gründen erteilt werden, beispielsweise aus humanitären oder familiären Gründen, zum Zwecke der Ausbildung oder Erwerbstätigkeit.

Asylbewerber und Asylbewerberinnen sind Flüchtlinge, die einen Antrag auf Anerkennung als Asylberechtigte und/oder auf die Feststellung von Abschiebehindernissen gestellt haben. Sie erhalten für die Dauer des Asylverfahrens eine Aufenthaltsgestattung. Sie unterliegen zahlreichen Restriktionen, wie der Verpflichtung zur Wohnsitznahme in Gemeinschaftsunterkünften, Aufenthaltsbeschränkungen und erhalten Sozialleistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.

Asylberechtigte Flüchtlinge und Flüchtlinge mit einem Abschiebeverbot gemäß § 60 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz erhalten einen Reiseausweis für Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention sowie eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 1 oder 2 Aufenthaltsgesetz und sind gegenüber anderen Flüchtlings- und Ausländergruppen besser gestellt.

Bleiberechtigte sind, die nach der Altfallregelung im Zuge der Bleiberechtsregelung einen Aufenthalt nach § 104 a Aufenthaltsgesetz einen sog. Aufenthalt "auf Probe" erhielten.

Als Geduldete werden vordergründig abgelehnte Asylbewerber und Asylbewerberinnen bezeichnet, welche im Besitz einer Duldung sind. Dieser Personenkreis ist vollziehbar ausreisepflichtig, die Abschiebung wurde jedoch ausgesetzt. Die Duldung ist kein Aufenthaltstitel, sondern nur eine Bescheinigung über die Aussetzung der Abschiebung.

Flüchtlinge ohne ausländerrechtlichen Status sind entweder bereits illegal eingereist oder haben ihren Status verloren.

2.1 Erläuterungen zu den Begriffsbestimmungen

Unter **Wanderung** oder **Migration** versteht man solche Formen der räumlichen Mobilität, mit denen ein dauerhafter Wechsel des Wohnortes bzw. des Lebensmittelpunktes über eine Landesgrenze verbunden ist. Erhebungsgrundlage der amtlichen Wanderungsstatistik sind die An- und Abmeldescheine, die nach den landesrechtlichen Vorschriften bei einem Wohnungswechsel in den Einwohnermeldeämtern anfallen.

Als **Ausländer** wird bezeichnet, wer sich im Bundesgebiet aufhält, ohne Deutscher im Sinne von Artikel 116 Grundgesetz zu sein. Dieses Abgrenzungskriterium ist immer weniger geeignet, eine vollständige Definition und Erfassung von Einwanderern oder Migranten und ihren Familienangehörigen zu geben. So können Ausländer durch Einbürgerung zu Deutschen werden und seit 2000 haben die in Deutschland geborenen Kinder von Ausländern unter bestimmten Bedingungen eine Option für die deutsche Staatsbürgerschaft; zugewanderte Spätaussiedler werden generell als Deutsche erfasst.

Eine allgemein akzeptierte und in den amtlichen Statistiken durchgängig angewendete **Definition von Migranten** oder genauer von Personen mit Migrationshintergrund gibt es derzeit nicht. Analysen zu Fragen der Migration müssen bislang auf Datenmaterial zugreifen, das vor allem auf die Staatsangehörigkeit abstellt.

Der Gesetzgeber sieht im neu geschaffenen § 218 Abs. 2 SGB III vor, dass die Bundesagentur für Arbeit den Migrationshintergrund ihrer Kunden zu erheben und in ihren Statistiken auszuweisen hat. Das BMAS muss durch eine Rechtsverordnung die zu erhebenden Merkmale, die die Durchführung des Verfahrens, insbesondere die Erhebung, die Übermittlung und die Speicherung der erhobenen Daten bestimmen. Diese Rechtsverordnung liegt bislang noch nicht vor.

Sofern derzeit das Merkmal „Migrationshintergrund“ in der Arbeitslosenstatistik ausgewiesen wird, handelt es sich nicht um speziell erhobene Daten im Sinne der o.g. Definition, sondern stützt sich auf die Verknüpfung mehrerer anderer Merkmale. Es fasst alle Personen zusammen, die zum Auswertungszeitpunkt als Ausländer oder Aussiedler gekennzeichnet sind.

Das Statistische Bundesamt hat seit dem Jahr 2005 eine Reihe von Fragen in das Programm des Mikrozensus aufgenommen, um den Anteil der **Personen mit Migrationshintergrund** an der Gesamtbevölkerung in Deutschland zu quantifizieren.

In der **Abgrenzung des Mikrozensus** zählen zu den Personen mit Migrationshintergrund

- ⇒ Ausländer und Eingebürgerte unabhängig davon, wo sie geboren sind (oder ob sie eine weitere Staatsangehörigkeit zur deutschen besitzen),
- ⇒ Deutsche mit und ohne weitere Staatsangehörigkeit, wenn sie zwar im Inland geboren sind, aber mindestens ein Elternteil ein Ausländer, Eingebürgerter oder Spätaussiedler ist.

Personen mit Migrationshintergrund lassen sich weiter danach unterscheiden, ob sie im Ausland oder im Inland geboren sind. Die Personen, die im Ausland geboren wurden, werden auch als **Personen mit Migrationserfahrung** oder als Migranten im engeren Sinne bezeichnet. Deutsche, die nicht selbst im Inland geboren sind – z.B. Kinder von temporär im Ausland lebenden deutschen Eltern –, gelten in der Abgrenzung des Mikrozensus als Personen ohne Migrationshintergrund.

3. Rechtliche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für Sprachkurse

3.1 Leistungsberechtigte § 7 SGB II

Grundsätzlich haben Ausländer den gleichen Anspruch auf ALG II wie Deutsche.

Aus dem SGB II

„ § 7 Berechtigte

Abs. 1 Leistungen nach dem SGB II erhalten Personen, die

1. das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze von 65 Jahren noch nicht erreicht haben,
2. erwerbsfähig sind,
3. hilfebedürftig sind und
4. ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben (erwerbsfähige Hilfebedürftige). Ausgenommen sind:

1. Ausländer und A, die weder in der Bundesrepublik Deutschland Arbeitnehmer oder Selbständige noch auf Grund des § 2 Abs. 3 des Freizügigkeitsgesetzes/EU freizügigkeitsberechtigt sind, und ihre Familienangehörigen für die ersten drei Monate ihres Aufenthalts,

2. Ausländer, deren Aufenthaltsrecht sich allein aus dem Zweck der Arbeitsuche ergibt, und ihre Familienangehörigen,

3. Leistungsberechtigte nach § 1 des Asylbewerberleistungsgesetzes.

Satz 2 Nr. 1 gilt nicht für Ausländer, die sich mit einem Aufenthaltstitel nach Kapitel 2 Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes in der Bundesrepublik Deutschland aufhalten.“

Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen bleiben unberührt.

3.2 Ergänzung der Leistungsgrundsätze im SGB II

Im Zuge der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im SGB II und SGB III, die zum 01. Januar 2009 in Kraft getreten ist, wurden die Leistungsgrundsätze im § 3 SGB II um den Abs. 2b ergänzt mit folgendem Gesetzeswortlaut:

Aus dem SGB II:

„§ 3 Leistungsgrundsätze

Abs. 2b Die Agentur für Arbeit hat darauf hinzuwirken, dass erwerbsfähige Hilfebedürftige, die nicht über deutsche Sprachkenntnisse entsprechend dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen verfügen und die

1. zur Teilnahme an einem Integrationskurs nach § 44 AufenthG berechtigt sind,
2. nach § 44a AufenthG verpflichtet werden können oder
3. einen Anspruch nach § 9 BVFG haben,

an einem Integrationskurs nach § 43 AufenthG teilnehmen, sofern sie nicht unmittelbar in eine Ausbildung oder Arbeit vermittelt werden können oder ihnen eine Teilnahme an einem Integrationskurs daneben nicht zumutbar ist. Eine Verpflichtung zur Teilnahme ist in die Eingliederungsvereinbarung als vorrangige Maßnahme aufzunehmen.“

3.3 Integrationskurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) führt die Integrationskurse in Zusammenarbeit mit Ausländerbehörden, dem Bundesverwaltungsamt, Kommunen, Migrationsdiensten und Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch durch und gewährleistet ein ausreichendes Kursangebot. Das BAMF lässt die Kurse in der Regel von privaten oder öffentlichen Trägern durchführen.

Ausländer und Ausländerinnen die sich dauerhaft in Deutschland aufhalten und denen seit dem 01. Januar 2005 erstmalig eine Aufenthaltserlaubnis zu einem der in § 44 Abs. 1 Nr. 1 Aufenthaltsgesetz Zwecke bzw. eine Niederlassungserlaubnis nach § 23 Abs. 2 Aufenthaltsgesetz erteilt wurde, haben unter Beachtung der Ausschlussstatbestände aus § 44 Abs. 2 Aufenthaltsgesetz gemäß § 44 Abs. 1 einen Anspruch auf die Teilnahme an einem Integrationskurs. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht sogar eine Teilnahmeverpflichtung. Der Anspruch auf Teilnahme wird von der Ausländerbehörde, die Verpflichtung von der Ausländerbehörde oder des Jobcenters EN festgestellt.

Ausländer und Ausländerinnen, die bereits vor dem 01. Januar 2005 erstmals solch eine Aufenthaltserlaubnis erhalten haben bzw. die eine Aufenthaltserlaubnis zu anderen Zwecken besitzen, haben keinen unmittelbaren Anspruch auf die Teilnahme an einem Integrationskurs. Sie können jedoch von der Ausländerbehörde bzw. bei ALG II - Bezug auch von dem Jobcenter EN zur Teilnahme verpflichtet werden. Außerdem besteht für diese Personengruppe auch die Möglichkeit im Rahmen verfügbarer Kursplätze zugelassen zu werden. Über entsprechende Anträge entscheidet das BAMF. Dieses Antragsverfahren beim BAMF gilt auch für freizügigkeitsberechtigte EU-Bürger und Bürgerinnen und zugewanderte Deutsche.

