Statusbericht zum Stand der Migrationsentwicklung aus Europa nach Berlin

Statusbericht Nr. 3
zu den durchgeführten Informations- und Vernetzungsveranstaltungen

Berlin im Dezember 2016

Impressum

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt ist ein Projekt von

minor projektkontor für bildung und forschung e.v.

www.minor-kontor.de

Autor/-innen: Maëlle Dubois, Emilia Fabiańczyk, Marianne Kraußlach und Stephanie Sperling

Das Projekt wird im Rahmen des Programms ***BerlinArbei***t durchgeführt und mit Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.

Berlin Arbeit

Inhaltsverzeichnis

VORBEMERKUNG 5

1. DIE METHODE COMMUNITY-SEMINARE 5

EINLEITUNG 5

1.1. INFORMATIONS- UND BERATUNGSBEDARFE DER EU-BÜRGERINNEN UND EU-BÜRGER IN BERLIN 5

1.2. HANDREICHUNG ZUR ERFOLGREICHEN ORGANISATION VON COMMUNITY-SEMINAREN 7

1.2.1. Themen 7

1.2.2. Dozentinnen und Dozenten 7

1.2.3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer 8

1.2.4. Akquise von Teilnehmenden und Kommunikation 9

1.2.5. Materialen 10

1.2.6. Ablauf und Nachbereitung 10

1.3. BEISPIEL EINES SEMINARS FÜR EU-BÜRGERINNEN UND EU-BÜRGER 11

FAZIT 14

2. HEARING „INTEGRATION EUROPÄISCHER FACHKRÄFTE IN BERLIN: WAS FUNKTIONIERT? 15

EINLEITUNG 15

2.1. REDE VON HERRN STAATSSEKRETÄR BORIS VELTER 15

2.2. ERSTE RUNDE: FACHKRÄFTEGEWINNUNG 20

2.2.1. Alexander Lautsch, Ayekoo e. V. 20

2.2.2. John Minnock, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung 23

2.2.3. Antje Rabenalt, Berlin Partner 23

2.3. ZWEITE RUNDE: BERATUNG 24

2.3.1. Anna Czechowska, Box 66 – Das interkulturelle Begegnungszentrum für Frauen und Familien am Ostkreuz 24

2.3.2. Cristina Faraco Blanco, La Red Integration und Vernetzung e. V. 26

2.3.3. Lotte Ludvikova, Jobassistenz Friedrichshain-Kreuzberg 27

2.4. DRITTE RUNDE: BERUFSAUSBILDUNG 29

2.4.1. Sarah Jeske, bbw Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg e. V. 29

2.4.2. Sandra Thedde, Industrie- und Handelskammer Berlin 30

2.5. VIERTE RUNDE: ARBEIT 31

2.5.1. Jan Dannenbring, Zentralverband des Deutschen Handwerks 31

2.5.2. Andrea Tittel, Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Berlin-Brandenburg ... 32

2.5.3. Bettina Wagner, BEB – Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte 33

LITERATURVERZEICHNIS 35

ABBILDUNGSVERZEICHNIS 35

Vorbemerkung

Die Statusberichte zum Stand der Migrationsentwicklung aus Europa nach Berlin sind Teil der Auf-gaben des Projektes „Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt“ in dessen Rahmen Minor 2015 eine umfangreiche Expertise zu den Profilen und der Arbeitsmarktintegration neueinwandernder EU-Bürgerinnen und -Bürger in Berlin vorgelegt hat. Daraus wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet, von denen exemplarisch einige im Zuge des Projektes im Jahresverlauf 2016 erprobt werden. Die Statusberichte, die in 2016 entstehen, sollen hingegen die Erkenntnisse aus der Expertise vertiefen und gleichzeitig aktuelle Informationen für die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen aufbereiten. Sie beruhen dement-sprechend auf Auswertungen und Nacherhebungen des Minor-Forschungsbereiches und auf Aufbereitungen neu erschienener Daten zur EU-Binnenmigration nach Berlin.

1. Die Methode Community-Seminare

Einleitung

Die Ergebnisse der 2014 und 2015 von Minor durchgeführten Befragungen neuzugewanderter Menschen aus Bulgarien, Frankreich, Italien, Polen, Rumänien und Spanien zeigen deutlich, dass auf Seiten der Neuzugewanderten Informationsbedarf zu allen Themen des Arbeitsmarktes besteht. Gleichzeitig sind ihnen institutionelle Beratungs- und Informationsangebote wenig bekannt. Neue Zugangsformen in Ergänzung des vorhandenen Angebotes sollten deshalb ausgebaut werden. Vor diesem Hintergrund hat Minor die Methode der Community-Seminare exemplarisch mit mehreren Communities erprobt. Nachfolgend werden die dabei gewonnenen Erkenntnisse bezüglich der Planung, Durchführung und Nachbereitung erfolgreicher Community-Seminare zusammengefasst.

1.1. Informations- und Beratungsbedarfe der EU-Bürgerinnen und EU-Bürger in Berlin

Im Rahmen des Projektes „Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt“ wurde im Jahr 2015 eine umfangreiche Befragung bei in Berlin lebenden Menschen aus Bulgarien, Frankreich, Polen und Rumänien durchgeführt (Pfeffer-Hoffmann 2016). Ein Jahr zuvor wurden im Rahmen einer ähnlichen Untersuchung italienische und spanische Staatsangehörige befragt (Kraußlach et al. 2015). Es handelt sich dabei um die sechs häufigsten Herkunftsländer der seit 2010 nach Berlin zugewanderten EU-Ausländerinnen und -Ausländer. Die Befragungen zielten darauf ab, Einsichten über ihre Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft sowie die Rolle von Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten bei diesen Prozessen zu gewinnen.

Die Ergebnisse der empirischen Analysen haben gezeigt, dass diese neuzuwandernden europäischen Berlinerinnen und Berliner durchschnittlich über ein deutlich höheres Bildungsniveau und einen geringeren Altersdurchschnitt als die gesamte Berliner Bevölkerung verfügen. Sie kommen vorrangig mit dem Ziel, in Berlin eine Arbeit zu finden. Zusätzlich wirkt die Hauptstadt wegen des Rufes als kreative und vielfältige Stadt sowie der vergleichsweise geringen Lebenshaltungskosten anziehend. In Berlin leben viele ethnische Gruppen, daher ergibt sich für „Neuberlinerinnen und Neuberliner“ häufig ein schneller Anschluss an die Netzwerke der eigenen Communities. Aus unseren Expertisen geht gleichzeitig aber auch hervor, dass viele Zugewanderte aufgrund von fehlenden Deutschkenntnissen und

eines Mangels an arbeitsmarktbezogenen Netzwerken und Kontakten mit einer Reihe von Herausforderungen konfrontiert ist. Zudem verfügen sie selten über Kenntnis der bestehenden Informations- und Beratungsangebote. Alle diese Aspekte erschweren ihnen die Orientierung in Berlin und insbesondere auf dem Arbeitsmarkt. Dabei setzen viele der neu angekommenen Wahlberlinerinnen und Wahlberlinern bei der Suche nach Antworten auf ihre Fragen primär auf soziale Medien. Diese sozialen Netzwerke im Internet spielen zwar eine wichtige Rolle für die Selbsthilfe; jedoch finden sich dort oft unvollständige und teilweise unzuverlässige Informationen. Die fachkundigen Informations- und Beratungsinstitutionen, wie z. B. Migrationsberatungsstellen und Jugendmigrationsdienste, sind dort kaum aktiv. Teilweise versuchen Migrantenselbstorganisationen die Lücke zu füllen, verfügen aber nur über unzureichende Ressourcen.

