

Integration europäischer Fachkräfte in Berlin – Was funktioniert?

**Statements der geladenen Sprecherinnen und Sprecher beim
Hearing am 13.07.2016
im Rathaus Pankow**

Runde 1: Fachkräftegewinnung

Wie können Unternehmen mit den in Berlin lebenden Neuzugewanderten in Kontakt treten (Matching)?
Welche Angebote stehen zur Verfügung?

Alexander Lautsch, Ayekoo e.V.

John Minnock, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Antje Rabenalt, BerlinPartner

Runde 2: Beratung

Wie ist Berlin in der Beratung und Qualifizierung für europäische Neuzuwandernde aufgestellt?

Anna Czechowska – Box 66 – Das interkulturelle Begegnungszentrum für Frauen und Familien am Ostkreuz

Cristina Faraco Blanco - La Red Integration und Vernetzung e.V.

Lotte Ludvikova - Jobassistenz Friedrichshain-Kreuzberg

Runde 3: Berufsausbildung

Wie funktioniert die Zuwanderung in die Berufsausbildung?

Sarah Jeske - bbw Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg e.V.

Sandra Thedde - Industrie- und Handelskammer Berlin

Runde 4: Arbeit

Welche qualifikationsadäquaten Integrationsmodelle funktionieren in den Betrieben?

Jan Dannenbring, Zentralverband des Deutschen Handwerks

Andrea Tittel, Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Berlin-Brandenburg

Bettina Wagner, BEB - Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte

Runde 1: Fachkräftegewinnung

Alexander Lautsch, Ayekoo e.V.

Die Antwort auf die Frage, wie Unternehmen in Berlin mit Neuzugewanderten in Kontakt kommen können, ist zunächst recht einfach und simpel: Die Unternehmen müssen ihre eigene Unternehmenskultur ändern und anpassen. Dazu sind folgende Schritte denkbar:

- ✓ Es geht um die Bereitschaft, das gesamte Unternehmen – also von der Geschäftsführung, über die Personalabteilung, über die Fachabteilungen und die Belegschaft - für die Ideen der Beschäftigung von Zuwanderern zu öffnen
- ✓ Es gilt, ein offenes, tolerantes und neugieriges Unternehmensklima zu schaffen und so einen Einfluss auf die gesellschaftlichen Prozesse zu nehmen
- ✓ Dann kann man sich spezielle Rekrutierungsmaßnahmen überlegen, wie z. B. Stellenanzeigen in anderen Sprachen, Anzeigen in speziellen durch Zugewanderte genutzten Stellenbörsen, Anzeigen, mit dem Hinweis, dass Zugewanderte oder Fachkräfte aus dem Ausland ausdrücklich erwünscht sind
- ✓ Qualifizierungsmaßnahmen und Instrumente des Diversity Management nutzen

Zudem können Unternehmen auf die Beratungs- und Vermittlungsangebote der Agentur für Arbeit und der ZAV zurückgreifen:

- ✓ Es gibt immer viel Kritik an der Arbeit der Agentur oder der JobCenter – aber man sollte die Möglichkeiten und die Qualität eben auch nicht unterschätzen.
- ✓ Man bekommt Informationen zu rechtlichen Verfahren und kann Stellenprofile entsprechend formulieren und inserieren.

Im Kampf um Fachkräfte greifen Unternehmen immer wieder auch auf Headhunter und Recruiter zurück oder. Hier werden zum Teil Summen zwischen 10.000 und 20.000 Euro bezahlt.

- ✓ Ausgewählte Branchen, z. B. im IT-Bereich
- ✓ Recruiting passiert immer häufiger gerade im Fachkräftebereich über Soziale Medien wie Xing oder LinkedIn. Gern genutzt wird auch der Kontakt mit Bewerberinnen und Bewerbern auf Jobmessen.

Es gibt neue Ansätze von Unternehmen, Kammern und losen Netzwerken, sich dem Problem Fachkräftemangel vs. Potential der Zugewanderten zu stellen:

Beispiele:

- *Reinigung und Zeitungszustellung* – Einsatz von Zuwandernden als einzige Option, Umbau der Unternehmen auf die neuen Arbeitskräfte
- *Nachwuchskräftegewinnung im Bau/ Handwerk/ HoGa* – Programme wie MobiPro, EURES oder groß angelegte Projekte der Nachwuchsrekrutierung wie die Baustellentage bei Frisch & Faust; BeHoga im Bereich Hotellerie und Gastronomie
- *Architektenkammer Berlin:*
 - ✓ Mangel an Architekten vs. zugewanderte Architektinnen und Architekten in Berlin vs.
 - ✓ Suche nach deutschen Architektinnen und Architekten mit deutscher Muttersprache, Kenntnissen des deutschen HOAI und Beerbungsmappe nach deutschem Standard
 - ✓ Seminarangebote zur Bewerbungskultur für zugewanderte Architekten
- *StartUp-Szene:*
 - ✓ Unternehmenssprache Englisch, Teamsprachen international nach Länderteams
 - ✓ Rekrutierung zum Teil direkt aus dem Ausland (Nachteil – Bewerberinnen und Bewerber können kein Deutsch, sind nicht angebunden)
 - ✓ StartUp-Treffen, jeden Tag, an verschiedenen Orten, z. B. Hispanic-Start-Up-Day in Berlin

Unternehmen können auf bestimmte Migrantenselbstorganisationen oder Vereine zugehen, welche sich auf Berufsberatung oder auch bestimmte Communities oder Berufsfelder spezialisiert haben, wie z. B.