3.4 Berufsbezogene Sprachförderung ESF- BAMF

Für die EU-Förderperiode 2007-2013 wurde das BAMF mit der Durchführung des nationalen ESF-Programmteils "Qualifikation und Weiterbildung für Personen mit Migrationshintergrund durch berufsbezogene Maßnahmen, insbesondere berufsbezogene Sprachkurse und Praktika" beauftragt. Unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Dauer des Aufenthalts in Deutschland, können Personen mit Migrationshintergrund Maßnahmen der Sprachförderung, kombiniert mit Elementen beruflicher Qualifizierung in Anspruch nehmen und so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

Das ESF-BAMF-Programm richtet sich an Personen mit Migrationshintergrund, die eine berufsbezogene sprachliche und fachliche Weiterqualifizierung benötigen. Die berufsbezogene Deutschförderung soll Deutschunterricht, berufliche Qualifizierung und Praktikum effektiv miteinander verbinden. Ziel ist es, zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt beizutragen.

Gefördert werden können Maßnahmen zur Vermittlung von berufsbezogenen Kenntnissen der deutschen Sprache für Personen mit Migrationshintergrund, die

- ⇒ Arbeitslosengeld nach dem SGB III
- ⇒ Arbeitslosengeld II nach dem SGB II beziehen oder
- ⇒ arbeitsuchend gemeldet sind.

Darüber hinaus können Personen mit Migrationshintergrund teilnehmen, die noch in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, wenn die Teilnahme an Maßnahmen zur Vermittlung berufsbezogener Kenntnisse der deutschen Sprache zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit notwendig ist. Die Förderung setzt in diesen Fällen die Freistellung und Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber für die Dauer der Maßnahme voraus.

Die Maßnahmen sind auf eine dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet. Sie können zur Erreichung dieses Zieles neben der Sprachförderung auch hiermit verbundene arbeitsmarktrelevante oder berufsspezifische Qualifizierungselemente enthalten.

Die Dauer der Förderung beträgt bei einer Vollzeitmaßnahme höchstens sechs Monate. Der Förderzeitraum kann bei genehmigten Projektunterbrechungen um insgesamt bis zu 15 Arbeitstage verlängert werden. Bei Maßnahmen, die in Teilzeitform durchgeführt werden, beträgt die maximale Förderdauer zwölf Monate.

4. Migrantinnen und Migranten im Ennepe-Ruhr-Kreis

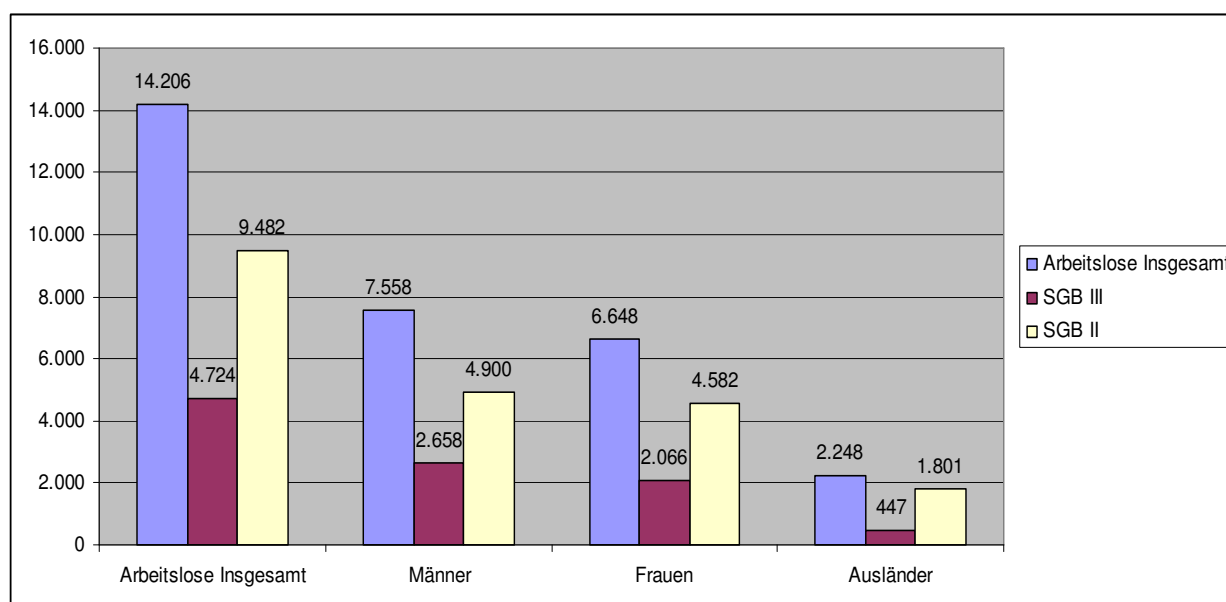
4.1 Menschen mit Migrationshintergrund im SGB II

In der Bundesrepublik leben rund 16 Millionen Menschen aus Zuwandererfamilien, davon sind ca. 6 Millionen Ausländer. Jeder fünfte Mitbürger in Deutschland hat ausländische Wurzeln. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt zählen Menschen mit Migrationshintergrund oftmals zu den „Sorgenkindern“, und das obwohl sie gute Qualifikationen und interkulturelle Kompetenzen mitbringen. Viele von Ihnen arbeiten weit unter ihren Möglichkeiten. 2008 lag die Arbeitslosigkeit in Deutschland bei Ausländern im Jahresdurchschnitt bei 18,1 %, bei den Deutschen bei 8,0 %. Während 66,8 % der arbeitslosen Deutschen Arbeitslosengeld II beziehen, beträgt der Anteil bei den arbeitslosen Ausländern 81,3 %.

Die Einwohnerzahl im Ennepe-Ruhr-Kreis beträgt 332.729 (Stand: 31.12.2009), darunter sind 25.891 Ausländer. Dies entspricht 7,78 Prozent der Gesamtbevölkerung im Ennepe-Ruhr-Kreis. Davon sind 12.859 (49,67 %) Frauen und 13.032 (50,33 %) Männer.

Die Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund bildet einen Aufgabenschwerpunkt des Jobcenters EN im Bereich des SGB II. Die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund im SGB II ist schätzungsweise um ein Drittel höher, als die Zahl der Ausländer.

Im August 2010 stellt sich die Arbeitslosigkeit der Ausländer im Ennepe-Ruhr-Kreis wie folgt dar:

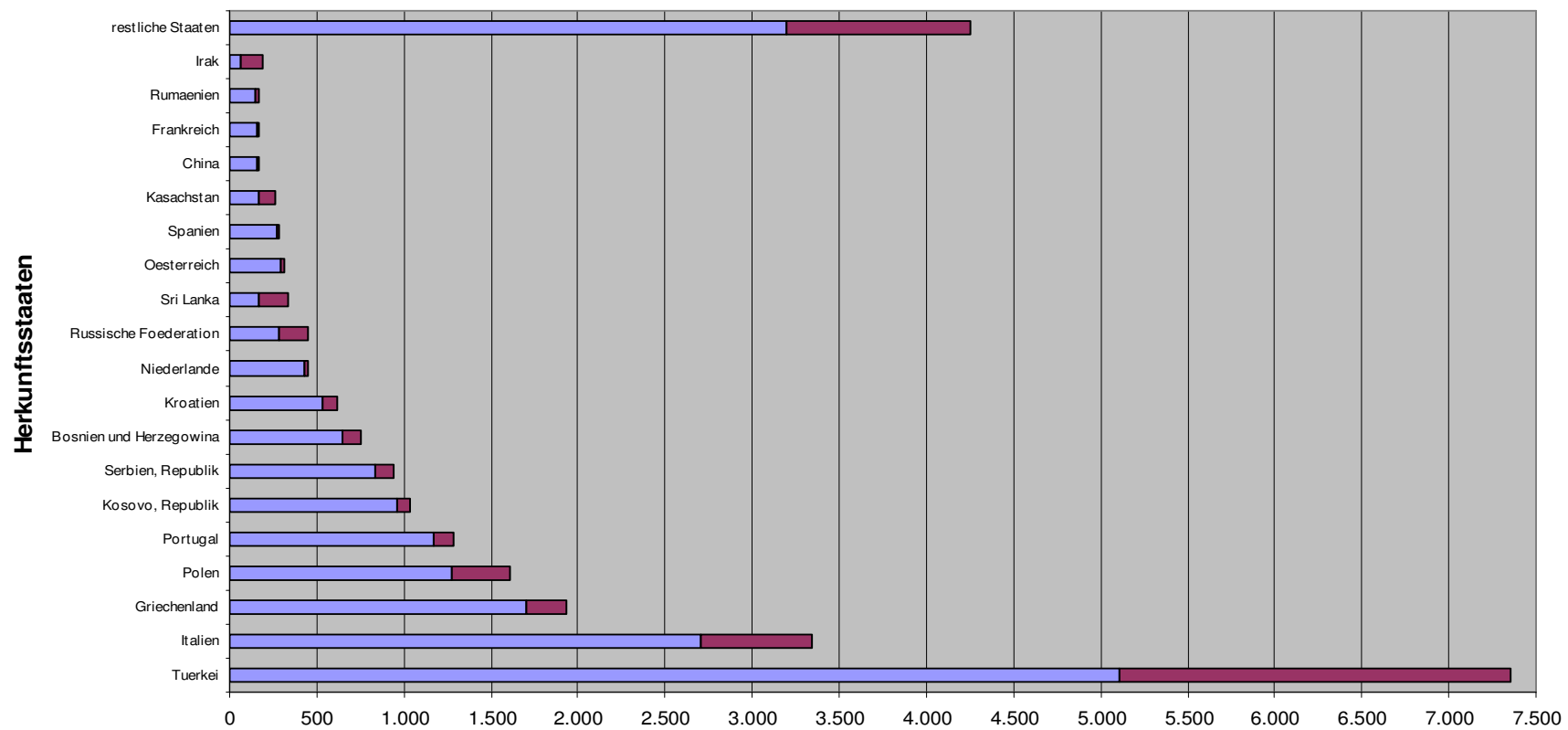


Die Arbeitslosen insgesamt teilen sich in 33 % SGB III Bezieher und 66 % SGB II Bezieher, der Anteil der Arbeitslosen im SGB II ist demnach fast doppelt so hoch wie im SGB III.