Besonders oft nachgefragte Themen, zu denen Informations- und Beratungsangebote gebraucht werden, sind: Arbeitssuche (darunter auch das Verfassen von Bewerbungen), Kranken- und Sozialversicherung in Deutschland, Gehälter und Verträge, Sprachkurse, Selbstständigkeit sowie Fragen der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen.

Es ist ersichtlich, dass Informations- und Beratungsangebote notwendig sind – hier leisten Beratungseinrichtungen bereits einen wichtigen Beitrag. Denn in Beratungseinrichtungen kann eine individuelle Betreuung vorgenommen werden. Diese ermöglicht, die Gesamtsituation einer Person besser zu erfassen und auf spezifische Bedürfnisse einzugehen. Viele der Fragen betreffen aber sehr große Teile der Neuzugewanderten gleichermaßen – dies bestätigen auch die Beratenden. Zu den oft nachgefragten Themen bzw. Themenbereichen bieten sich folglich auch andere Formen der Information und Beratung an, wie z. B. Gruppenberatungen und Informationsseminare. Neben der effizienten Informationsvermittlung haben diese zusätzlich den Vorteil, dass Teilnehmende sich persönlich begegnen, austauschen und vernetzen können. Im Vergleich zur selbständigen Informationssuche im Internet haben die Beratungs- und Informationsseminare zudem den Vorteil, dass Fragen an Expertinnen und Experten gerichtet werden können.

Auch in Bezug auf diese Gruppenformate haben Migrantenselbstorganisationen bereits in der Vergangenheit erste Angebote gemacht, so z. B. „La Red“ mit spanischsprachigen Seminaren. Diese wurden in den Minor-Befragungen positiv bewertet und deshalb zur Weiterentwicklung empfohlen (Pfeffer-Hoffmann 2016: 357f.). Im Rahmen des Projektes „Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt“ wurde deshalb von Minor im Jahresverlauf 2016 eine Reihe von Community-Seminaren für Neuzugewanderte aus Frankreich, Italien und Polen entwickelt, durchgeführt und ausgewertet.

Ein Beweis dafür, dass dieses Format für die Zielgruppe gut funktioniert, ist das Ergebnis der Umfrage, die im Rahmen dieser Erprobung durchgeführt wurde: 96 % der insgesamt 101 befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den exemplarischen Community-Seminaren geben an, dass sie mit dem Format des Seminars so zufrieden sind, dass sie es weitempfehlen würden.

Aus diesem Grund soll die nachfolgende Handreichung zukünftigen Veranstaltern von Community-Seminaren bei deren Planung, Durchführung und Nachbereitung als Ratgeber für eine erfolgreiche Organisation dienen.

1.2. Handreichung zur erfolgreichen Organisation von Community-Seminaren

1.2.1. Themen

Bei der Suche nach einem geeigneten Seminarthema sollte zunächst analysiert werden, wo die aktuellen Informationsbedarfe der gewählten Zielgruppe liegen. Als Informationsquelle dafür können Community-Blogs und Gruppen in sozialen Netzwerken dienen. Mittlerweile verfügt fast jede Community von Zugewanderten über eine bzw. mehrere eigene virtuelle Gruppe(n), z. B. auf Facebook. Oft werden diese als eine Plattform zum Austausch von Informationen genutzt, auf der sich zahlreiche Nutzerinnen und Nutzer gegenseitig in ihren jeweiligen Muttersprachen beraten und/oder beraten lassen. Eine Internet-Recherche über Fragen und Themen, zu denen die jeweilige Community besonders oft diskutiert oder worüber sie sich oft informiert, kann den Veranstaltern zeigen, zu welchen Themen es aktuell einen besonders großen Informationsbedarf gibt. Aufschlussreich kann auch ein Gespräch mit Beratenden aus Beratungsstellen und Migrantenorganisationen sein, die über einen regelmäßigen und direkten Kontakt zur Zielgruppe verfügen. Im nächsten Schritt sollte die gewählte Thematik so konkret wie möglich bestimmt werden und möglichst zielführend auf die Bedarfe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingehen. Die Veranstalter sollten sich im Vorfeld überlegen, welches Ziel sie mit dem Seminar verfolgen. Hierzu müssen sie sich folgende Fragen stellen: Welches Thema soll im Rahmen des Seminars bearbeitet werden? Welche sind die drängendsten Fragen der Zielgruppe zu diesem Thema? Welche Fragen sollen im Rahmen des Seminars beantwortet werden?

Dabei kann das Seminar sowohl einen breiten Themenbereich umfassen und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als eine Einführung in ein bestimmtes Feld dienen (z. B. „Informationen zur Freiberuflichkeit in Deutschland“), oder sich auf einen bestimmten Aspekt beziehen und sehr konkrete Informationen dazu liefern (z. B. „Wie erstelle ich einen angemessenen Lebenslauf?“).

Von der Entscheidung für ein bestimmtes Thema und den bestimmten Lernzielen hängt auch ab, welche Methoden während des Seminars zum Einsatz kommen sollten. Bei deren Auswahl sollte die Anzahl der Teilnehmenden berücksichtigt werden, damit das Erreichen der festgelegten Lernziele möglich bleibt. Die Festlegung der angestrebten Anzahl an Teilnehmenden sollte sich danach richten, ob es beim konzipierten Seminar wichtig ist, dass alle Anwesenden zu Wort kommen und ob sie ihre Kompetenzen während des Seminars praktisch anwenden oder ausbauen sollen (z. B. mithilfe von Übungen, zu denen die referierenden Dozentinnen und Dozenten ggf. eine Rückmeldung geben müssen).

Ratsam ist zudem, im Vorfeld des Seminars zu überlegen, wie viele Informationen im Rahmen eines Seminars an die Teilnehmenden weitergegeben werden sollen. Werden zu viele Inhalte vermittelt, besteht die Gefahr, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit der Informationsmenge überfordert sind und frustriert aus der Veranstaltung gehen. Wichtiger als die Darstellung möglichst vieler Inhalte ist deswegen, dass die Teilnehmenden an den behandelten Gegenstand herangeführt werden und verstehen, was wesentliche zu beachtende Faktoren sind und ggf. erfahren, worüber sie sich noch informieren können und wo sie weitere Informationen herbekommen.