- ✓ Berufsberatung der Jugendmigrationsdienste der Caritas
- ✓ Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer der Arbeiterwohlfahrt
- ✓ Die Wille
- ✓ Xochicuicatl e. V.
- ✓ La Red e.V.
- ✓ La Plaza e.V.
- ✓ Ayekoo – arbeit und ausbildung e.V.

Unternehmen können in Berlin mit drei IsA-Projekten („Integration statt Ausgrenzung“) zusammenarbeiten, die leicht verschiedene Ansätze verfolgen, aber zusammen einen Modellcharakter für Folgeprojekte haben können:

- ✓ bildungsmarkt – BeHOGA- Perspektiven im Berliner Gastgewerbe in Kooperation mit kiezküchengmbh und LIFE e.V.
- ✓ Bezirk Neukölln – CARRIERA - Wege für EU- Bürger/innen wohnhaft in Neukölln in Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung in Kooperation mit Ayekoo e.V.
- ✓ Graefewirtschaft – Festanstellung, Integration und Training im sozialen Unternehmen Graefewirtschaft So FIT

Verfolgt werden drei unterschiedliche Ansätze:

- a) Reaktion auf den Fachkräftemangel durch Rekrutierung von Azubis und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Bereiche Hotel und Gastronomie
- b) Reaktion auf die lokale Zuwanderung aus dem europäischen Ausland durch teilnehmerbezogene Arbeit im Sinne einer beruflichen Orientierung und engen Begleitung auf dem Weg in Ausbildung und sozialversicherungspflichtige Arbeit mit dem Ziel einer passgenauen Vermittlung
- c) Reaktion auf fehlende Rahmenbedingungen in Unternehmen, die zu der Zielgruppe passen, durch Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in sozialen Unternehmen

Trotz Fachkräftemangel auf der einen Seite und dem Zuzug von vielen jungen Menschen aus dem EU-Ausland auf der anderen Seite gelingt die berufliche, sprachliche und kulturelle Integration strukturell benachteiligter Menschen nicht reibungslos.

In einigen Branchen bestehen Hemmnisse von Seiten der Arbeitgeber: schlechte Bezahlung, Anstellung auf Basis von Minijobs, Stereotype und Vorurteile gegenüber potentiellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, mangelnde Bereitschaft zur Investition in Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Idee, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem ersten Tag wie voll eingearbeitete Kräfte zu funktionieren haben.

Viele Bewerberinnen und Bewerber stehen ebenfalls vor Hindernissen, die sie kaum allein überwinden können. Hierzu gehören gesundheitliche Einschränkungen, mangelnde Deutschkenntnisse, fehlende Kenntnisse zum deutschen und Berliner Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystem sowie Unsicherheit bezüglich der geltenden Bewerbungsverfahren.

Auf Basis dieser gegensätzlichen Ausgangslage sollten wir Modelle entwickeln, wie beide – arbeitssuchende Fachkräfte und nach Arbeitskräften suchende Unternehmen – zusammen kommen. Noch sind wir auf dem Weg in eine Einwanderungsgesellschaft – auch im wirtschaftlichen Sinne. Unternehmen und Arbeitgeber der öffentlichen Hand stehen vor großen Wandlungsprozessen. Der demografische Faktor wird Arbeitgeber in den nächsten Jahren zwingen, den Kampf um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv an- und aufzunehmen. Dieser Wandel braucht Zeit, kostet Kraft und Energie. Es gilt, Gewohnheiten und alte Denkweisen zu hinterfragen und wenn nötig zu überwinden. Größer als die Angst vor dieser Veränderung sollte jedoch die Freude auf die Aussicht sein, Unternehmen vielfältig, divers und zukunftsgerichtet auszurichten und damit die Marktposition zu festigen.

John Minnock, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Die Dienstleistungen der ZAV und der Bundesagentur für Arbeit (BA) gelten im Allgemeinen vermehrt der Vermittlung von Fachkräften aus dem EU-Ausland und Drittstaaten. Bei letzterer Gruppe bestehen häufig Probleme im Hinblick auf Visum und Arbeitserlaubnis.

Der Arbeitgeberservice (AG-S) in den Arbeitsagenturen arbeitet mit dem internationalen Personalservice (IPS) der ZAV in der Kennzeichnung und Unterbreitung von Stellenangeboten, welche interessant für Bewerber und Bewerberinnen außerhalb von Deutschland sein können, zusammen.

Bundesagentur-intern wird mithilfe einer Software nach einheitlichen Qualitätsstandards in der Betreuung von Arbeitgeberkunden durch die AG-S Teams vor Ort gearbeitet. Arbeitnehmer-Kunden im Ausland werden durch die ZAV betreut. Auch eine lokale und eine bundesweite Vermittlung sind möglich. Dabei besteht eine enge Kooperation zwischen AG-S in den Arbeitsagenturen (AA) und der ZAV.