Dieses Verhältnis weicht bei den ausländischen Arbeitslosen signifikant ab: der Anteil der Arbeitslosen im SGB II Bezug beträgt rund 80 %, entsprechend befinden sich lediglich 20 % der arbeitslosen Ausländer im SGB III Bezug.

Wie in dem folgenden Diagramm deutlich wird, sind die 3 im Ennepe-Ruhr-Kreis am stärksten Vertretenen Herkunftsländer die Türkei mit rund 30 % (ca. 7.400 Personen), Italien mit rund 13 % (ca. 3.400 Personen) und Griechenland mit rund 8 % (ca. 2000 Personen). Wie in anderen Regionen Deutschlands auch, finden sich darunter die drei Hauptgruppen von Zuwanderern: (1.) Migranten der „Gastarbeitergeneration“ und ihre Nachkommen, (2.) Spätaussiedler und (3.) Flüchtlinge/ Asylsuchende.

Anzahl der Ausländer und Ausländerinnen um Ennepe-Ruhr-Kreis nach Herkunftsstaat



■ Gesamtzahl Ausländer Stand: 31.12.2009
■ Ausländische Leistungsempfänger im SGB II Stand: August 2010

**Ausländer und Ausländerinnen im Ennepe-Ruhr-Kreis
Verhältnis zur Gesamtbevölkerung und Anteil der
ausländischen Leistungsempfänger im SGB II**

Herkunftsstaat	Gesamtanzahl Ausländer Stand: 31.12.2009	Gesamtanzahl Ausländer %	Verhältnis zur Gesamtbe- völkerung %	Ausländische Leistungs- empfänger im SGB II Stand: August 2010	Ausländische Leistungs- empfänger im SGB II %
Tuerkei	7.356	28,41%	2,21%	2.248	8,19%
Italien	3.347	12,93%	1,00%	637	2,32%
Griechenland	1.929	7,45%	0,58%	229	0,83%
Polen	1.607	6,21%	0,48%	329	1,20%
Portugal	1.285	4,96%	0,39%	110	0,40%
Kosovo, Republik	1.031	4,03%	0,31%	70	0,25%
Serbien, Republik	942	3,98%	0,28%	110	0,40%
Bosnien und Herzegowina	755	2,92%	0,23%	105	0,38%
Kroatien	616	2,38%	0,18%	85	0,31%
Niederlande	446	1,72%	0,13%	16	0,06%
Russische Foederation	445	1,72%	0,13%	160	0,58%
Sri Lanka	331	1,28%	0,10%	161	0,59%
Oesterreich	309	1,19%	0,10%	13	0,05%
Spanien	280	1,08%	0,08%	11	0,04%
Kasachstan	266	1,03%	0,08%	100	0,36%
China	169	0,65%	0,05%	10	0,04%
Frankreich	168	0,65%	0,05%	7	0,03%
Rumaenien	170	0,66%	0,05%	24	0,09%
Irak	189	0,73%	0,06%	127	0,46%
restliche Staaten	4.250	16,41%	1,28%	1053	3,83%
Insgesamt	25.891	100%	7,78%	5.605	20,41%

- ⇒ Gesamtbevölkerung im Ennepe-Ruhr-Kreis, Stand: 31.12.2009: **332.729**
- ⇒ Ausländische Personen im Ennepe-Ruhr-Kreis, Stand: 31.12.2009: **25.891**
- ⇒ Der Ausländeranteil der Gesamtbevölkerung: **7,78 %**
- ⇒ Der Anteil an ausländischen Frauen: **12.859** (49,67 %)
- ⇒ Der Anteil an ausländischen Männern: **13.032** (50,33 %)
- ⇒ Der Anteil ausländischer Leistungsempfänger im SGB II, Stand: August 2010: **5.605**
- ⇒ Leistungsempfänger im SGB II, Stand: August 2010: **27.458**

4.2 Maßnahmeangebote und Kooperationen des Jobcenters EN

4.2.1 Integrationskurse

Mit Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes am 01.01.2005 ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zuständig für die Finanzierung und Durchführung von Integrationskursen. Das Jobcenter EN ist hier insofern beteiligt, als dass sie die Leistungsbeziehenden zur Teilnahme an Integrationsmaßnahmen verpflichten kann. Die Integrationskurse bestehen aus Sprach- und Orientierungskursen. Es gibt Vollzeit- und Teilzeitkurse. Die Teilzeitkurse sollen es insbesondere Eltern und Berufstätigen ermöglichen, an einem Integrationskurs teilzunehmen. Zudem gibt es spezielle Integrationskurse (945 Stunden) für Eltern, Jugendliche, Frauen und Teilnehmende, die noch nicht schreiben und lesen können.

Der Sprachkurs

Der Sprachkurs dauert 600 Stunden, aufgeteilt in einen Basis- und einen Aufbausprachkurs. Das Ziel: Die Teilnehmenden sollen sich im Alltag auf Deutsch verständigen können. Für Personen mit einem erhöhten sprachpädagogischen Förderbedarf können Förderkurse eingerichtet werden. In Intensivkursen (430 Stunden) lernen Teilnehmende, die aufgrund ihrer Vorkenntnisse das Ziel des Integrationskurses schneller erreichen können. Die Teilnehmer dürfen auf Antrag einmalig 300 Unterrichtsstunden im Sprachkurs wiederholen, wenn sie ordnungsgemäß am Integrationskurs teilgenommen und in der Sprachprüfung das Sprachniveau B1 nicht erreicht haben.

Der Orientierungskurs

An den Sprachkurs schließt sich ein 45-stündiger Orientierungskurs an. In seinem Rahmen beschäftigen sich die Teilnehmenden mit deutscher Kultur, Geschichte und Rechtsordnung. Sie erfahren Wissenswertes über das Leben in Deutschland, das demokratische System und die Werte, die für uns von grundlegender Bedeutung sind. Darüber hinaus lernen die Zuwanderer regionale Gepflogenheiten sowie kulturelle und historische Hintergründe kennen.

Ab 01. Januar 2008 ist das "Curriculum für einen bundesweiten Orientierungskurs" verbindliche Grundlage der Orientierungskurse des Bundes. Das Curriculum für einen bundesweiten Orientierungskurs legt Lernziele und Lerninhalte für die 45 Unterrichtseinheiten fest und bildet damit die wesentliche inhaltliche Grundlage für das standardisierte Testverfahren. Es wurde jetzt an den neuen bundeseinheitlichen Test zum Orientierungskurs angepasst.

4.2.2 Berufsbezogene Sprachförderung

Das Jobcenter EN ist seit Jahren bemüht Sprachdefizite der Leistungsbeziehenden abzubauen, um dadurch die Chancen auf die Vermittlung in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Um diese Bemühungen zu stärken, wird mit den im Kreisgebiet ansässigen Volkshochschulen, die das BAMF Projekt „ESF berufsbezogene Sprachförderung“ umsetzen, eng kooperiert.

Elemente des Sprachunterrichts sind das Training der Fertigkeiten Leseverstehen und Schreiben, die Verbesserung der Fähigkeit zur angemessenen Kommunikation am Arbeitsplatz und die Vermittlung allgemeiner beruflicher Kompetenzen.

Das Qualifizierungsmodul richtet sein Augenmerk auf die Vermittlung von Fachkenntnissen zur beruflichen Qualifizierung wie zum Beispiel mathematische Grundkenntnisse, Textverarbeitung mit Hilfe von EDV, Internet und E-Mail, Bewerbungstraining und Strategien zum selbstgesteuerten Lernen. Die Inhalte orientieren sich an den Bedürfnissen der jeweiligen Teilnehmenden.

Gefördert werden können Personen mit Migrationshintergrund, denen ausreichende Deutschkenntnisse für die Aufnahme einer Berufstätigkeit fehlen.

Das Angebot wendet sich schwerpunktmäßig an Bezieher und Bezieherinnen von Leistungen nach dem SGB II und SGB III. Ein Kurs hat maximal 730 Unterrichtsstunden und dauert als Vollzeitkurs sechs Monate, als Teilzeitkurs bis zu zwölf Monate. Ziel der berufsbezogenen Deutschförderung ist, dass nach einem Kurs die

Teilnehmenden sprachlich und fachlich so gut qualifiziert sind, dass Sie leichter eine Arbeitsstelle finden oder dem Unterricht in einer Weiterbildungsmaßnahme besser folgen können.

4.2.3 XENOS „ZukunftsperspektivEN“ ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt

Im Rahmen des Bleiberechtsprogramms werden seit September 2008 bundesweit 43 regionale Verbundprojekte vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert, um die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. In NRW wirken 12 Verbundprojekte, die eng untereinander vernetzt arbeiten. Die Arbeit in Netzwerken auf lokaler, regionaler und Bundesebene ist eine der Grundprinzipien des ESF-Programms.

Nach der 2007 in Kraft getretenen so genannten Altfallregelung erhalten Flüchtlinge, die schon lange in Deutschland sind, zunächst eine Aufenthaltserlaubnis auf Probe (§104a AufenthG), mit der sie eine uneingeschränkte Arbeitserlaubnis haben. Allerdings müssen sie bis zum 31. Dezember 2009 nachweisen, dass sie ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können.

Die Ständige Konferenz der Innenminister und -Senatoren der Länder hat am 04. Dezember 2009 beschlossen, dass den betroffenen Flüchtlingen unter bestimmten Voraussetzungen für weitere zwei Jahre eine Aufenthaltserlaubnis nach § 23 Abs.1 AufenthG gewährt werden soll. Mit der Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis ist gleichzeitig eine Arbeitserlaubnis verbunden.

Im Ennepe-Ruhr-Kreis gibt es seit Oktober 2008 mit einer Laufzeit von 2 Jahren, das Kooperationsprojekt „XENOS“ ZukunftsperspektivEN, das in Zusammenarbeit mit der AWO, Diakonisches Werk, Jugendmigrationsdienst der AWO, und der Handwerkskammer durchgeführt wird.