1.2.2. Dozentinnen und Dozenten

Sobald die Thematik des geplanten Beratungsseminars feststeht, beginnt die Auswahl der Referierenden. Idealerweise werden Community-Seminare in der Herkunftssprache angeboten, sodass keinerlei sprachliche Barrieren für das Verständnis des präsentierten Inhalts bestehen. Im besten Fall sollen sich die Referentinnen und Referenten auf einem muttersprachlichen Niveau in der Herkunftssprache der

jeweiligen Community ausdrücken können bzw. aus dem jeweiligen Herkunftsland kommen. Letzteres hat den Vorteil, dass die Person selbst einen Migrationsprozess erlebt hat und deswegen oftmals noch besser nachvollziehen kann, vor welchen Herausforderungen die Teilnehmenden stehen. Jedoch ist das Beherrschen der Herkunftssprache nicht das wichtigste Kriterium bei der Auswahl der Vortragenden. Von ausschlaggebender Bedeutung ist die Expertise, die für das Seminar benötigt wird.

In dem Fall, dass die referierende Person nicht der Herkunftssprache der Zielgruppe mächtig ist, sollte eine Verdolmetschung organisiert werden. Hier ist abzuwägen, ob diese konsekutiv oder simultan geschehen soll. Bei der Entscheidung für eine konsekutive Verdolmetschung ist zu beachten, dass das Seminar durch die Übertragung in eine andere Sprache doppelt so lange dauern kann und im Vorfeld eine entsprechende Planung nötig ist. Die Referierenden sollten noch in der Planungsphase über die geplante Verdolmetschung informiert werden, sodass sie sich entsprechend vorbereiten können. Sie sollten den Hinweis erhalten, dass sie ihre Vorträge beispielsweise kürzen und diesen so gestalten sollten, dass eine Verdolmetschung gut gelingen kann (Redepausen, Sprechtempo, Deutlichkeit). Zudem ist es ratsam, sie zu bitten, bereits im Vorfeld Materialien (z. B. eine Powerpoint-Präsentation) zur Verfügung zu stellen, die der Dolmetscherin oder dem Dolmetscher zur Vorbereitung dienen können.

Vor dem Beginn des Seminars sollten auch alle Formalitäten geklärt sein: Werden die Referierenden für ihre Leistung bezahlt oder ist ihr Beitrag Teil ihrer regulären Arbeitsaufgaben? Falls sie ein Honorar für den Auftrag bekommen, sollte vorher ein entsprechender Vertrag vereinbart werden.

Neben den Sprachkenntnissen und der Expertise im zu behandelnden Thema gibt es ein drittes wichtiges Kriterium bei der Auswahl der Referierenden: ihre Vermittlungs- und Kommunikationskompetenzen. Der Umgang der Sprechenden mit der Zielgruppe sollte durch Respekt und Empathie gekennzeichnet sein und sich an der Situation der Neuzugewanderten orientieren.

1.2.3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Anzahl der Menschen, die zur Teilnahme an einem Seminar zugelassen werden können, sollte vom Konzept und von den für das Seminar ausgewählten Methoden abhängig gemacht werden. Sollte sich das Seminar mit einem sehr allgemeinen Themenbereich auseinandersetzen und den Teilnehmenden als Überblicksveranstaltung dienen, kann es für eine größere Anzahl von Personen ausgeschrieben werden. Falls aber das Seminar den Anwesenden eine Möglichkeit geben soll, ihre individuellen Fälle zu behandeln (beispielsweise im Zuge einer Vorstellung ihrer Projekte zur Unternehmensgründung bzw. ihrer Bewerbungsunterlagen oder wenn sie Übungen durchführen und ein Feedback erhalten sollen) ist es ratsam, das Seminar in einer kleineren Runde von maximal 15 Personen stattfinden zu lassen.

Ein allen Veranstaltern bekanntes Problem ist das Nicht-Erscheinen von Personen trotz vorheriger Anmeldung. Es ist ratsam, von Anfang an Strategien zu entwickeln, um das Leerbleiben von eingeplanten Seminarplätzen zu vermeiden. Nach den bisherigen Erfahrungswerten ist anzunehmen, dass ca. 5 bis 10 % der angemeldeten Personen nicht zur Veranstaltung kommen. Daher sollten generell ein paar Personen mehr zur Teilnahme an dem Angebot zugelassen werden als geplant. Gleichzeitig sollte es eine Warteliste geben, die im Fall von Absagen zur Einladung weiterer Personen genutzt werden kann.

Auch wenn die Teilnahme an einem Beratungsangebot kostenlos ist und es dadurch schwieriger ist, Verbindlichkeit zu erreichen, kann durch gute Kommunikation mit den Interessierten bzw. mit den für das Seminar angemeldeten Personen eine gewisse Verbindlichkeit hergestellt werden. Erinnerungen

an die Veranstaltung und eine Bitte um Rückmeldung im Falle des Verzichts auf die Seminarteilnahme sind die einfachsten und effektivsten Methoden der Reaktivierung.

1.2.4. Akquise von Teilnehmenden und Kommunikation

Sowohl das Thema als auch die Referierenden stehen bereits fest? Nun gilt es, die potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer über das geplante Vorhaben zu informieren und mit ihnen bis zum Tag der Veranstaltung in Kontakt zu bleiben. Bei der Ausschreibung des Seminars sollte beachtet werden, dass das Thema möglichst konkret vermittelt wird. Neben einem aussagekräftigen und möglichst kurzen Titel sollte die Ausschreibung auch eine kurze Beschreibung der zu erwartenden Inhalte umfassen. Was genau kann ich während des Seminars erfahren? Zu welchen Themen wird gesprochen? Wer sind die Referierenden? An welche Teilnehmenden in welcher Lebenssituation richtet es sich? Die genaue Darstellung des Seminarthemas soll den Teilnehmenden möglichst realistische Erwartungen an das Seminar vermitteln, da die (Nicht-)Erfüllung von Erwartungen einen wichtigen Faktor für das Ausmaß der Zufriedenheit mit dem Angebot darstellt.

Die Methoden zur Akquise von Teilnehmerinnen und Teilnehmern sollten bei der Seminarausschreibung in Hinblick auf das Profil der Zielgruppe geplant werden. Hilfreich ist, systematisch kreative Ideen der Akquise zu entwickeln und sie spielerisch zu kombinieren. Drucken die meisten Veranstalter ihre Flyer im Format einer Postkarte? Vielleicht lohnt es sich dann, einen in Form eines Lesezeichens zu entwerfen?