Im Rahmen der Jobbörse der Bundesagentur werden Stellenangebote weltweit auf der Homepage der Jobbörse veröffentlicht. Registrierte Kunden können sich direkt auf der Jobbörse auf Angebote bewerben, nicht-registrierte Kunden können sich stets initiativ bewerben.

Besonders interessante Stellenangebote für incoming Bewerberinnen und Bewerber werden durch die AG-S der AA im EURES Portal (European Employment Services) veröffentlicht. Beim EURES Portal handelt es sich um einen gemeinsamen Service aller Arbeitsverwaltungen der EU und Vertragsstaaten. Das Portal enthält zudem eine ganze Reihe wichtiger Informationen rund um das Thema Arbeiten und Leben in Europa.

Antje Rabenalt, BerlinPartner

In den letzten Jahren haben sich viele gut ausgebildete, vorrangig junge Menschen aus anderen EU-Staaten auf den Weg nach Berlin gemacht. Sie bringen meist gefragte Qualifikationen ein. Oft kommen sie aber auch mit „Mainstream-Berufswünschen“ wie „Irgendwas mit Medien oder Marketing“. Gerade in diesem Bereich ist das Angebot an Fachkräften allerdings hoch und die wenigsten Zugewanderten verfügen über die nötigen Deutschkenntnisse. Oft herrscht Unwissen über das in Berlin existierende Beratungsangebot, welches durchaus mehr als zumeist angenommene Unterstützung bei der Arbeitssuche bietet. Die Zuständigkeiten einzelner Institutionen und Beratungsstellen wirken auf Neuzugewanderte oft unstrukturiert, unübersichtlich und sehr kompliziert vermittelt. In Anlehnung an Erfahrungsberichte von Neuzugewanderten gelingt dies den Start-Ups in der Stadt sehr gut. Wünschenswert wäre aber durchaus ein vermehrt wohlwollendes Bestreben seitens der etablierten, mittelständischen Unternehmen in Berlin, europäische Fachkräfte in ihren Teams willkommen zu heißen.

Berlin hat keinen Mangel an Ansätzen der Problemlösung zur Integration von europäischen Fachkräften. Wir haben was wir brauchen: Unsere Kommunikation dazu ist allerdings nur suboptimal. Hier gilt es, ressort-übergreifend im Sinne einer vernetzten Willkommenskultur zu handeln und einen Fokus auf Kommunikation aus Zielgruppenperspektive zu legen.

Runde 2: Beratung

Anna Czechowska – Box 66 – Das interkulturelle Begegnungszentrum für Frauen und Familien am Ostkreuz

Die allgemeine Sozial/Migrationsberatung für die neuen Berlinerinnen und Berliner ist im Rahmen des Berliner Integrationsprogramms und Partizipationsprogramms immer für nur zwei Jahre als Projektförderung gesichert.

Sie wird insbesondere im Rahmen von Integrationsprojekten aus dem Handlungsfeld 1-Strukturbestimmende Projekte „Zusammenschlüsse und Dachverbände durch Förderung von Zusammenschlüssen professionell arbeitender Träger (...)“ umgesetzt. Hiermit wird z. B. die *Polnische Community gefördert*.

Im Handlungsfeld 4 „Förderung der sozialen Infrastruktur, soziokulturellen Aktivitäten und von Integrationsmaßnahmen im stadträumlichen Zusammenhang durch Förderung von Anlaufstellen zur Beratung und Information für ausgewählte Migrantengruppen“ werden die Beratungsprojekte von der *spanischsprechenden Community und griechischen Community* gefördert.

Zu den weiteren Instrumenten gehören 156 regelfinanzierte Lotsenstellen (Unterstützung von Migranten und Flüchtlingen).

- Finanzierung auf der Bundesebene:

Die von der Bundesebene finanzierte Migrationsberatung für Erwachsene (MBE) ab 27 Jahre wird über die Wohlfahrtsverbände umgesetzt. In Berlin zurzeit um die 20 Stellen.

Die MBE-Stellen verfügen über eine jährliche Finanzierung, die vom Bundesministerium des Innern und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge an die Wohlfahrtsverbände vergeben wird.

- Wer wird mit vorhandenen Angeboten erreicht? Wer nicht?

Die Beratungsangebote werden meistens in Anspruch genommen, wenn die Neuzugewanderten vor einem Problem schon stehen – jedoch selten präventiv.

Mit dem Angebot werden kaum Personen erreicht, die über sehr gute Kompetenzen und Fähigkeiten verfügen, sodass häufiger eine mangelorientierte Beratung angewandt werden muss statt einer ressourcenorientierten.

- Themen, besondere Bedarfe

Zu den Themen mit dem größten Beratungsbedarf gehören: Spracherwerb, Anerkennung der Abschlüsse, Arbeitssuche, Selbständigkeit, Wohnung, soziale Leistungen, Familie: Kita und Schulplatz sowie Projektideen die Migrantinnen und Migranten selbst anbieten wollen bzw. im Rahmen derer sie sich ehrenamtlich engagieren möchten

- Bewertung der Beratung- und Qualifizierungslandschaft

Bisher besteht keine strukturelle und ausreichende Finanzierung von Maßnahmen zur Beratung und Qualifizierung auf Landes- und Bundesebene.