Aufgaben des Projektes:

- ⇒ Beratung und Betreuung der Zielgruppe und Arbeitgeber
- ⇒ Berufliche Orientierung, Kompetenzfeststellung
- ⇒ Grundqualifizierungen in handwerklichen Gewerken
- ⇒ Vermittlung in Arbeit und Ausbildung
- ⇒ Sensibilisierung der Arbeitsmarktakteure

Zielgruppe des Projektes:

- ⇒ Ca. 515 Bleibeberechtigte (gesetzliche Altfallregelung für langjährig Geduldete im Aufenthaltsgesetz) als auch Personen mit Flüchtlingshintergrund, die einen mindestens nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Individuelle Problemlagen der Teilnehmer und Erfahrungen aus dem Projekt:

- ⇒ Fehlende Schlüsselqualifikationen
- ⇒ Fehlende anerkannte Qualifikationen
- ⇒ Geringe Sprachkenntnisse
- ⇒ Niedriger Ausbildungsgrad
- ⇒ Traumata, psychosomatische Krankheiten
- ⇒ Kulturell bedingte Vorbehalte der Teilnehmer (gegen externe Kinderbetreuung, externe Altenpflege, Frauen etc.)

Ergebnisse aus dem Projekt:

- ⇒ Aktuell 406 Teilnehmer (193 Frauen 213 Männer) davon 160 im ALG II Bezug
- ⇒ 143 Teilnehmer haben den § 23,1 AufenthG bekommen, 103 Teilnehmer weiter in der Duldung, 29 Teilnehmer mit § 25,5 AufenthG

⇒ 174 Vermittlungen, 16 Teilnehmer in Ausbildung, 26 Teilnehmer BvB/ EQ, aktuell noch 107 in Arbeits-oder
Ausbildungsverhältnissen

Empfehlungen zur beruflichen Integration der Zielgruppe:

- ⇒ Zielgruppenspezifische Beratung und Betreuung
- ⇒ Motivationstraining
- ⇒ Berufsbezogene Sprachförderung
- ⇒ Arbeitsplatzbezogene Praktika
- ⇒ Berufliche Anpassungsqualifizierungen
- ⇒ Stabilisieren von bestehenden Arbeitsverhältnissen
- ⇒ Engere Vernetzung zum Übergangsmanagement Schule-Beruf
- ⇒ Gründung von Bildungscafes mit integrierten Sprachkursen

4.2.4 Migrationsberatung

Das Jobcenter EN hat sich mit den regionalen Akteuren, wie die Migrationsberatung in Witten, Hattingen und Schwelm, die vorrangig bleibeberechtigte Zuwandernde beraten und dem Jugendmigrationsdienst im Jahre 2007 vernetzt (siehe Anhang: Übersicht Beratungsstellen für Migranten) und ein Verfahren abgestimmt, mit dem Ziel die Beratung der Kundinnen und Kunden zu optimieren und die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure zu koordinieren.

Die Migrationsberater und Migrationberaterinnen arbeiten wie die Fachberater und Fachberaterinnen des Jobcenters EN nach den Prinzipien des Case-Management. Sie haben auch zum Teil sehr ähnliche Anliegen und Aufgaben:

- ⇒ die Unterstützung bei der Lösung komplexer Problemlagen
- ⇒ Verminderung von Vermittlungshemmnissen
- ⇒ Erstellen von Kompetenzanalysen
- ⇒ Abschluss von Eingliederungsvereinbarungen
- ⇒ die Vermittlung in Arbeit

Daher empfiehlt sich selbstverständlich eine fallbezogene Zusammenarbeit zwischen den Fachberater und Fachberaterinnen nach SGB II und der Migrationsberatung, um Redundanzen, Doppelarbeit oder unabgestimmtes Vorgehen zum Nachteil der Kunden und Kundinnen zu vermeiden. In der Regel werden vor allem Neuzuwandernde mindestens zeitgleich Kontakt zur Migrationsberatung und zur Arbeitsagentur oder zum Amt für Grundsicherung aufnehmen. Durch diesen zeitigen Kontakt und nicht zuletzt durch ihre Spezialisierung verfügen die Migrationsdienste über genauere Kenntnisse der spezifischen Förderbedarfe der Kunden und Kundinnen.

Wichtig ist, dass die in der Region für Zuwandernde tätigen Migrationberaterinnen und Migrationberater sich mit der Einrichtung für Grundsicherung insgesamt gemeinsame und vor allem sich überschneidende Ziele und Aufgaben identifiziert und für diese Verfahrens- und Arbeitsweisen festlegt. Dabei ist darauf zu achten, dass weder die Migrationsberatungsdienste die Eingliederungsaufgaben des Jobcenters EN übernehmen noch die berufliche Eingliederung ohne Rückkopplung mit den Migrationsdiensten erfolgt. Die Kunden schließen sowohl mit dem Jobcenter EN als auch mit der Migrationsberatung Eingliederungsvereinbarungen ab. Hier ist es sinnvoll, diese inhaltlich abzustimmen. In dem Zusammenhang ist auch auf ein abgestimmtes Vorgehen bei der Kontaktaufnahme und Vermittlung zu anderen Regeldiensten zu achten.

Die Kooperation auf dieser Ebene unter Beteiligung der Integrationsbeauftragten ermöglicht eine gute fallbezogene Zusammenarbeit. Die örtlichen Kooperationspartner sollten sich regelmäßig treffen. Ziel ist die Intensivierung des Integrationsprozesses und der Abbau individueller Vermittlungshemmnisse der Zuwandernden zur Verbesserung der Integrationschancen.

4.2.5 Maßnahmen zum Abbau von Qualifizierungsdefiziten

Hier bietet das Jobcenter EN ein breites Spektrum von Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen. Es gibt sowohl spezielle Angebote für Personen mit Migrationshintergrund in denen Sprachförderung und berufliche Förderung kombiniert werden (siehe Maßnahmeübersicht), als auch solche Maßnahmen, die auch für andere Zielgruppen der Arbeitsmarktförderung (erwerbsfähige Hilfebedürftige) zugänglich sind und in denen die berufliche Förderung im Vordergrund steht. Letztere sind für Personen mit Migrationshintergrund mit ausreichenden Deutschkenntnissen die bessere Wahl, da hierdurch die zwischenmenschlichen und sprachlichen Kontakte zur Mehrheitsgesellschaft und damit ihre interkulturellen Kompetenzen gefördert werden. Die Fachberatung kann auch auf das Angebot außerhalb des Ennepe-Ruhr-Kreises zurückgreifen, um eine passgenaue Weiterbildung zu gewährleisten. Dabei handelt es sich jeweils um sehr spezialisierte Weiterbildungsangebote für die nur vereinzelt Teilnehmende aus dem Ennepe-Ruhr-Kreis in Frage kommen, so dass es sich nicht lohnt ein eigenes Angebot vorzuhalten.

5. Analyse und Empfehlungen zur Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

5.1 Sprache

Ob Menschen mit Migrationshintergrund Sprachdefizite aufweisen hängt meist davon ab, ob und wann sie selber zugewandert oder in Deutschland geboren sind, und steht mit ihrem Bildungsniveau in engem Zusammenhang. Zugleich beeinflusst der jeweilige Beschäftigungsbereich, in dem sie erwerbstätig sind oder waren, ihre allgemeinen Deutschkenntnisse bzw. ihre berufsspezifische Fachsprache.

Trotz zahlreicher Ausnahmen zeigt sich, dass Menschen mit Migrationshintergrund an Stellenbesetzungsverfahren und beruflichen Qualifikationsmaßnahmen scheitern, weil sie nicht selten Defizite im mündlichen und schriftlichen Deutsch aufweisen. Diese sind für den Arbeitsmarkt relevant, da die Vermittlung beruflichen und fachspezifischen Wissens meist gute Sprachkenntnisse voraussetzt. Fehlende sprachliche Fertigkeiten hindern jedoch nicht grundsätzlich die Ausübung einer Erwerbstätigkeit. Sie sind in der Regel weder die entscheidende Ursache für Arbeitslosigkeit, noch der entscheidende Grund für den Verbleib darin.

- ⇒ Demnach ist die Stärkung der sprachlichen Kompetenz im alltags- und berufsbezogenen Deutsch sicher hilfreich, aber nicht ausschlaggebend für den Übergang in die Erwerbstätigkeit, wenn die erforderliche berufliche Qualifikation fehlt.
- ⇒ Hinzu kommt, dass mangelnde Sprachkenntnisse oftmals nur vorgeschobenes Argument der Arbeitgeberseite sind. Hier müsste jeweils im Einzelfall beurteilt werden, ob und in welchem Maße die angestrebte Tätigkeit ausgeprägte Kenntnisse in der deutschen Sprache tatsächlich erfordert.

5.2 Beratung

Viele Probleme in der Beratungspraxis beruhen auf kommunikativen und interkulturellen Missverständnissen. Sowohl Beraterinnen und Berater als auch die Beratenen neigen, ohne dass es ihnen bewusst wäre, oft dazu, eigene Wertvorstellungen zu verallgemeinern oder eigene Wahrnehmungen als einzig wirkliche anzuerkennen. Gerade in Beratungssituationen spielt neben der sachlichen aber auch die Beziehungsebene eine entscheidende Rolle. Beispielhaft für derartige interkulturelle Missverständnisse ist, dass Aussagen und Verhaltensmuster des Gegenübers als unangemessen, unverständlich oder gar verletzend und unhöflich wahrgenommen werden. Derartige Missverständnisse können Beratungsabläufe empfindlich beeinflussen, so dass die Beratungsarbeit erschwert und der Beratungserfolg beeinträchtigt wird.

- ⇒ Wichtig ist zunächst, dafür in der Beratung selbst ein Problembewusstsein zu entwickeln. Für eine adäquate Beratungsleistung reicht es oftmals nicht aus, „lediglich“ eine bestimmte Sprache zu sprechen

oder aus einem bestimmten Land zu kommen. Interkulturelle und sprachliche Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen vermehrt in die Beratungsarbeit einfließen, um sprachliche und kulturelle Barrieren zu senken und die Erreichbarkeit von Migrantinnen und Migranten zu verbessern.

- ⇒ Kultur verändert sich in einem fortlaufenden Prozess. Migrantinnen und Migranten entwickeln neue kulturelle Verhaltensmuster, in denen sich Elemente der Herkunftsländer und der deutschen Kultur vermischen oder nebeneinander bestehen. Die Fachberaterin und der Fachberater darf den eigenen kulturellen Hintergrund nicht auf die Migrantinnen und Migranten projizieren.
- ⇒ Nur durch gegenseitige Wertschätzung ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich. Die Fachberatung ist gefordert, sich mit dieser Unterschiedlichkeit auseinander zu setzen. Nur so kann es gelingen, individuelle der jeweiligen Person angemessene Ziele zu benennen und zu erreichen. Eine kritische Auseinandersetzung mit eigenen Rollenbildern ist notwendig, um den Menschen mit Migrationshintergrund gerecht zu werden.