Es empfiehlt sich, gleichzeitig mehrere Akquise-Wege zu nutzen und sich im Vorfeld zu informieren, wo und wie die Zielgruppe am besten zu erreichen ist. Wichtig ist hierbei, sich ein Netzwerk an Kontakten aufzubauen und es kontinuierlich zu erweitern. Multiplikatoren, wie z. B. communityspezifische Organisationen und Medien, Migrationsberatungsstellen, Sprachschulen sowie weitere Kooperationspartner, die über einen direkten Kontakt zu der Zielgruppe verfügen, sollten von Anfang an aktiv in die Werbung für ein Informations- und Beratungsangebot einbezogen werden.

Der Rückgriff auf Webseiten und Social Media gehört inzwischen fast immer zu einer effektiven Ansprache von potenziellen Teilnehmenden. Verfügt der Veranstalter über einen eigenen Verteiler bzw. eine Datenbank an Personen, die zur Zielgruppe des Projektes gehören, kann die Seminarausschreibung direkt an sie verschickt werden.

Eine Seminarausschreibung sollte immer einen Hinweis darauf beinhalten, ob eine Anmeldung erforderlich ist und ggf. auf welchem Wege diese zu erfolgen hat. Wird eine Anmeldung (z. B. per E-Mail) erwünscht, sollte eine Rückmeldung mit einer Teilnahmebestätigung vom Veranstalter versandt werden.

Darüber hinaus ist es wichtig, sicherzugehen, dass die Interessentinnen und Interessenten genau wissen, wann und wo das Seminar stattfindet. Bereits zwei Wochen vor dem geplanten Seminartermin sollten ihnen alle Informationen zu Veranstaltungsort, Inhalt und Ablauf der Veranstaltung zur Verfügung gestellt werden. Empfehlenswert ist es zudem, ein paar Tage vor dem Veranstaltungstag eine kurze Erinnerungsmail an die Angemeldeten zu senden. Diese sollte noch einmal auf den genauen Termin und Veranstaltungsort hinweisen sowie eine genaue Wegbeschreibung und eventuelle Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel bzw. Parkmöglichkeiten erläutern. Dies ist auch der richtige Moment, um eine kurze Rückmeldung zu erbitten, falls die Angemeldeten doch nicht an dem Angebot teilnehmen können, damit noch Interessierte von der Warteliste zur Teilnahme zugelassen werden können.

1.2.5. Materialen

Zur Vorbereitung auf das Seminar sollte sich der Veranstalter im Vorfeld überlegen, welche Materialien die Teilnehmenden bekommen, damit sie ihr Wissen zum Seminarthema vertiefen können. Dafür ist zu empfehlen, Broschüren, Informationsmaterialien und Ansichtsexemplare relevanter Literatur zu recherchieren und sie ggf. in der Vorbereitungsphase in einer entsprechenden Menge zu bestellen. Zu diesem Zwecke kann es auch hilfreich sein, bei den eingeladenen Referierenden nachzufragen. Oft verfügen sie über interessante Materialien zu ihrem Themenbereich und können sie direkt mitbringen. Zudem sollte in Erwägung gezogen werden, ob die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel es ermöglichen, den Teilnehmenden Infomappen mit ausgedruckten, gekürzten Seminarinhalten bzw. einer ausgedruckten Powerpoint-Präsentation zu überreichen. Diese kann den Anwesenden während des Seminars als gute Grundlage für Notizen dienen.

Auch technische Hilfsmaterialien, wie Beamer, Leinwand, Laptop und ggf. Mikrofone, sollten im Vorfeld einer Veranstaltung eingerichtet und ihre Funktionstüchtigkeit überprüft werden.

1.2.6. Ablauf und Nachbereitung

An der Organisation eines Seminars sollten möglichst mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt sein, sodass die Aufgaben auf mehrere Personen verteilt werden können. Empfehlenswert ist es z. B., im Vorfeld zu bestimmen, wer den Empfang übernehmen kann und wer als Ansprechperson für Referentinnen und Referenten zur Verfügung steht. Bei größeren Seminaren sind Namensschilder hilfreich, damit die Anwesenden problemlos eine Ansprechperson seitens des Veranstaltungsteams erkennen und finden können. Um einen reibungslosen und stressfreien Ablauf der Veranstaltung zu ermöglichen, sollte der Seminarraum bereits rechtzeitig früher bestuhlt und technisch ausgestattet werden. Wird viel Interaktion der Teilnehmenden erwartet, eignet sich ein Stuhlkreis ideal; benötigen die Anwesenden ausreichend Arbeitsplatz, eignet sich eine parlamentarische Bestuhlung oder eine Bestuhlungsvariante in U-Form mit Tischen besser.

Ratsam ist zudem, die Sprecherinnen und Sprecher darum zu bitten, etwas früher beim Seminar zu erscheinen, sodass die letzten Einzelheiten vor Ort abgesprochen werden können. Falls der Veranstalter eine Unterschriftenliste benötigt, werden die Teilnehmenden während der Registrierung um eine Unterschrift gebeten. Dabei sollte, falls notwendig, bereits mit der Teilnehmerliste die Erlaubnis für Bild- und Tonaufnahmen oder die Verarbeitung personenbezogener Daten eingeholt werden.

Eine wichtige Rolle für erfolgreiche Seminare spielt die Moderation. Zu den Aufgaben des Moderators oder der Moderatorin gehört zwischen Eröffnung und Abschluss der Veranstaltung die Bestimmung von Zielen, Rollen und ggf. auch Erwartungen und Wünschen; Aktivierung der Teilnehmenden zur Diskussion zu Fragen; Zeitmanagement; Konfliktvermeidung bzw. Vermittlung, falls es zu Konflikten kommen sollte; Zusammenfassung der Resultate sowie Darstellung der Folgeaktivitäten.

Für eine selbstkritische Auswertung des durchgeführten Seminars sowie für zukünftige Arbeit ist es von Vorteil, im Vorfeld der Veranstaltung einen Evaluationsbogen vorzubereiten und diesen am Seminarende an die Teilnehmenden zu verteilen. Dafür sollte entsprechend Zeit vorgesehen sowie die Anwesenden schon am Anfang hingewiesen werden. In dem Evaluationsfragebogen sollte es neben Fragen zur didaktischen und inhaltlichen Qualität auch Fragen zum Ablauf und den Rahmenbedingungen (Ort, Raum, Zeit) geben.

1.3. Beispiel eines Seminars für EU-Bürgerinnen und EU-Bürger

Im Folgenden wird exemplarisch ein Seminar für in Berlin lebende EU-Bürgerinnen und -Bürger aus Polen, Frankreich und Italien beschrieben, dessen methodisch-didaktisches Konzept sich in der Informations- und Beratungsarbeit von Minor mit europäischen Communities mehrfach bewährt hat. Selbstverständlich gibt es daneben auch viele andere, gut funktionierende Gruppenmethoden der Information und Beratung von Migrantinnen und Migranten. Die hier folgende, kurze und praxisbezogene Darstellung der gelungenen Seminarreihe „Arbeiten in Berlin“ soll andere Informations- und Beratungsakteuren zur Konzipierung eigener Seminare anregen.