Es fehlt an Öffentlichkeitsarbeit. Die Informationen über die Beratungsstellen (erste Migrationsberatung und Bildungsberatung) reichen nicht aus und nicht in neuen Medien präsent. Deswegen erreichen sie die Neuzugewanderten (wenn überhaupt) meistens erst nachdem diese sich schon eine geraume Weile in Berlin aufhalten.

Die Informationen sind in wenigen Fällen in den Sprachen der Neuzugewanderten vorhanden, da die Beratungsstellen insgesamt über wenige Ressourcen für die Öffentlichkeitsarbeit verfügen.

Zudem gibt es keine umfassendes Online-Angebot in den Sprachen der Neuzugewanderten, über das erste Informationen über die Struktur Berlins sowie Beratungsmöglichkeiten in der jeweiligen Sprache erhalten könnten und das ihnen bereits bei der Entscheidung für oder gegen einen Umzug behilflich sein könnten.

Es mangelt außerdem an geeigneten Gruppenangeboten für Neuzugewanderte, insbesondere an solchen, in deren Rahmen Informationen über die Erstorientierung sowie über spezielle Themen wie z. B. Existenzgründung in der Muttersprache der Neuzugewanderten (z. B. Polnisch, Spanisch) vermittelt werden. Wünschenswert wäre zudem das Angebot einer nachhaltigen Betreuung der Selbständigen in der ersten Phase nach der Gründung bis zu zwei Jahren.

Auch sollte die Kooperation zwischen Migrationsberatungsstellen und Unternehmen ausgebaut werden, die bisher (außer im Falle der Berufsberatungsstellen) noch sehr gering ist.

Angesetzt werden sollte zudem bei Angeboten, die Sprachassistenz für Neuzugewanderte anbieten, insbesondere zur Unterstützung dieser bei der Erledigung von Behördengängen.

Cristina Faraco Blanco - La Red Integration und Vernetzung e.V.

La Red e. V. ist ein Verein in Berlin mit dem Ziel, Migranten und Migrantinnen in Berlin bei ihrer Ankunft in Deutschland und bei ihrer beruflichen und sozialen Integration zu unterstützen. Das Team von La Red besteht aus spanischen und deutschen Fachleuten mit langjähriger Erfahrung in den Bereichen der Integration, Ausbildung und Forschung. Im Auftrag des Spanischen Ministeriums für Arbeit und Soziale Absicherung bietet La Red verschiedene Projekte bzw. Angebote. Außerdem wird La Red gefördert über das Partizipationsprogramm des Berliner Senats.

Basierend auf einer intensiven Bedarfsanalyse in der Gemeinschaft der Migranten und Migrantinnen in Berlin, ist es das Ziel von La Red, Beratung und wichtige Informationen über berufsrelevante Integration und Sprachbildung anzubieten, um Zugewanderten in Berlin bei ihrer Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Mangelnde Sprachkenntnisse, fehlende Netzwerke in der Stadt und prekäre Arbeitsverhältnisse bilden die größten Herausforderungen, vor denen die Zugewanderten stehen, die bei La Red Beratung suchen. Da die meisten Neuzuwandernden bei ihrer Ankunft in Deutschland die Sprache nicht beherrschen, suchen sie hauptsächlich in ihrer Muttersprache die benötigte Informationen. Dadurch haben sie keine Kenntnisse über das Beratungsangebot in Berlin. Die Konsequenz ist oft, dass die Informationen aus den sozialen Netzwerken geholt werden, ohne dass die dort zur Verfügung stehenden Informationen auf Richtigkeit geprüft werden.

Dabei wäre es hilfreich, über die wichtigsten Informationen bereits vor Ankunft zu verfügen, um sich bewusst zu sein, welche Schritte beim Integrationsprozess beachtet werden sollen, damit dieser möglichst gut gelingen kann. Die Behördengänge, die in der Anfangsphase in Berlin notwendig sind, stellen für viele eine Herausforderung dar. Ein Beratungstermin reicht oft nicht aus, oft werden zahlreiche Beratungstermine notwendig. Ein für uns wichtiges Anliegen ist deswegen das Empowerment der Zuwandernden.

Der Verein La Red hat seit seiner Gründung mehr als 1.200 Zugewanderte jährlich in seine Aktivitäten einbinden können. Durch Seminare zu Themen wie Arbeitsmarktsuche, Lebenslauferstellung, Arbeitsrecht, Krankenkasse etc. haben wir versucht, wichtige Information so breit wie möglich zu streuen. Die Beratung findet sowohl persönlich als auch online, inklusive über skype statt. Die Seminare werden von Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen durchgeführt. Außerdem bieten Migrantenselbstorganisationen, wie es La Red ist, auch deswegen eine sehr unterstützende Rolle, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Ehrenamtliche, die sich in die Arbeit des Vereins einbringen, selbst einen Migrationsprozess durchlaufen haben. So fühlen sich die Migrantinnen und Migranten „verstanden“.