5.3 Interkulturelle Kompetenzen

Interkulturelle Kompetenz und Sensibilität für migrationspezifische Fragestellungen sind ein wichtiger Bestandteil der Qualifizierung der Mitarbeiter des Jobcenters EN.

Um interkulturelle Kompetenzen von Mitarbeitern vermehrt in die Beratungsarbeit einfließen zu lassen, muss das Jobcenter EN, vermehrt die Fachberatung zum Thema „Interkulturelle Arbeit“ fortbilden. Folgendes könnten Inhalte der Fortbildung sein:

- ⇒ Sensibilisierung für kulturelle Vielfalt und verschiedene Regelsysteme
- ⇒ verschiedene Kulturdefinitionen
- ⇒ Dimensionen interkultureller Kompetenz in der Fachberatung/ Arbeitsvermittlung
- ⇒ Grundlagen (interkultureller) Kommunikationstheorie
- ⇒ Interkulturalität im Kundenkontakt (typische Arbeitssituationen)
- ⇒ Wahrnehmungskategorien für Kulturstandards
- ⇒ kultursensible Beratungsmöglichkeiten

Des Weiteren kann im Rahmen der finanziellen Ressourcen, die Fachberatung Sprach- und Integrationsmittler beauftragen, um Problemen bei der sprachlichen Kommunikation und bei kulturellen Missverständnissen besser zu begegnen (siehe Übersicht Beratungsstellen).

5.4 Erfassung der Potenziale

In der Regel werden die Kompetenzen, Ressourcen und Potenziale der Migrantinnen und Migranten, die aus dem Lernfeld Migration erwachsen und für den Arbeitsmarkt genutzt werden können, nicht als solche erkannt. Vielmehr werden sie eher nach ihren (vermeintlichen) Defiziten beurteilt.

- ⇒ Der Grundsatz des Fördern und Fordern muss immer im Vordergrund stehen. Vor allem in der Tiefenprofilierung müssen die Potenziale der Kunden gesucht, erkannt und genutzt werden. Bei der Beratung muss die Potentialbetrachtung im Vordergrund stehen. Sie muss sich auf vorhandenen Stärken konzentrieren und dort ansetzen.
- ⇒ Damit die Migrantinnen und Migranten ihre eigenen Stärken und Entwicklungspotenziale besser erkennen können, ist es von besonderer Bedeutung, informell erworbene berufliche Kompetenzen bei der Potenzialerschließung durch die Fachberatung stärker zu berücksichtigen als bisher. Dies stärkt nicht allein das Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl der Kunden und Kundinnen, sondern verbessert deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt bzw. beim Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen erheblich.

⇒ Die Anwendung der ganzheitlichen Kompetenzbilanzierung in der beruflichen Beratung und Arbeitsvermittlung kann dazu genutzt werden, neue Tätigkeitsfelder für die Kunden zu erschließen und somit das Spektrum der Auswahl- und Einsatzmöglichkeiten dieser Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Darüber hinaus sind Arbeitszufriedenheit, Motivation und Erfolg bei Beschäftigten, die nach ihren Fähigkeiten und Präferenzen eingesetzt werden, deutlich höher. Bei der Kompetenzbilanzierung ist darauf zu achten, dass sie nicht nur auf die beruflichen Erfahrungen beschränkt bleibt, sondern verschiedene Bereiche des Lebens umfasst. Dazu gehören:

- Arbeitstätigkeit
- Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Familie
- Ehrenamtliche Aktivitäten
- Persönliches Netzwerk

5.5 Zielgruppenspezifisch orientierte Qualifizierungsmaßnahmen

Neu angekommene Migrantinnen und Migranten benötigen dringend sprachliche Qualifikation und berufliche Ergänzungs- oder Anpassungsqualifikationen, um an ihren bisherigen Ausbildungs- und Berufserfahrungen anknüpfen zu können.

Die Regelung für Migrantinnen in § 10 Abs. 1 Nr. 3, nach der einer Mutter ab dem 3. Geburtstag ihres jüngsten Kindes in der Regel jede Erwerbstätigkeit in Deutschland zugemutet werden kann, wenn die Kinder betreut werden können, wirkt sich bei Migrantinnen in besonderer Weise aus, wenn sie entweder für mehrere Kinder zu sorgen haben oder die Kinder durch den Migrationsprozess einer besonderen Belastung und besonderen Integrationsanforderungen ausgesetzt sind. Vor allem Flüchtlinge sowohl mit Konventionsstatus als auch mit einem sonstigen Bleiberecht sind betroffen, ebenso Frauen aus den GUS-Staaten mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Besondere Belastungen können sich aber auch für Frauen in Frauenhäusern oder nach Trennungen auf Grund von Gewalterfahrungen ergeben. Kinder verlieren durch Umzug ihre sozialen Kontakte und sind durch erlebte Gewalt und Trennung der Eltern massiv belastet.

Ob in dieser Situation anerkannt werden wird, dass Mütter vorübergehend nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, um sich ganz der Erziehung und Betreuung der Kinder zu widmen und für sich selber eine Perspektive zu entwickeln ist nach dem Wortlaut des Gesetzes keinesfalls gesichert.

Migrantinnen und Migranten sind häufig in der Situation, sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt neu orientieren zu müssen. Orientierungshilfe in Form von Anerkennungsberatung, die bisher nur unzureichend stattfindet, und Aufklärung über kulturelle Eigenarten (Bewerbungsmodalitäten Gepflogenheiten am Arbeitsplatz etc.) sind daher besonders wichtig.

- ⇒ In der ersten Phase der Arbeitsmarktintegration muss eine breit angelegte und umfassende Unterstützung integraler Bestandteil der Qualifizierungsmaßnahme sein, die sich im Laufe der Qualifizierung spezifiziert und schließlich im Übergang zur Berufswelt mündet.
- ⇒ Zielgruppenspezifisch orientierte Methoden, die im Kompetenzansatz an den individuellen Voraussetzungen der Lernenden ansetzen, sind anzuwenden.
- ⇒ Die Rahmenbedingungen jeglicher Qualifizierung müssen den individuellen Lebensumständen der teilnehmenden Personen Rechnung tragen. Nur unter Berücksichtigung der besonderen Lernsituation von Migrantinnen und Migranten bei der Gestaltung von Qualifizierung können diese erfolgreich für die Beteiligten verlaufen.
- ⇒ So müssen neben den Möglichkeiten für Teilzeit- und Vollzeitqualifizierungen beispielsweise noch folgendes integriert werden:

- Berufsbezogene Sprachkurse
- Betreuungsangebote für Kinder
- Modularer Aufbau der Maßnahme
- Professionelle Begleitung
- Zielgruppenspezifisches Profiling

⇒ Professionelle Begleitung und Beratung muss integraler Bestandteil beruflicher Qualifizierung sein, um den Erfolg einer Maßnahme nachhaltig zu sichern. Die Intensität für die Betreuung ist auf den jeweiligen Bedarf der insgesamt heterogenen Zielgruppe abzustimmen und differenziert einzusetzen.

⇒ Der professionelle Begleiter und die professionelle Begleiterin sollten neben sozialen und interkulturellen Kompetenzen auch über ein umfangreiches berufsfeldspezifisches Knowhow verfügen. In dieser Position können sie einen wichtigen Beitrag als „Brückenbauer“ leisten.

⇒ Mögliche Bereiche für die Einsätze der Brückenbauer:

- Fachberatung
- Schuldnerberatung
- Drogenberatung
- KGA
- Jugendhilfe
- Sozialbereich

Zu den positiven Effekten der Arbeit gehören die Kostensenkungen durch Verkürzung von Sprech- und Bearbeitungszeiten, Kostenreduzierungen bei Sozial- und Gesundheitsleistungen, Verbesserungen der Qualität von Beratungen und gestiegene Arbeitsmarktchancen der Kunden.

⇒ Auch bei der Festlegung der Anforderungen an Qualifizierungsmaßnahmen (Didaktik, Methoden, Inhalt, Dauer etc.) ist es notwendig, alle beteiligten Akteure einzubeziehen. Dies kann durch regelmäßige Erhebung der Bedarfe der Wirtschaft (starke Nachfrage in welchen Branchen), der Erhebung der Profile der Arbeitssuchenden (welche Kunden und Kundinnen mit welchen Qualifizierungen sind vorhanden) und der Auswertung der Erfahrungen der Bildungsträger erreicht werden.

⇒ Um die Erhebung der Bedarf zu optimieren, bereitet das Jobcenter EN die Datenbank comp.ASS auf. Somit kann der Transfer dieser Ergebnisse in Maßnahmen und Projekte gezielter erfolgen.

⇒ Bei Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG) und bei der Stellenvermittlung ist darauf Wert zu legen, dass sie systematisch begleitet werden und sowohl die Kunden und Kundinnen als auch die Betriebe diese Begleitung nutzen können.

⇒ Die Nachbetreuung des Arbeitgebers durch einen persönlichen Ansprechpartner des Arbeitgeberservices ist unverzichtbar.

5.5.1 Arbeitsplatzbezogene Qualifizierung

Wer im Erwachsenenalter neu zuwandert, steht häufig vor der Aufgabe, die eigene berufliche Qualifikation an den hiesigen Arbeitsmarkt anpassen zu müssen. Die unterschiedlichen Wege dorthin haben eines gemeinsam: Sie beinhalten Qualifizierungsbausteine in erheblichem Umfang, nicht selten in Vollzeit. Die längste Variante dabei ist die Umschulung oder ein komplettes Studium. Wer aber von Anfang an, gleich aus welchen Gründen, seinen Lebensunterhalt sichern muss, kommt in ein Dilemma: Der Wunsch und die Notwendigkeit, den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen, verhindert faktisch die Möglichkeit an einer beruflichen Qualifizierung teilzunehmen, da Ausbildungsentgelte oder Transferleistungen nicht ausreichend sind bzw. die Voraussetzungen für den Bezug von Transferleistungen fehlen.