Als Lernziel des hier dargestellten Beispiels wird die Steigerung der Kompetenzen bei der Arbeitsplatzsuche festgelegt. Neben den Erkenntnissen aus der eigenen Befragung von Neuzugewanderten wird zur Vorbereitung des Seminarthemas „Arbeiten in Berlin“ auch eine Internet-Recherche sowie die Befragung von Beratenden aus Migrationsberatungsstellen genutzt. Auf Grund des sehr breiten Themenbereichs wird in diesem Falle eine Überblicksveranstaltung angeboten. Damit die Teilnehmenden dennoch nicht mit einer zu großen Informationsmenge überfordert werden, konzentrieren sich die Lerninhalte der Seminare im Kern auf zwei bestimmte Teilthemen: „Charakteristika des Berliner Arbeitsmarktes“ sowie „Regelangebote der Arbeitsagenturen und der Jobcenter für Arbeitssuchende“. Bei den Seminaren für die italienischen und die französischen Staatsangehörigen werden außerdem ergänzend die Themen „Empfehlungen für die Arbeitssuche“ bzw. „Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland“ ausgewählt, die den Bedarfen der jeweiligen Communities entsprechen.

Die geplanten Lerninhalte beziehen sich auf themenspezifische Aspekte der Arbeit in Berlin. Als Referierende werden kompetente und pädagogisch erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berliner Wirtschaftsförderung „Berlin Partner“ und der Agentur für Arbeit Berlin Mitte gewonnen. Hinzu kommen zu einzelnen Terminen Vertreterinnen der Beratungsorganisation „Kobra“ und des „Beratungsbüros für entsandte Beschäftigte“ des DGB für die communityspezifischen Themen. Da es sich größtenteils um Expertinnen eines spezifischen Themas handelt, die über keine bzw. kaum Sprachkenntnisse in der Heimatsprache der Zielgruppen verfügen, werden für die Durchführung der Seminare in den jeweiligen Sprachen erfahrene Konsekutivdolmetscher beauftragt. 95 % der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben an, dass es für sie wichtig war, dass das Seminar in ihrer Muttersprache erfolgte (siehe Abbildung 1).

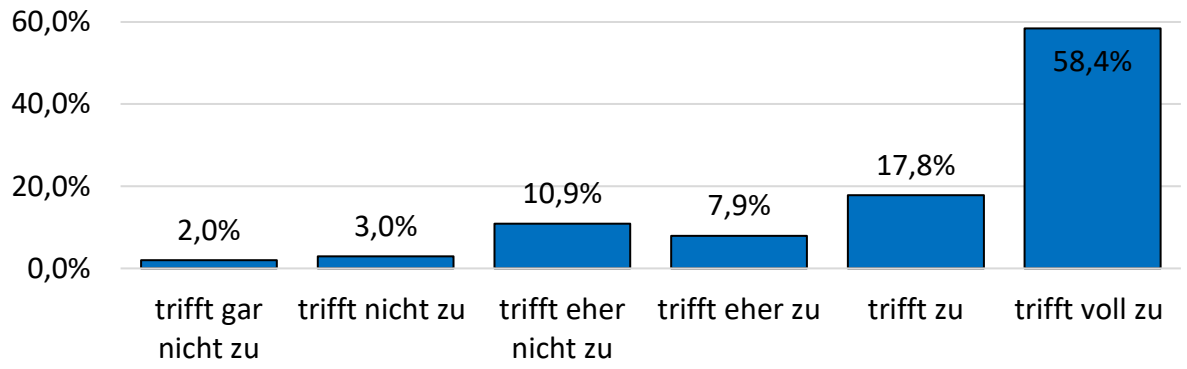

Abbildung 1: „Es war wichtig, dass die Veranstaltung in meiner Muttersprache stattfand“
Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft voll zu), n=101 © Minor

Die Uhrzeiten des Seminars werden zielgruppenorientiert bestimmt. Da viele Personen tagsüber Sprachkurse besuchen oder arbeiten, fand es spätnachmittags/abends, von 17 bis 20 Uhr statt. 95 % der Befragten fanden es wichtig, dass das Seminar zu dieser Uhrzeit stattfand (siehe Abbildung 2).

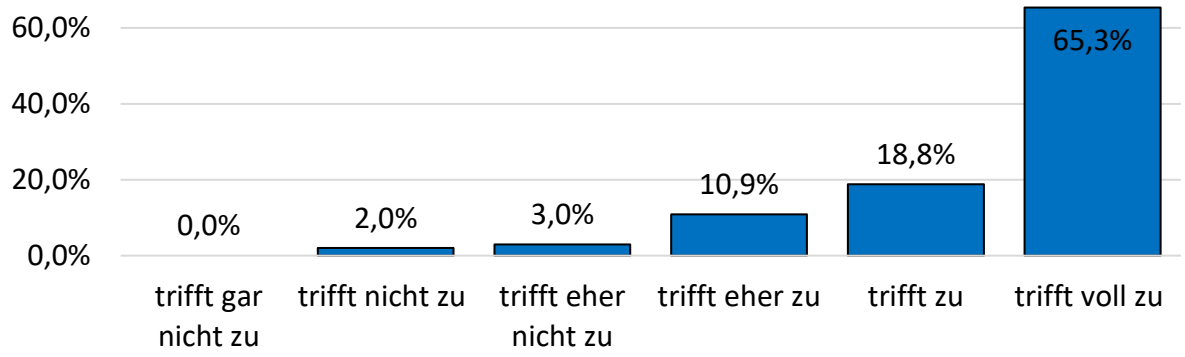

Abbildung 2: „Es war wichtig, dass das Seminar am späten Nachmittag stattfand“
Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft voll zu), n=101 © Minor

Das Seminar erfolgt in Form von zwei ca. 45-minütigen oder drei ca. 30-minütigen Referaten mit anschließenden Frage- und Diskussionsrunden zu jedem der dargestellten Themenbereiche. Eine Teilnehmendenzahl von 30 bis 40 Personen erlaubt es, die Anwesenden in eine aktive Diskussion mit einzubeziehen und ihre individuellen Fragen zu beantworten. Probleme, die am häufigsten aufkommen, beziehen sich besonders oft auf nachgefragte Berufe und Kompetenzen auf dem Berliner Arbeitsmarkt, konkrete Hinweise bzgl. der Arbeitssuche, Zugang zur Krankenversicherung, Kompetenzen und Unterstützungsmöglichkeiten von Jobcentern und Arbeitsagenturen sowie Kündigungsregelungen. In der Pause sowie nach dem abgeschlossenen Seminar findet eine informelle Kennenlern-, Austausch- und Vernetzungsrunde mit Teilnehmenden und Referierenden statt.