Im Zuge unserer Beratungsarbeit haben wir festgestellt, dass ein Großteil unserer Zielgruppe nach Berlin kommt, weil sie die Stadt als solche sehr attraktiv und lebenswert finden. Ob sie für sich eine langfristige Perspektive in Berlin sehen können, hängt davon ab, welche Möglichkeiten sich für sie hier ergeben. Die meisten, die unser Beratungsangebot in Anspruch genommen haben, arbeiten unter ihrem Qualifikationsni-

veau. Sollte sich dies für sie auf Dauer nicht ändern, so ist die Rückmeldung aus der Zielgruppe, so werden sie eine Rückkehr ins Herkunftsland in Betracht ziehen.

Die Ressourcen von den Migrantenorganisationen, inklusive unserer, sind sehr gering. Die Laufzeit der Projekte ist ebenfalls kurz und die Arbeitsbelastung hoch. Es findet sich kaum Zeit für Fortbildungen oder für strukturierte Netzwerkarbeit, um Ratsuchende gut verweisen zu können. Es gibt viele Themen, bei denen es besser wäre, wenn man den Zuwandernden Auskunft geben könnte, wo sie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner mit Expertise in dem jeweiligen Problemfeld finden. Aufgrund der mangelnden Ressourcen ist dies nicht immer möglich.

Lotte Ludvikova - Jobassistenz Friedrichshain-Kreuzberg

- Wie ist Berlin in der Beratung für europäische Neuzugewanderte aufgestellt?

Der Berliner Weg der öffentlich geförderten Bildungsberatung wird von insgesamt 15 Beratungsstellen umgesetzt. Hierzu zählen unter anderem die beiden Jobassistenzen der DQG mbH wie auch die LernLäden. Bildungsberatung hat den Auftrag und das Ziel umfassende, niedrigschwellige und trägerneutrale Beratung durchzuführen. Die Trägerneutralität ist dabei wichtiges Merkmal, denn sie ermöglicht eine Beratung in Unabhängigkeit von Weiterbildungsanbietern.

Bildungsberatung ist ein wesentliches Element für die Berliner Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik. Die Qualität der Beratung wird über den Qualitätsrahmen Berliner Modell sichergestellt.

Weitere Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten bieten auch z.B. das IQ-Netzwerk oder ISI e.V..

- Jobassistenz Berlin – ein Haus der vernetzten Akteure und Angebote

Jobassistenz Berlin bietet eine neutrale und unabhängige Beratungsinfrastruktur. Wir beraten zu Jobs, Weiterbildung, Ausbildung, Schulabschlüssen und Sprachkursen.

Ergänzend zur Bildungs- und Jobberatung werden insbesondere bezirkliche Akteur/innen der Sozial-, Jugend- und Schuldnerberatung unmittelbar in die Beratung im Haus der Jobassistenz einbezogen. Die Beratungen erfolgen nicht nur trägerunabhängig, sondern auch kostenfrei und vertraulich, sind auch ohne vorherige Terminvereinbarung möglich und werden in verschiedenen Sprachen angeboten.

Das Projekt Jobassistenz der DQG mbH verfolgt einen ganzheitlichen und vernetzenden Ansatz, um die Zugangsmöglichkeiten von Menschen unterschiedlicher Herkunft zu Bildung und in das Berufsleben zu unterstützen und zu verbessern.

Durch Information, Beratung und Unterstützung bei der Suche und Auswahl von Qualifizierungen und Lernangeboten, Arbeit und Beschäftigung wird ein Ansatz der individuellen Förderung und Unterstützung der „Hilfe zur Selbsthilfe“ verfolgt.

Wir sprechen alle Menschen an, die Bedarf und Interesse an Beratung zu Bildung und Beruf haben. Menschen aller Nationalitäten sollen bei ihrem (Neu-)Start in eine berufliche Tätigkeit, Aus- oder Weiterbildung unterstützt werden.

- Zahlen und Fakten

In Bezug auf die Integration von Fachkräften aus der EU lassen die Zahlen der in den Jobassistenzen Friedrichshain-Kreuzberg und Spandau in 2015 durchgeführten Beratungen dabei interessante Schlüsse zu, auch im Hinblick auf die berlinweite Statistik:

In den Jobassistenzen wurden im Jahr 2015 4127 Bildungsberatungen durchgeführt. Darunter befanden sich 658 Personen aus dem EU-Ausland, die in insgesamt 959 Erst- und Folgeberatungen beraten wurden. In allen Berliner Beratungseinrichtungen wurden fast 2700 Beratungen mit 1852 Unionsbürger/innen durchgeführt. Die Jobassistenzen trugen also fast 36% dieses Beratungsaufkommens.

Von den Beratungen in den Jobassistenzen wurden 364 durch Frauen wahrgenommen und 294 durch Männer. Berlinweit wurden jedoch 1202 Frauen und 625 Männer erreicht. Daraus folgt, dass die Zielgruppe der männlichen Ratsuchenden insgesamt erheblich schwerer mit Beratungsangeboten zu erreichen ist, wobei die Jobassistenzen es hingegen schafften, fast gleiche Anteile zu verzeichnen.

Berlinweit besteht die größte Altersgruppe der Ratsuchenden mit über 83 % aus 25 bis 54-Jährigen, in den Jobassistenzen ist diese Gruppe mit 78% vertreten.