Dieses Problem trifft ebenso Personen, die unter der aktuellen Bleiberechtsregelung fallen und durch den Termindruck in die oft ausweglose Situation geraten. Sie brauchen eine Qualifizierung, um einen Arbeitsplatz zu finden, können sich aber aus zeitlichen und teilweise finanziellen Gründen eine solche Qualifizierung nicht leisten. Auch Personen, die sich mit mehreren prekären Arbeitsverhältnissen, wie z.B. durch Teilzeitarbeit, Leiharbeit oder befristete Verträge ihren Lebensunterhalt verdienen, finden kein Qualifizierungsangebot, das ihrer Situation gerecht wird.

⇒ Erwachsene Migrantinnen und Migranten brauchen Qualifizierungsangebote, die durch einen Arbeitsplatzbezug unterstützt, und deren Abschlüsse formal anerkannt werden. Der Arbeitsplatzbezug kann durch ein qualifiziertes Praktikum oder durch eine berufsbegleitende Qualifizierung im Betrieb hergestellt werden. Auf diese Weise kann der Lebensunterhalt gesichert werden und die Qualifizierung praxisnah erfolgen. Diese Kopplung von Arbeiten und Lernen erhöht nachweislich die Beschäftigungschancen der geförderten Person. Es trägt der Lebenswirklichkeit der Menschen Rechnung und ist ein notwendiger Beitrag zur Chancengleichheit.

5.5.2 Berücksichtigung der spezifischen Lernsituation

⇒ Bei Maßnahmen der beruflichen Qualifikation muss die spezifische Lernsituation insbesondere bei heterogenen Lerngruppen berücksichtigt werden, da zusätzlich zu den fachlichen Inhalten Menschen mit Migrationshintergrund sprachliche Anforderungen bewältigen müssen. Sprachliche Verständnisprobleme sind dabei nicht immer von inhaltlichen zu unterscheiden.

⇒ Für eine bedarfsgerechte Unterstützung für Menschen mit Migrationshintergrund sind entsprechende Hilfsmittel heranzuziehen. Es kommt darauf an, dass Dozentinnen und Dozenten in der Lage sind, auf die besondere Lernsituation von Zweitsprachler/ - innen einzugehen.

⇒ Dozentinnen und Dozenten müssen im Umgang mit Kunden aus unterschiedlichen kulturellen und sozialen Kontexten geschult sein.

⇒ Um in Projekten für Menschen mit Migrationshintergrund, Rücksicht auf die spezifische Lernsituation der heterogenen Lerngruppen zu nehmen, muss zukünftig verstärkt in den Ausschreibungen des Jobcenters EN, von den Trägern wie Genderspezifische Qualitätsstandard auch Migrantenspezifische Qualitätsstandard eingefordert werden, wie zum Beispiel die nachzuweisenden interkulturellen Kompetenzen des in den Projekten einzusetzenden Personals.

5.5.3 Anerkennung von Qualifikationen/ Berufsabschlüssen

Schulische und berufliche Qualifikationen sind der Schlüssel zum Arbeitsmarkt und damit zur Integration allgemein. Hier muss das Jobcenter EN und alle Netzwerkpartner ansetzen, um die Nachteile der Menschen mit Migrationshintergrund abzubauen. Im Fokus der Aufmerksamkeit muss dabei die Optimierung der Deutschkenntnisse, die Förderung der beruflichen Qualifikation und die Anerkennung ausländischer Abschlüsse stehen. Jeder vierte ALG II - Bezieher mit Migrationshintergrund hat im Ausland einen Berufs- oder Hochschulabschluss erworben.

⇒ Die Aufgabe des Jobcenters EN muss sein, arbeitslose Migrantinnen und Migranten darin zu unterstützen, ihre im Heimatland erworbenen Abschlüsse adäquat am deutschen Arbeitsmarkt einzusetzen. Das beginnt damit, im Beratungsgespräch diese Potenziale zu erkennen und über mögliche Anerkennungsverfahren zu informieren oder an die zuständigen Behörden (siehe Übersicht im 3. Anhang) verweisen.

- ⇒ Zudem muss verstärkt auf die besonderen Qualifikationen und Stärken gebaut werden, die Migranten mitbringen. Mehrsprachigkeit, spezifische interkulturelle Kompetenzen und mitgebrachte Abschlüsse aus dem Ausland bilden ein spezielles Qualifikationsbündel.

5.6 Interkulturelle Öffnung des Jobcenters EN

Die gesellschaftliche Integration von Migrantinnen und Migranten findet in hohem Maße über ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt statt. Der gleichberechtigte Zugang zu den Leistungen des Grundsicherungsträgers ist eine wichtige Voraussetzung dafür. Bestehende Barrieren beruhen nicht nur auf Sprach- und Verständnisschwierigkeiten oder Informationslücken seitens der Migrantinnen und Migranten, sondern auch auf der mangelnden Interkulturellen Orientierung des Grundsicherungsträgers.

Interkulturelle Orientierung, als Voraussetzung für den Prozess der Interkultureller Öffnung, fördert die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Sie befähigt den Grundsicherungsträger und ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum kompetenten und professionellen Umgang mit kultureller Vielfalt. Um den Prozess der Interkultureller Öffnung zu fördern, müssten folgende Punkte vom Grundsicherungsträger angestrebt werden:

- ⇒ Aktive Einbeziehung aller Bereiche (Beratung, Vermittlung, Qualifizierung)
- ⇒ Interkulturelle Kompetenz als Kriterium für Einstellungen (bei Stellenausschreibungen)
- ⇒ Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund
- ⇒ Interne Fort- und Weiterbildung im interkulturellen Bereich
- ⇒ Interkulturelle Öffnung durch Schulung des Personals verbessern
- ⇒ Praktika für Menschen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung schaffen
- ⇒ Bewusstsein für Diversität (Kulturen / Einstellungen / Religion) schärfen
- ⇒ Toleranz und Achtung beim behördlichen Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund
- ⇒ Verankerung des Schwerpunktes Menschen mit Migrationshintergrund in bereits vorhanden Gremien

6. Vernetzung von Multiplikatoren

Engagement in den Arbeitsfeldern Migration und Arbeitsmarkt geschieht oft nebeneinander und unverbunden. Die Effizienz von Angeboten und Maßnahmen ist meist durch mangelnde Transparenz eingeschränkt.

- ⇒ Die Vernetzung von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen ist aus den unterschiedlichen Arbeitsfeldern von entscheidender Bedeutung, um die Zugangschancen für Migrantinnen und Migranten zum Arbeitsmarkt zu verbessern.
- ⇒ Sie erfordert neutral moderierte Netzwerke, die trägerübergreifende Zusammenarbeit koordinieren, Netzwerkstrukturen entwickeln und den Informationsfluss sicherstellen. Netzwerkarbeit erreicht nachhaltige Ergebnisse, wenn sie institutionell und finanziell gesichert ist.
- ⇒ Darüber hinaus tragen die Transparenz von Angeboten und die zentrale Bündelung von regionalen Fachinformationen zur erfolgreichen Vernetzung bei.

- ⇒ Das Jobcenter EN muss in unterschiedlichen Netzwerken vernetzen, um eine Verbesserung der Schnittstellen zur Angebots- und Maßnahmeplanung zu ermöglichen.
- ⇒ Durch frühzeitigen strukturellen Einbezug aller Akteure, muss eine effektivere und nachhaltigere Planung und Umsetzung ermöglicht werden. Angebote können somit zeitnah und bedarfsorientiert weiterentwickelt werden. Die Innovationskraft bei der Entwicklung von Projekten, Angeboten und Maßnahmen wird dadurch erhöht.
- ⇒ Ein weiterer wichtiger Aspekt der Vernetzung ist ein kontinuierlicher Fachaustausch. Das Jobcenter EN sollte regelmäßig den Fachaustausch an unterschiedlichen Arbeitskreisen für Menschen mit Migrationshintergrund im SGB II wahrnehmen. Wichtig ist es, vor Ort mit den Fachkräften und weiteren Institutionen (Übersicht der Beratungsstellen für Migrantinnen und Migranten im Anhang), die sich mit dem Thema Migration beschäftigen, zu kooperieren.
- ⇒ Um die Beratungsarbeit zu optimieren, sollten alle Informationen in der Datenbank comp.ASS unter dem Namen „Hilfeatlas“ gebündelt und allen Mitarbeitern des Jobcenters EN zur Verfügung gestellt werden. Somit ist gewährleistet, dass in der Beratung entsprechende Kontaktdaten z.B. der Beratungsstellen, Kinderbetreuungsangebote u.s.w. sofort ausgehändigt werden können.

7. Fazit

- ⇒ Interkulturelle und sprachliche Kompetenzen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen müssen vermehrt in die Beratungsarbeit einfließen, um sprachliche und kulturelle Barrieren zu senken und die Erreichbarkeit von Migrantinnen und Migranten zu verbessern. Die Beratungspraxis für Migrantinnen und Migranten sollte grundsätzlich so niederschwellig wie möglich angelegt sein.
- ⇒ Eine Erhöhung des Fachkräfteanteils mit und ohne Migrationshintergrund, der interkulturelle und sprachliche Kompetenzen einbringt, sollte angestrebt werden.
- ⇒ Bei der Aus-, Fort- und Weiterbildung des Beratungspersonals (Mitarbeiter und Führungskräfte) sind migrationsspezifische Aspekte besonders zu berücksichtigen.
- ⇒ Die Besetzung frei werdender Stellen in Einrichtungen der beruflichen Beratung mit Fachpersonal, das über interkulturelle und sprachliche Kompetenzen sowie ggf. Migrationserfahrung verfügt, ist anzustreben. Dazu ist u.a. eine Abänderung entsprechender Anforderungsprofile im Rahmen von Stellenausschreibungen notwendig. Interkulturelle Kompetenz sollte in Stellenprofilen ausdrücklich als notwendige Voraussetzung (Einstellungsmerkmal) festgeschrieben werden.
- ⇒ Informationsmaterial für Migrantinnen und Migranten sollte nach Zielgruppen differenziert, für die jeweilige Migrantinnen- und Migrantengruppe verständlich sowie kultursensibel gestaltet sein. Dabei sind Mittel und Methoden auszuwählen, welche die Betroffenen, ihre Angehörigen und ihr soziales Umfeld erreichen.
- ⇒ Zur Optimierung des Beratungsangebotes sind vorhandene Netzwerke unter Beteiligung der Industrie, des Handwerks, der öffentlichen Verwaltungen einzubinden. Eine enge Zusammenarbeit mit der Migrationsberatung, Jugendmigrationsdienst und der Ausländerbehörde fördert auch die intensive Arbeit.
- ⇒ Multiplikatoren und Multiplikatoreninnen aus den Migranten-Communities müssen gezielt informiert werden, um sie gezielt in die Beratungsarbeit einzubeziehen.
- ⇒ Die Anerkennung informell erworbener beruflicher Kompetenzen kann insbesondere für langjährig erfahrene, aber an- und ungelernete Beschäftigte unmittelbare positive Folgen für die Einkommenssituation haben. Dies gilt mithin auch für die nachträgliche Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen bei bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen. Die Unternehmen müssen von der Bedeutung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen überzeugt werden.