Die Ausschreibung des Seminars erfolgte in den Heimatsprachen der Zielgruppen und umfasst folgende Informationen:

- Titel und Untertitel: „Arbeiten in Berlin. Ein kostenloses Seminar für Neuzugewanderte aus Polen / Frankreich / Italien“
- Hinweis auf konsekutive Verdolmetschung in die Heimatsprache der Zielgruppe
- Kurzbeschreibungen der Referentinnen und Angabe der von ihnen vertretenen Organisationen
- Rahmenbedingungen (Termin, Ort, Dauer, max. Teilnehmenden-Anzahl)
- Bitte um eine zeitige Anmeldung per E-Mail
- Kurze Beschreibung der veranstaltenden Organisation und Förderer

Als Hauptmethoden für die Teilnehmenden-Akquise werden genutzt: soziale Medien (vor allem Facebook); Webseiten; Verteiler des Veranstalters, der Kooperationspartner und der Multiplikatoren, zu denen vor allem communityspezifische Organisationen und Medien gehören, sowie auch Informationsmaterial in Printform, z. B. als Lesezeichen-Flyer (siehe Abbildung 3).

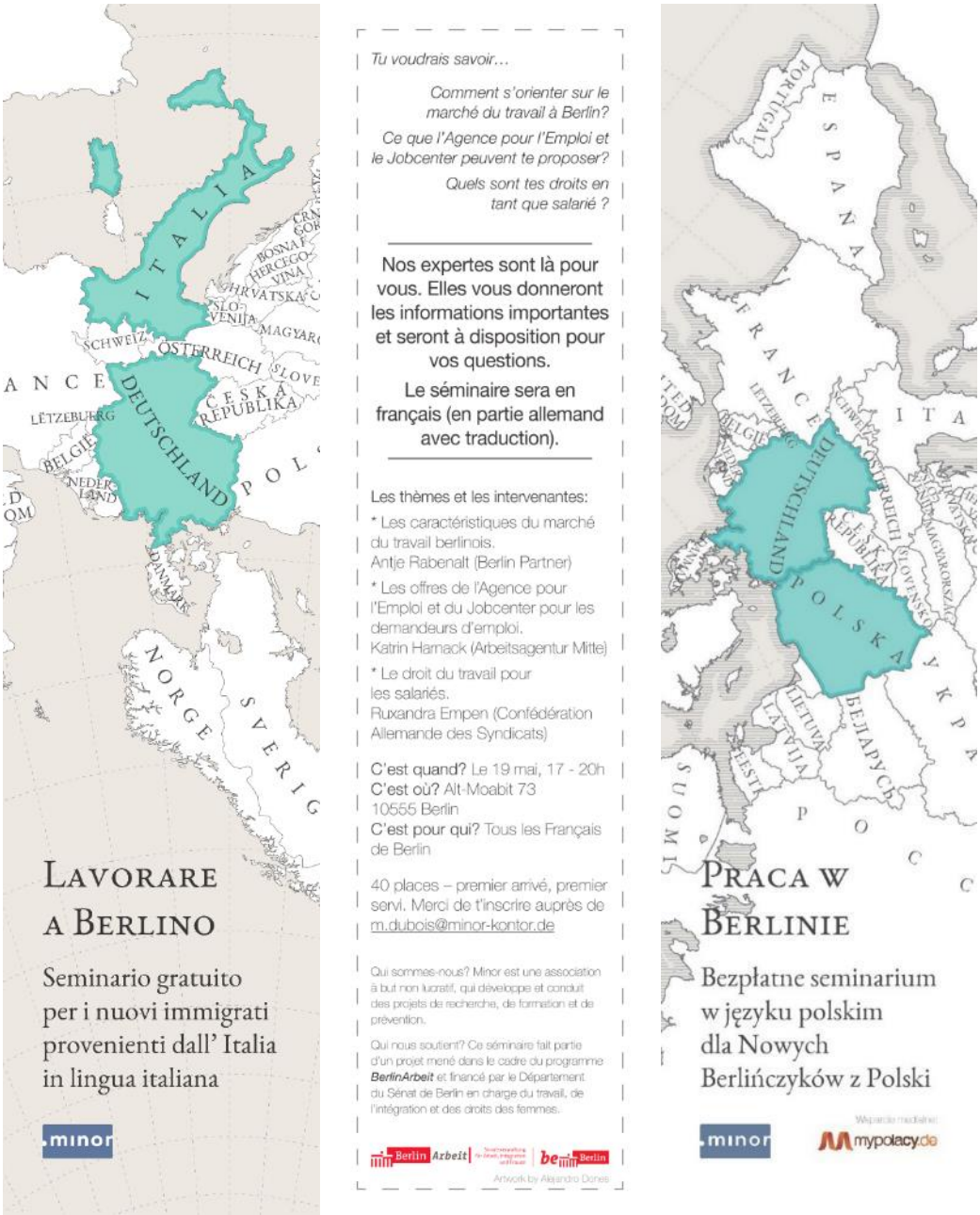

Abbildung 3: Flyer im Lesezeichenformat für die Bewerbung der Community-Seminare
Italienische, französische und polnische Version, 2016 © Minor

Die Teilnehmenden bekommen vor Ort Informationsmappen, die Broschüren und Informationsmaterialien der vertretenen Organisationen (Agentur für Arbeit Berlin Mitte, Berlin Partner, Kobra, Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte) beinhalten, sowie ausgedruckte Powerpoint-Präsentationen der Sprecherinnen mit Platz für eigene Notizen. Am Ende des Seminars werden an die Teilnehmenden zweiseitige Auswertungsbögen verteilt. Diese beinhalten offene und geschlossene Fragen, die sich auf die allgemeine Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen, mit den präsentierten Inhalten und der Organisation des Seminars, aber auch auf die Ermittlung des weiteren Informationsbedarfs der Anwesenden beziehen. Weiterhin werden die Teilnehmenden gebeten, Angaben zu Alter und Geschlecht zu machen, um statistisch das Profil der Teilnehmenden erfassen zu können. Auch erfragt werden kann an dieser Stelle, ob Einladungen zu weiteren Informations- bzw. Beratungsangeboten zukünftig erwünscht sind.

Fazit

Die Erprobung der Community-Seminare zeigt, dass sich diese sehr gut als Antwort auf den bestehenden Informations- und Beratungsbedarf der neu nach Berlin zugewanderten Europäerinnen und Europäer eignen. Als Gruppenmethode, die inhaltlich über die einfache Information im Internet hinausgeht, aber mit geringerem Aufwand als die individuelle Beratung einhergeht, ergänzt sie diese beiden bisherigen Hauptwege der Information und Beratung für Neueingewanderte. Community-Seminare mit Expertinnen und Experten bieten die Möglichkeit, einer breiten Gruppe verlässliche Informationen zu vermitteln und gleichzeitig auch auf individuelle Fragen einzugehen. Voraussetzung für eine erfolgreiche Durchführung sind eine intensive Vorbereitung und Planung, gute Dozentinnen und Dozenten, die Nutzung der Herkunftssprache sowie eine begleitende Kommunikation mit den Teilnehmenden zur Vor- und Nachbereitung von wesentlicher Bedeutung.