Bei den 1310 Menschen mit vorhandenem Berufs- oder Studienabschluss, welche eine Beratung aufsuchten, wurden in 810 Fällen der Abschluss im Ausland erworben. Am häufigsten nahmen Menschen aus Polen (170/436), Italien (106/383), Spanien (74/198), Bulgarien (77/138), Frankreich (31/120) und Griechenland (37/115) die Beratung wahr. Somit verteilen sich 75% der Beratung auf diese sechs Nationalitäten. Diese sechs Herkunftsländer bilden auch die größten EU-Einwanderungsgruppen in Berlin ab.

- Beratungsanlässe

Bei den Beratungsanlässen steht das „Nachholen von Bildung“ mit 394/535 Fällen an oberster Stelle. Hier liegt die Nachfrage im Detail mit 373/445 Fällen im Erwerb beruflicher Sprachkompetenz. In diesem Kontext ist das Alleinstellungsmerkmal der Jobassistenzen hervorzuheben:

Die in den Jobassistenzen tätigen Berater/innen weisen Zusatzqualifikationen als zertifizierte Sprachlernberatende aus und führen im Rahmen von Beratungen Sprachstandseinschätzungen durch. Damit kann der Lernbedarf der deutschen Sprache von Neuzugewanderten identifiziert und bedient werden. Die zugrundeliegende Feststellung hierbei ist, dass ein berufsrelevantes Sprachniveau der deutschen Sprache eine Grundvoraussetzung für den Einstieg und die Integration in den Arbeitsmarkt darstellt. Ein Mangel an Sprachkenntnissen kann berufliche Schieflagen und Tätigkeiten unterhalb des vorhandenen Qualifikationsniveaus begünstigen. So sind Anpassungsqualifizierungen oder Umschulungen unter dem B2-Sprachniveau (GER) kaum möglich.

Neben dem Nachholen von Bildung und dem Erwerb berufsrelevanter Sprachkenntnisse ist der berufliche Wiedereinstieg (521), und davon insbesondere aufgrund von vorheriger Arbeitslosigkeit (433), ein häufiger Anlass zu Beratung.

Quellen: casian Datenreport, Berliner Meldestatistik nach Herkunftsländern

Runde 3: Berufsausbildung

Sarah Jeske, bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH

Die bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH führt als Projektträger seit Anfang 2015 das Sonderprogramm MobiPro-EU durch. In diesem Kontext geben uns Berliner Ausbildungsbetriebe im gewerblich-technischen Bereich und dem Hotel- und Gastgewerbe die Rückmeldung, dass sie Ausbildungsplätze z. T. nicht oder nur sehr schwer besetzen können.

Die Zuwanderung in die Berufsausbildung funktioniert im Rahmen von MobiPro gut. Wir haben nach dem ersten Ausbildungsjahr eine Vertragslösungsquote von 12 % (Vergleich Branche HoGa 40 - 50 %, Berufsbildungsbericht 2016). Dies kann neben der Motivation und persönlichen Reife der Teilnehmenden auch auf die Betreuung der Teilnehmenden und der Ausbildungsbetriebe zurückgeführt werden. Wichtig ist, im Konfliktfall zwischen Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden vermitteln zu können.

Wie funktioniert die Zuwanderung in die Berufsausbildung? Worauf muss man bei der Zuwanderung in die Berufsausbildung achten?

Vor Ort in Berlin:

- a) Unerlässlich ist großes Engagement seitens der Ausbildungsbetriebe. Mehraufwand bei der beruflichen und sozialen Integration muss akzeptiert werden. Wertschätzung der Kompetenzen und Qualifikationen der Auszubildenden aus Europa gegenüber muss erkennbar sein. Dieses sollte bei der Auswahl der Ausbildungsbetriebe berücksichtigt werden.
- b) Eine Betreuung muss sichergestellt werden, um Abbrüche aus nicht fachlichen Gründen (Missverständnisse mit Ausbildungsbetrieb und Berufsschule, Unwohlsein o.ä.) zu minimieren. Beispiel spanische Azubis OSZ.

Vorbereitung im Herkunftsland:

- a) Informationen an die Kandidatinnen und Kandidaten: Genaue Information über Berufsausbildung, gewähltes Berufsbild, Anforderungen wie Flexibilität, Karrierewege im Anschluss an die Berufsausbildung.
- b) Matching zwischen Betrieben und Auszubildenden: Die Auswahl der Kandidaten in Bezug auf Motivation und Berufsfestigkeit ist von großer Bedeutung. Zudem sollte hierbei der Fokus nicht ausschließlich auf Betrieben und deren Fachkräftesicherung gelegt, sondern auch bereits vorhandene Qualifikationen und Karrierewünsche der Teilnehmenden berücksichtigt werden, damit es zu einer längerfristigen Zusammenarbeit zwischen Auszubildenden und Betrieben kommt.

Sandra Thedde - Industrie- und Handelskammer Berlin

Laut aktueller Aus- und Weiterbildungsumfrage konnten im vergangenen Jahr 37 Prozent der Berliner Betriebe nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. Hochgerechnet auf alle Ausbildungsbetriebe ergibt sich, dass rund 1.500 Ausbildungsplätze 2015 unbesetzt geblieben sind – allein bei Industrie-, Dienstleistungs- und Handelsunternehmen.