- ⇒ Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen müssen durch Kompetenzfeststellung und beratende Begleitung ergänzt werden. Maßnahmen müssen auf vorhandene Qualifikationen aufbauen, modularisierbar sein und berufsbezogene Sprachinhalte beinhalten. Im Sinne der Nachhaltigkeit von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, muss eine Verknüpfung von Kompetenzfeststellung, Beratung und Qualifizierung in einer Art Förderkette mit Übergangsmanagement für Migrantinnen und Migranten hergestellt werden.
- ⇒ Die berufliche Nachqualifizierung soll in enger Rückkopplung mit oder in Betrieben gestaltet werden, da Maßnahmen beim Arbeitgeber zu den wichtigsten Türöffnern gehören.
- ⇒ Für die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten ist der Erwerb von kulturellem Wissen von großer Bedeutung. Der Lebensweg und die Entwicklung von jedem Einzelnen sollte in ihrer Individualität besondere Berücksichtigung finden. Zur Unterstützung und Orientierung ist die Vermittlung von grundlegenden gesellschaftlichen Normen und Werten nicht außer Acht zu lassen.

Für die Zukunft werden drei zentrale Handlungsfelder in den Fokus der Arbeit mit Menschen, die einen Migrationshintergrund haben genommen. Diese sind:

⇒ **Sprachförderung:**

Deutschkenntnisse sind unstrittig eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Integration in den Arbeitsmarkt. Die Fachberatung wird noch intensiver am Abbau von Sprachdefiziten arbeiten. Bei Bedarf werden mehrere Stufen der sprachlichen Qualifikation absolviert, bevor weitere berufsbezogene oder unmittelbar integrationsbezogene Maßnahmen eingeleitet werden. In Zusammenhang mit den Integrationskursen und dem ESF-BAMF-Programm „Berufsbezogene Sprachförderung“ werden begleitende und nachhaltige, stabilisierende oder aufbauende Maßnahmen entwickelt. Ziel ist es, Kunden und Kundinnen durchgängig bis zur Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zu qualifizieren und zu begleiten.

⇒ **Anerkennung von ausländischen Abschlüssen:**

Durch die Bemühungen des Bundes und der Länder, die Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse zu erleichtern, können ungenutzte Potenziale für die Integration in Arbeit und die Gesellschaft genutzt werden. Das Jobcenter EN wird die bestehenden Maßnahmen und Möglichkeiten ausländische Abschlüsse zu verwerten intensiv nutzen. Darüber hinaus wird man sich aktiv an der weiteren Entwicklung von Möglichkeiten der Anerkennung, mit Kammern und Bildungseinrichtungen beteiligen.

⇒ **Schulabschlüsse und Erstausbildungen** (im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten):

Viele Menschen mit Migrationshintergrund haben gerade auch im Ennepe-Ruhr-Kreis keinen Schulabschluss und keine Erstausbildung. Studien haben gezeigt, dass junge Migrantinnen und Migranten vergleichsweise größere Schwierigkeiten haben, in Ausbildungsverhältnisse einzumünden, die eine Voraussetzung für eine nachhaltige Integration darstellen. Eine berufliche Nachqualifizierung in einem anerkannten Beruf für diese jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss ist unabdingbar, um eine nachhaltige Integrationsperspektive in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Die Beratungsmöglichkeiten beim Jugendmigrationsdienst sollen verstärkt genutzt werden und über Kooperationen mit Vereinen, Kammern und in Migrantennetzwerken soll das Thema der Erstausbildung unter den Jugendlichen mit Migrationshintergrund stärker beworben werden.

Das Jobcenter EN setzt mit diesen Schwerpunkten auf die bestehende Arbeit mit der Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund auf und entwickelt sie weiter. Die Fokussierung greift elementare Probleme auf und erschließt künftige Handlungspotenziale und –spielräume.

Anlagenverzeichnis

- Anlage 1: Zusammenfassende Maßnahmeübersicht
- Anlage 2: Beratungsstellen für Migrantinnen und Migranten
- Anlage 3: Zuständige Anerkennungsbehörden für schulische Abschlüsse
- Anlage 4: Anerkennung von Abschlüssen dualer Ausbildung
- Anlage 5: Hilfsinstrument für Migrantinnen und Migranten

Anlage 1. Zusammenfassende Maßnahmeübersicht

Maßnahme	Zielgruppe	Laufzeit / TN-Plätze	Ziele
FbW ¹ Helfer- Qualifizierung für Migranten/Migrantinnen und Migranten mit mangelnden Sprachkenntnissen für den Beruf	Alg- II Beziehende mit Migrationshintergrund	01.09.2008 - 31.12.2010 48 TN- Plätze	Basisquali. im Helferbereich wie Gala, Gastro, Handwerk, Verkauf bei der VHS und Metall, Holz, Farbe bei TERTIA GmbH + jeweils berufsbezogenen Sprachunterricht
FbW berufliche Qualifi- zierung für Migranten/- innen in der Gießerei/ Schmiedebranche	Alg- II Beziehende. - Migranten/-innen mit Sprachdefiziten	02.11.2006 - 31.12.2010 28 TN- Plätze	Vermittlung von fachsprach- lichen Grundlagen (Schwer- punkt: Verfahrensmechanik/ Schmiedetechnik/ Gießerei- technik) Fachliche Qualifizierung im Bereich Metalltechnik mit der besonderen Ausrichtung auf Schmiede- und Gießereitechnik
FbW Lingua Szena berufspraktische Qualifizierung im theaterpädagogischen Bereich plus Praktikum	Alg II Beziehende mit Migrationshintergrund bis 45 Jahre mit Defiziten in der berufsorientierten deutschen Sprache	01.02.2010 - 23.12.2010 20 TN- Plätze	Eingliederung in Arbeit/ Heranführung an individuelle Anschlussperspektiven. Berufsfelder: Schneiderhandwerk, Schreinerei, Maler/Lackierer, Friseurhandwerk, einfache Bürotätigkeiten und andere Tätigkeitsbereiche
ESF-Berufsbezogene Sprachförderung	Alg II - Beziehende mit Migrationshintergrund (selbst oder mind. 1 Elternteil eingewandert), Deutsch darf nicht die Muttersprache sein, keine Schulpflicht mehr u. absolvierter Integrationskurs bzw. Vergleichbares	01.09.2010 - 31.12.2011	Abbau von Hemmnissen bedingt durch (berufs-) sprachliche Defizite zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit, Vermittlung in Arbeit (Praktikum)
Integrationskurse BAMF	Alg II Beziehende mit Migra-tionshintergrund mit geringen Deutschkennt- nissen und mit Grund- kenntnissen der deut- schen Sprache mit oder ohne schriftsprachlichen Kenntnissen	laufend	Verbesserung und Ausbau der Deutschkenntnisse, ggf. Alphabetisierung bessere Chancen bei der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit

¹ FbW-Maßnahmen (Förderung der beruflichen Weiterbildung) Rechtgrundlage bildet § 16.1 SGB II i.V.m. §§ 77 ff SGB III

Maßnahme	Zielgruppe	Laufzeit / TN- Plätze	Ziele
XENOS ZukunftsperspektivEN Beratung und Vermittlung von Kunden mit Aufenthaltsstatus § 104 a AufenthG	Alg II Beziehende mit Migrationshintergrund Bleibeberechtigte nach §104a AufenthG (gesetzliche Altfallregelung) sowie an Flüchtlinge die einen nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben (U25/Ü25)	01.11.2008 - 31.10.2010	Initiierung, Steuerung und Beratung des Integrationsprozesses (Vermittlung in Ausbildung und Arbeit, Berufliche Orientierung und Qualifizierung, Handlungskompetenzen erhöhen) Kooperation und Netzwerkarbeit
XENOS Ausbildungsprojekt Quam	Alg II Beziehende mit Migratinnen Ü 25 mit grundlegenden Deutschkenntnissen	01.02.2009 - 31.01.2012	Erreichung eines Berufabschlusses
Wege in Arbeit (WIA) Arbeitsgelegenheiten	Alg II Bez. Überwiegend TN mit Migrationshintergrund (bes. russ./ türk.), auch 50 +	01.03.2010 - 28.02.2011 45 TN- Plätze	Wiederherstellung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit; Bedarfs- und ressourcenorientierte Qualifizierung; Vermittlung auf/in den 1. Arbeitsmarkt; Individuelle Förderung von Grundschulkindern, insbesondere aus Zuwandererfamilien
Migranten aktiv zur Arbeit Arbeitsgelegenheiten	Alg II Beziehende mit Migrationshintergrund	01.04.2010 - 31.03.2011 12 TN- Plätze	Schaffung geregelter Alltagsstrukturen, Erarbeitung beruflicher Perspektiven, Vermittlung in Praktika, Minijobs
Radio United Arbeitsgelegenheiten	Alg II Beziehende mit Migrationshintergrund (70%) und Deutsche (30%) mit oder ohne "anerkannten" Berufsabschluss, Ziel ist es in einer Lerngruppe mit unterschiedlichen Sprachniveaus und Kulturen voneinander zu lernen	11.01.2010 - 10.01.2010 20 TN- Plätze	TN lernen bei der Ausarbeitung der Sendethemen und durch Praktika verschieden Berufsfelder und Arbeitgeber kennen, Verbesserung der Sprachkenntnisse und Kommunikations- und Präsentationstechniken
Bewerbertraining, Bewerbungscoachings	Alg II Beziehende	laufend	Erstellung von Bewerbungs- unterlagen, Entwicklung von Bewerbungsstrategien, Unter- stützung des Bewerbungs- prozesses
Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)		laufend	Erwerb von praktischen be- ruflichen Erfahrungen, Berufs- orientierung, Arbeitgeber- kontakten und Erprobung