2. Hearing „Integration europäischer Fachkräfte in Berlin: was funktioniert?

Einleitung

Berlin ist ein Magnet für europäische Fachkräfte. Um eine positive wirtschaftliche Entwicklung der Stadt zu befördern, sollte gezielt Sorge dafür getragen werden, dass diejenigen, die bereits nach Berlin zugewandert sind, qualifikationsadäquate Beschäftigungen finden und folglich auf längere Sicht in der Stadt bleiben wollen. Dies nahm Minor als Anlass für die Veranstaltung „Integration europäischer Fachkräfte in Berlin – was funktioniert?“, die am 13. Juli im Rathaus Pankow stattfand.

Im Zuge des Hearings wurde besprochen, welche Maßnahmen und Angebote bereits für die Arbeitsmarktintegration der europäischen Neuzugewanderten existieren, wie diese angenommen werden und an welchen Stellen ungedeckte Bedarfe und Entwicklungspotenzial bestehen. Die Veranstaltung lieferte Denkanstöße, welche konkreten Maßnahmen von den jeweiligen Institutionen ergriffen werden können, um den Integrationsprozess der Zielgruppe und die adäquate Nutzung ihrer Qualifikationen zu befördern, sodass sowohl die aus der EU Eingewanderten als auch die Stadt Berlin von dieser innereuropäischen Mobilität profitieren können.

2.1. Rede von Herrn Staatssekretär Boris Velter

Herr Staatssekretär Boris Velter von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, hielt die Begrüßungsrede:

„Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich freue mich, Sie heute hier im Rathaus zur Veranstaltung „Integration europäischer Fachkräfte in Berlin – Was funktioniert?“ begrüßen zu können.

Einwanderung prägt ohne Frage unsere Zeit. Viele Menschen – Geflüchtete aber auch zahlreiche regulär Einreisende – kommen verstärkt nach Deutschland und insbesondere nach Berlin.

Laut den Daten des Amtes für Statistik Berlin Brandenburg hatte Ende 2015 jede sechste Person – das sind 17% – in Berlin eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. Wir als Berliner Senat verstanden und verstehen diese Entwicklung vor allem als Chance für unsere Stadt. Wir wollen Neuankömmlingen schnellstmöglich den Zugang zum Arbeitsmarkt öffnen und so Ihre Arbeitsmarktintegration fördern. Schon seit dem Demografiekonzept von 2009 wollen wir Berlin zu einem attraktiven Zielort für Migrantinnen und Migranten machen, die auf der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz sind. Denn ich bin fest davon überzeugt: Integration gelingt am besten über das praktische Zusammenleben im Alltag wie im Beruf. Diese berufliche Integration hilft nicht nur, dass die aus Paris, Neapel, Warschau oder Aleppo zu uns kommenden Menschen ihren eigenen Lebensunterhalt bestreiten können. Es hilft ebenso, dass Berlin seinen Fachkräftebedarf für die aufstrebenden Unternehmen hier decken kann.

Auch unter dem Aspekt der „Wachsenden Stadt“, – Berlin nimmt jedes Jahr so viele Menschen auf, wie eine Kleinstadt – (40.000, ohne Geflüchtete) hat sich der Berliner Senat seit 2013 darum bemüht, die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte nach Berlin zu befördern und die Ankömmlinge zu unterstützen. Und das auch institutionell zu hinterlegen.

Um nur einige Beispiele kurz zu nennen:

- Da wäre beispielsweise das IQ-Netzwerk Berlin.
  Mithilfe von passgenauen Unterstützungsleistungen für Anerkennungssuchende helfen hier unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beratung und Angeboten dabei, dass die Neu-Berliner ihren im Ausland erfolgten Abschluss anerkannt bekommen und so eine ihrer Qualifikation entsprechende berufliche Integration schaffen.
- Unverzichtbare Arbeit leisten auch die Berliner Bildungsberatungsstellen wie die LernLäden, JobPoints oder Jobassistenzen, in denen man Beratung zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bekommen kann.
- Mit den Projekten unter der Überschrift „Arrivo“ bringen wir gemeinsam mit der Berliner Wirtschaft junge Geflüchtete in Ausbildung. Bundesweit einmalig und weltweit beachtet.
- Und nicht zuletzt sind wir in den letzten Planungsschritten für unser großes Angebot für neu nach Berlin ziehende Menschen: Das Willkommenszentrum!

In der Potsdamer Straße werden wir in Kürze ein Zentrum zum erfolgreichen und herzlichen Ankommen in unserer Stadt eröffnen. Hier werden alle Menschen, woher sie auch kommen, Beratung erhalten um Teil unserer Stadt zu werden, um interessante Angebote zu entdecken oder Anerkennungsberatung zu erhalten. Und nicht zuletzt werden sie hier auch beraten, um schnell Fuß im Arbeitsmarkt zu fassen. Mit einer Konzentrierung unserer Angebote an einem Ort. Mehr will ich noch nicht verraten. Näheres erfahren Sie bald. Ich kann Ihnen nur jetzt schon raten: Erzählen Sie es weiter und seien Sie gespannt!

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

Das sind nur einige Beispiele für die vielen Angebote unserer Stadt, die auf der praktischen Ebene volle Arbeit leisten. Viele weitere Einrichtungen und Personen ziehen mit an diesem Strang. Nur durch dieses Engagement vieler verschiedener Einrichtungen und Personen kann das Vorhaben der Integration von Neuankömmlingen in unsere Stadt gelingen.

Viele von Ihnen sind in Ihrer täglichen Arbeit mit diesen oder ähnlichen Aufgabe in der einen oder anderen Form betraut. Für Ihren Einsatz möchte ich mich hiermit bei Ihnen bedanken. Es ist sehr wichtig, dass sie heute hier zusammengefunden haben, um sich über den aktuellen Stand, gute Praktiken und mögliche Lösungswege für bestehende Herausforderungen auszutauschen.

Thema 1:

Arbeitsmarktintegration zugewanderter EU-Fachkräfte neben Herkulesaufgabe der Flüchtlingsintegration

Denn die Zielgruppe der europäischen Zugewanderten, die uns heute beschäftigt, wird in den kommenden Jahren eine große Bedeutung für die Entwicklung unserer Stadt spielen. Das ist in den Medien in den letzten Monaten durch die Flüchtlingssituation untergegangen. Ich gebe zu, auch wir als Berliner Senat sahen zuletzt unseren Hauptschwerpunkt darin, unsere Institutionen für die Bewältigung dieser Herausforderung fit zu machen und die ankommenden Menschen hier zu integrieren. Und ich kann sagen, wir haben zwar spät aber rechtzeitig unsere Hausaufgaben geschafft:

Auf Vorlage der Senatorin Dilek Kolat hat der Senat im Mai diesen Jahres den „Masterplan Integration und Sicherheit“ beschlossen. Dafür haben die Berliner Senatsverwaltungen, die Bezirke und zahlreiche

Akteure der Stadtgesellschaft im Vorfeld zusammengefunden und Lösungswege diskutiert. Durch diesen offenen Dialog und die intensive Arbeit wurde die Aufstellung eines Masterplans möglich, der Vorbildcharakter hat.