Gründe für diese zunehmenden Besetzungsschwierigkeiten sind zum einen rückläufige Schulabgänger- und damit Bewerberzahlen und zum anderen der Trend zum Studium und ein nachlassendes Interesse an einer Ausbildung. So antworteten 25,9 % der befragten Unternehmen, dass sie 2015 Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten, weil gar keine Bewerbungen vorlagen. Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind Unternehmen aus den Branchen Hotellerie und Gastgewerbe, Handel, Verkehr und Logistik.

Die Zahlen machen deutlich, dass allen jungen Menschen bei Interesse an der dualen Ausbildung und der entsprechenden Eignung in vielen Ausbildungsbetrieben die Türen weit offen stehen – unabhängig von der Nationalität.

Schon heute sind 23 Nationen aus der EU unter den Berliner Auszubildenden vertreten, aktuell machen sie 2,3 % aller Auszubildenden aus. Insgesamt 7% der Auszubildenden haben keine deutsche Staatsbürgerschaft. Absolut sind aktuell 107 Nationen in der dualen Berufsausbildung in Berlin vertreten. Diese Zahlen zeigen deutlich: Berliner Unternehmen sind offen für ausländische Auszubildende.

Zur Aufnahme einer dualen Ausbildung gilt es zu beachten, dass sowohl der Berufsschulunterricht als auch die Abschlussprüfungen in deutscher Sprache erfolgen. Zwar macht der Gesetzgeber keine Vorgaben zur Sprachkompetenz, jedoch geht der Berliner Landesausschuss für Berufsbildung davon aus, dass ein Sprachniveau von mindestens B2 (selbständige Sprachanwendung) erforderlich ist, um eine Abschlussprüfung erfolgreich bestehen zu können.

Runde 4: Arbeit

Jan Dannenbring, Zentralverband des Deutschen Handwerks

Die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer war lange Zeit kein Thema für das Handwerk. So regional die wirtschaftlichen Aktivitäten des Handwerks im Regelfall sind, so regional fand auch die Personalrekrutierung der allermeisten Handwerksbetriebe statt – sofern nicht durch Ausbildung hinreichend eigener Nachwuchs ausgebildet werden konnte.

Diese Situation hat sich grundlegend verändert. In dem Maße, in dem immer mehr Handwerksbetriebe – auch in Berlin – den zunehmenden Fachkräftemangel spüren, steigt die Bereitschaft, ausländische Fachkräfte zu beschäftigen. Wie sehr mittlerweile das Handwerk vom Fachkräftemangel betroffen ist, zeigt eine Umfrage des ZDH, wonach 40 % der befragten Handwerksunternehmen angaben, bei der Besetzung offener Stellen Probleme zu haben. Und just an dem Tag der Minor-Veranstaltung am 13.07.2016 wurde in einer Presseerklärung des ZDH darauf hingewiesen, dass bundesweit über 30.000 Ausbildungsplätze noch unbesetzt sind. Das Thema Fachkräftesicherung ist also längst beim Handwerk angekommen.

Zur Linderung des zunehmenden Fachkräftemangels wächst das Interesse im Handwerk an ausländischen Beschäftigten, insbesondere an jungen Menschen aus dem Ausland, die an einer dualen Ausbildung im Handwerk interessiert sind. Im Fokus der Betriebe stehen zu-nächst Bürger aus der Europäischen Union, die aufgrund der Freizügigkeit problemlos nach Deutschland kommen können, um hier eine Beschäftigung aufzunehmen. Darüber hinaus steigt auch das Interesse an einer Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen und – seit der Flüchtlingswelle 2015 – auch an der Qualifizierung und Ausbildung von Flüchtlingen. Diese neue Sichtweise im Handwerk mit Blick auf die Beschäftigung von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern macht u. a. die rege Beteiligung des Handwerks an dem Programm des Bundesarbeitsministeriums zur Förderung der Beschäftigung junger Menschen insbesondere aus den EU-Krisenländern deutlich. Aktuell beteiligen sich bundesweit über 20 Handwerksorganisationen an dem Förderprogramm „EU-MoBiPro“.

So begrüßenswert diese Öffnung des Handwerks für die Beschäftigung von Menschen aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten ist, so zeigt sich in der Praxis aber auch, welche Herausforderungen damit für die Betriebe verbunden sind. Nicht nur sind hinreichende deutsche Sprachkenntnisse unverzichtbar, damit eine betriebliche und gesellschaftliche Integration gelingt. Darüber hinaus gilt es, die ausländischen Beschäftigten „an die Hand zu nehmen“, damit sie sich sowohl im Betrieb als auch in ihrer Freizeit in Deutschland zu Hause fühlen und dauerhaft hier bleiben.

So wichtig die Unterstützung der Zuwanderer zweifellos ist, so müssen im gleichen Maße gerade auch die kleinen Betriebe des Handwerks bei der mühevollen Aufgabe der Integration ausländischer Beschäftigter unterstützt werden. Solche „Kümmerer“ für die kleinen Betriebe vorzuhalten, würde die Leistungsfähigkeit sowohl der Handwerksorganisationen (Handwerkskammern und Fachverbände) genauso wie die der Industrie und Handelskammern übersteigen. Hier ist die Politik insbesondere auf Länderebene gefordert, die Wirtschaftsorganisationen entsprechend zu unterstützen, damit diese nachhaltige Strukturen zur Unterstützung der Betriebe bei der Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung von EU-Bürgern und Drittstaatsangehörigen schaffen können.