Maßnahme	Zielgruppe	Laufzeit / TN- Plätze	Ziele
Existenzgründungsberatung	Alg II Beziehende mit Existenzgründungsabsichten	laufend	Beendigung des Alg II durch - tragfähige - Gründung
Sucht-Drogenberatung	Alg II Beziehende mit Drogen- und Suchtproblemen	laufend	Überwindung der Drogensucht als Vermittlungshemmnis
Schuldnerberatung	Alg II Beziehende mit Schuldenproblematik	laufend	Überwindung der Schuldenproblematik als Vermittlungshemmnis
Aktivcenter Heranführung der TN an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt durch intensive Aktivierung mittels eines niederschweligen Angebots	Alg II Beziehende Ü 25 Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen aufgrund persönlicher oder sozialer Problemlagen und umfassendem Stabilisierungsbedarf	18.01.2010 - 17.01.2011 15 TN - Plätze	Langzeitarbeitslose durch Unterbreitung niederschwelliger Angebote (aufsuchende Sozialarbeit) im Vorfeld von Qualifizierung und Beschäftigung intensiv zu aktivieren und damit an den Beschäftigungsmarkt heranzuführen
BfÄ Drei Säulen Modell, Vermittlung in den 1.Arbeitsmarkt, Förderung von Gesundheit und Mobilität durch Gutscheinausgabe	BfÄ2 - Kunden. Alg II Beziehende zwischen 50 und 60	01.11.2009 - 31.12.2010 80 TN Plätze	Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt, Beratung, Profilerstellung, Aktivierung und Qualifizierung, berufsbezogen, gesundheits- und mobilitätsfördernd ggf. Kurzqualis, Vermittlung in Praktika, Nachbetreuung nachhaltige Integration
Psychosoziale Betreuung	Alg II Beziehende mit psychosozialen Problemlagen	laufend	Überwindung der psychosozialen Problemlage als Vermittlungshemmnis
diverse FbW Umschulungen	Alg II Beziehende, die die Voraussetzung für eine Umschulung erfüllen	laufend	Integration in den 1. Arbeitsmarkt durch den Erwerb eines Berufsabschlusses
diverse FbW Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierungen	ALG II-Beziehende, die die Voraussetzung für eine berufliche Qualifizierung erfüllen	laufend	Integration in den 1. Arbeitsmarkt durch Auffrischung und Erwerb von beruflichen Qualifikationen

Anlage 2. Beratungsstellen für Migranten

Träger	H.F.	Name	Vorname	Adresse	Öffnungszeiten	Kontakt
AWO/ JMD	Frau	Robert	Julia	AWO EN, Mühlenstraße 29, 58285 Gevelsberg		02332/ 55 56 52
	Frau	Böhm	Marina	Gevelsberg, Schwelm	Di: 09.00 - 11.00 Uhr 14.00 - 16.00 Uhr	02332/ 55 56 53
	Frau	Boguta	Larissa	Hattingen	Mi: 14.00 - 16.00 Uhr	02332/ 55 56 51
	Frau	Meiser	Sabine	AWO- Stadtbüro Witten Johannesstr. 6 Mittwochs AWO Hattingen Bahnhofsstr. 31b	Do: 09.00 - 11.00 Uhr 15.00 - 17.00 Uhr Mi: 14 -16 Uhr	02332/ 55 43849 02302/ 20 27 992
Caritas/ MBE	Frau Herr	Henkel Halle	Christine Waldimir	Caritasverband Marienstr. 2 58452 Witten	Di, Do, Fr: 09 - 12 Uhr	02302/91 09 036 02302/91 09 040
	Herr	Buhl-Pompös	Werner	Caritasverband Bahnhofstr. 23, 45525 Hattingen	Mo: 09 - 12 Uhr Di: 13 - 16 Uhr	02324/ 22 094 oder 22 095
DW/ MBE	Frau	Graf	Dorothee	Diakonisches Werk EN/Hagen Zuwanderungsberatung, Stresemannstr. 12, 58095 Hagen	Di: 10 - 12 Uhr	02331/ 38 60 489
				Kreiskirchenamt Potthoffstr. 40 58332 Schwelm	mittwochs	02331/ 38 60 456
Splntpool	Frau	Losco	Marlies	Diakonie Wuppertal-Migrationsdienst Ludwigstr. 22 42105 Wuppertal		0202/ 97 444 723
Sprach- und Kulturmittler				August-Bebel-Straße 20 45525 Hattingen	Mo - Fr: 10 - 12 Uhr	0 23 24/ 50 60 49
Freiwilligenagentur	Herr	Gehrke	Andreas	August-Bebel-Straße 20 45525 Hattingen		023 24 / 39 39 91
Ausländeramt Witten				Markstraße 16 58452 Witten	Mo, Di, Do, Fr: 08 - 12 Uhr Di, Do 14 - 16 Uhr	02302/58 133 79
Ausländeramt Schwelm				Hauptstr. 92 (Kreishaus) 58332 Schwelm		02336/ 93 21 20
ATIAD (Verband Türkischer Unternehmen)	Frau	Gürocak	Havva	ATIAD e.V., Wiesenstr. 21, 40549 Düsseldorf		0211/50 65 34 19 0800/12 45 444

Anlage 3: Zuständige Anerkennungsbehörden für schulische Abschlüsse

Schulabschlüsse	Zuständige Anerkennungsbehörde
Hauptschulabschluss (nach Klasse 9), Hauptschulabschluss (nach Klasse 10), mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife)	Bezirksregierung Köln – Dezernat 48 Zeughausstraße 2-10 50667 Köln Telefon: 0221 / 147-0 Telefax: 0221 / 147-3185
Hauptschulabschluss für Aussiedler, Zuwanderer und ausländische Flüchtlinge, die über die Landesstelle Unna-Massen nach NRW eingereist sind	Polen, Rumänien, Tschechien, Slowakei: Bezirksregierung Arnsberg – Dezernat 48 Seibertzstraße 1 59821 Arnsberg Telefon: 02931 / 82-0 Telefax: 02931 / 82-2520
	Österreich, Schweiz, Türkei, Griechenland und Staaten des ehemaligen Jugoslawien: Bezirksregierung Düsseldorf – Dezernat 45 Cecilienallee 2 40474 Düsseldorf Telefon: 0211 / 4 75-0 Telefax: 0211 / 4 75-2671
	Albanien, Bulgarien, Ungarn, Nachfolgestaaten der ehemaligen UdSSR: Bezirksregierung Detmold – Dezernat 48 Leopoldstraße 15 32754 Detmold Telefon: 05231 / 71-0 Telefax: 05231 / 71-1127
	Belgien, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Spanien und ehemalige DR: Bezirksregierung Köln – Dezernat 48 Zeughausstraße 2-10 50667 Köln; Tel.: 0221/147-0; Fax: 0221/147-3185

	Dänemark, Finnland, Island, Norwegen, Schweden und alle außereuropäischen Staaten: Bezirksregierung Münster – Dezernat 48 Domplatz 1-3 48143 Münster Telefon: 0251 / 411-0 Telefax: 0251 / 411-2525
Hochschulzugangsberechtigung (Fachhochschulreife, Hochschulreife, International Baccalaureate Diploma (IB)) Zuständig für deutsche Staatsangehörige mit ausländischen Schulabschlüssen, deren Wohnsitz in NRW oder ausschließlich außerhalb Deutschlands gelegen ist, sowie für ausländische Staatsangehörige mit ausländischen Schulabschlüssen, die in NRW oder außerhalb Deutschlands wohnen, jedoch nur für andere Zwecke als die Aufnahme eines Studiums	Bezirksregierung Düsseldorf Zentrale Zeugnisanerkennungsstelle – Dezernat 48/ ZZA Fischerstraße 10 40477 Düsseldorf
Ausländische Abschlüsse im Bereich sozialer Arbeit	Bezirksregierung Köln – Dezernat 37 Zeughausstrasse 2-10 50667 Köln Telefon: 0221 / 147-0
Ingenieurstitel	Bezirksregierung Köln – Dezernat 63 Zeughausstrasse 2-10 50667 Köln, Tel.: 0221/ 147-0
Im Ausland erworbene akademische Grade	Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW Völklinger Strasse 49 40221 Düsseldorf Telefon: 0211 / 896-04
Diplome nichtärztlicher Gesundheitsfachberufe	Zuständige Anerkennungsbehörde sind die örtlich zuständigen Gesundheitsämter
Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)	Telefon: 0228/713-1313 E-Mail: zav-auslandsvermittlung@arbeitsagentur.de

Anlage 4. Zuständige Kammern für die Anerkennung von Abschlüssen dualer Ausbildung

Kontakt / Öffnungszeiten

Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen

Hauptgeschäftsstelle

Öffnungszeiten 8:00 - 16:30 Uhr (Mo.-Do.)

Öffnungszeiten 8:00 - 15:00 Uhr (Fr.)

Bahnhofstraße 18

58095 Hagen

Telefon (0 23 31) 3 90-0

Telefax (0 23 31) 1 35 86

E-Mail sihk@hagen.ihk.de

Geschäftstelle Schwelm

Öffnungszeiten 8:00 - 12 Uhr (Mo.-Fr.)

Engelbertstraße 3

58332 Schwelm

Telefon (0 23 36) 92 95-0

Telefax (0 23 36) 92 95-31

E-Mail sihk-schwelm@t-online.de

Handwerkskammer Dortmund

Reinoldistraße 7 - 9

44135 Dortmund

Frau Teipel

Telefon: 0231 5493-121

Telefax: 0231 5493-116

E-Mail: info@hwk-do.de

Anlage 5: Hilfsinstrument für Migrantinnen und Migranten

Online Schreiben und Rechnen lernen oder verbessern der Kenntnisse in Deutsch, Mathe und Englisch.
Außerdem können Übungen zum Thema Leben und Geld bearbeitet werden.

Das kostenlose Lernportal www.ich-will-lernen.de