Darüber hinaus ist von zentraler Bedeutung, dass es eine enge Verzahnung der vielfältigen institutionellen Angebote für die Unterstützung von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern gibt. In dieser Hinsicht trägt die Minor-Veranstaltung wesentlich dazu bei, nicht nur einen Überblick über die Unterstützungsstrukturen in Berlin zu erhalten, sondern ebenso die Netzwerkbildung und Synergieeffekte unter den verschiedenen Akteuren zu fördern.

Andrea Tittel, Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Berlin-Brandenburg

Bei (statistischer) Betrachtung der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Berlin sind deutliche Steigerungen bei den von der Wirtschaftskrise betroffenen süd-europäischen Ländern zu ver-

zeichnen. Insbesondere aus den sog. GIPS-Ländern (Griechenland, Italien, Portugal, Spanien) fand seit Mitte 2011 eine Verdoppelung der Beschäftigtenzahl in Berlin statt auf fast 18.000.

Insofern scheint die Arbeitsuche auf den ersten Blick erfolgreich zu sein. Die TOP Branchen sind dabei allerdings die mit einem vergleichsweise niedrigen Anforderungsniveau – Gastgewerbe, gefolgt von Handel- und Dienstleistungsbereichen. Diese Branchen haben einen relativ hohen Personalbedarf/-umsatz.

Die Bereitschaft Menschen mit geringeren Sprachkenntnissen einzustellen, ist hier häufig höher als in anderen Branchen. Insofern sind hier erste Schritte direkt in Beschäftigung möglich, auch wenn diese möglicherweise „unterwertig“ ist.

Größtes Hindernis, eine qualifizierte bzw. eine den im Heimatland erworbenen Qualifikationen entsprechende Tätigkeit aufzunehmen, ist das Beherrschen der deutschen Sprache. Die Chance auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung für Zugewanderte steigt, wenn der Berufsabschluss in Deutschland anerkannt wird. Hier kann als erstes z. B. die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses bzw. die Feststellung der Gleichwertigkeit mit dem deutschen Abschluss eingeleitet werden. Parallel dazu sollten Zugewanderte Bemühungen unternehmen, ein Sprachniveau von B1 oder besser noch B2 zu erreichen.

Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter haben hier die Möglichkeit, auf Sprachförderangebote des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) oder der Länder zu verweisen. Zusätzlich können sie ab einem schulungsfähigem Niveau (idealerweise B2) z. B. mittels Kompetenzerhebungsverfahren und Qualifizierungs-/Anpassungsmaßnahmen die Chancen für eine adäquate Beschäftigung für Arbeitsuchende erhöhen.

Für bereits Beschäftigte können den Betrieben bspw. während berufs begleitender Weiterbildungsmaßnahmen Lohnkostenzuschüsse sowie Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten gewährt werden, um den Anreiz für die Betriebe zu erhöhen, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren.

Das Thema Sprachniveau gilt ebenso für eine Berufsausbildung – hier stehen mittlerweile begleitende Maßnahmen zur Verfügung – wie die Assistierte Ausbildung. Eine Begleitung von der Bewerbung bis hin zu den ersten Monaten im Betrieb ist möglich.

Die Begleitstruktur ist ein weiterer Faktor für die ausländischen Beschäftigten – sowohl betriebliche Mentoren und Mentorinnen als auch ein gutes Umfeld außerhalb des Betriebes helfen, sich besser mit den deutschen Gepflogenheiten und betrieblichen Standards zurechtzufinden.

Bettina Wagner, BEB - Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte

In der arbeitsrechtlichen Beratung von Menschen verschiedener Berufsgruppen lassen sich neben Herausforderungen auch erfolgreiche Beispiele identifizieren.

In zweierlei Hinsicht sind EU-ausländische benachteiligt: Zum einen weist das deutsche Arbeitsrecht im Vergleich zum Herkunftsland viele Unterschiede auf, sodass die Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer oftmals unwissend über ihre Arbeitnehmer/-innenrechte sind. Die oftmals vorhandene sprachliche Barriere macht die Aneignung dieses Wissens selten leichter. Eine präventive Beratung dieser Gruppe, also eine Beratung vor Eintreten von Problemfällen würde dem Idealfall entsprechen. Im Regelfall kommen die zu beratenden Personen aber erst nach Vertragsunterschrift, wenn schon Probleme aufgetaucht sind.

Das Auftreten von Problemen ist hierbei unabhängig von dem Qualifikationsniveau der betroffenen Personen. Die Wahrscheinlichkeit, in ein ausbeuterisches System abzurutschen ist durch die beiden Faktoren des Mangels an Sprachkenntnissen und Unwissen zum rechtlichen System, bei allen neu in den deutschen Arbeitsmarkt eintretenden Zuwanderinnen und Zuwanderern höher als bei einheimischen Arbeitnehmer/-innen. Insgesamt lässt sich bei der Zielgruppe der EU-Bürgerinnen und Bürgern ein großer ungedeckter Beratungsbedarf feststellen.

Dieser kann nur durch eine institutionalisierte Struktur an Beratungsstellen für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer behoben werden.