In diesem Plan werden für eine Reihe von Handlungsfeldern konkrete Maßnahmen benannt, mithilfe derer wir die erfolgreiche Integration von Geflüchteten in Berlin sicherstellen wollen. Grundannahme ist dabei, dass sich Integration nur über Teilhabe erreichen lässt:

Neuankömmlinge in unserer Stadt müssen Zugang zu Sprache, Bildung, Arbeit und zum gesellschaftlichen Leben, wie zum Beispiel den Sport oder Kulturbereich, erhalten. Sie müssen die Chance erhalten, hier tatsächlich auch ankommen zu können. Nur so kann Integration im Sinne aller gelingen.

Das gilt nicht nur Geflüchtete. Diese Grundannahme kann man natürlich auch eins zu eins für die Integration von Zugewanderten aus der Europäischen Union anwenden. Und bald auch für fliehende „Start Up Gründer“ aus London. Unsere Herangehensweise ist für uns nichts Besonderes. Wir binden regelmäßig diejenigen in den Gesellschaft ein, die es wohlmöglich besser wissen können, als wir selbst. Das gehört zu den Rechten, die wir hier für alle Menschen in Berlin sicherstellen wollen. Und die Gruppe der EU-Bürgerinnen und Bürger in Berlin ist nicht klein.

Thema 2:

Gut Qualifizierte wandern zu - Zuwanderung ist ein Gewinn

Zuwanderung nach Berlin zu 40 % EU - Bürger

Von den zuvor genannten 17 % nicht-deutschen Staatsbürgern in Berlin – in absoluten Zahlen sind das ca. 620.000 Personen – stammen 40 % aus einem EU-Mitgliedsstaat. 100.000 von diesen so genannten EU-Ausländerinnen und –Ausländern sind allein in den letzten fünf Jahren nach Berlin gezogen.

Besonders aus Bulgarien und Rumänien kommen Menschen nach Berlin. Aber auch Polen, Italien, Spanien und Frankreich haben mehr und mehr Menschen in den letzten Jahren den Entschluss gefasst, ihren Lebensmittelpunkt nach Berlin zu verlegen. Insgesamt stellen seit fast einem Jahrzehnt – außer letztes Jahr aus bekannten Gründen – Menschen aus den EU-Ländern den größten Anteil der eingewanderten Neuberlinerinnen und Neuberliner dar.

Dank dem Recht auf Freizügigkeit innerhalb der EU ist es ihr gutes Recht. Und wir freuen uns, dass Sie ihre Zukunft bei uns, und auch mit uns sehen.

Das sehen auch sehr viele junge Menschen aus Großbritannien so.

Schon seit Jahren wächst auch ihre Zahl in Berlin kontinuierlich – auch für sie ist unsere Stadt ein Magnet, wie für viele andere Europäerinnen und Europäer auch. Und ich wünsche mir, dass das auch trotz Brexit in Zukunft als Beitrag zum europäischen Zusammenleben so bleiben kann.

Meine Damen und Herren,

Diese Veranstaltung ist ein Beitrag dazu und ich eröffne sie gern – so wie schon im letzten Jahr die Tagung „Magnet Berlin“ im Centre Francais, die ebenfalls von Minor ausgerichtet wurde.

Denn die Gruppe der Zugewanderten aus der EU ist für Berlin eine Bereicherung. Viele der vorrangig jungen Menschen, die sich entschieden haben, nach Berlin zu kommen, bringen gute Qualifikationen mit.

Der Anteil an Akademikerinnen und Akademikern überschreitet den der gesamtdeutschen Bevölkerung bei Weitem.

Die in Berlin lebendenden zugewanderten Unionsbürgerinnen und -bürger bringen viel Talent und gute Qualifikationen mit. Für den Berliner Arbeitsmarkt bedeutet das auch ein großes Fachkräftepotenzial.

Dieses Potenzial wollen wir zur Entfaltung kommen, und nicht hinterm Tresen von Starbucks oder Tapas-Bars versauern lassen. Denn wir haben leider die Erfahrung sammeln müssen, dass die Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft kein Selbstläufer ist.

In der Regel kennt diese Gruppe bei Anreise die „Basics“ des Berliner Arbeitsmarktes nicht und verfügt darüber hinaus auch kaum oder gar nicht über berufstaugliche Deutschkenntnisse. Schlecht, könnte man sagen.

Den EU-Zugewanderten fehlt es zudem oft an sozialen und professionellen Netzwerken oder Kenntnissen über Anlaufstellen, die ihnen Hilfe beispielsweise beim Prozess der Arbeitssuche anbieten können.

Thema 3:

Beschreibung des Projektes / Förderung durch SenAIF

Die größten Herausforderungen konnte Herr Dr. Pfeffer-Hoffmann mit seinem Team im Rahmen einer Expertise für den Senat feststellen. Seit November 2014 schon arbeitet Minor für den Senat an dem Thema „Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt“. Und das aus meiner Sicht sehr erfolgreich.

In dieser Expertise, von der Herr Dr. Pfeffer-Hoffmann gleich mehr berichten wird, stellte sich heraus, dass es vorrangig junge, kinderlose und akademisch gebildete Personen sind, die aus dem europäischen Ausland nach Berlin ziehen. Sie kommen häufig aufgrund der schlechteren wirtschaftlichen Lage in ihrem Herkunftsland und in der Hoffnung auf bessere Chancen auf einen Job und bessere Arbeitsbedingungen.

Einem Großteil von ihnen ist gelingt es auch, eine Arbeitsstelle zu finden. Das ist erfreulich. Bedenklich aber ist die Tatsache, dass viele von ihnen in der Expertise angaben, einer Tätigkeit nachzugehen, für die sie eigentlich überqualifiziert sind.

Hier besteht für uns Handlungsbedarf. Das gilt auch für die Sprachkenntnisse, die meist zu niedrig sind und so die Arbeitssuche unnötig erschweren. Genau an Punkten wir diesen setzt die weitere Arbeit des Projektes an:

Denn wir wollen nicht nur auf valide Daten zurückgreifen können, wir wollen auch tatsächlich etwas an der Situation der Menschen verbessern.

Deshalb sichtete in einem ersten Schritt das Minor-Team die erhobenen Daten, um daraus Hinweise für mögliche Handlungsansätze zu entnehmen. Es führte Veranstaltungen mit Vertreterinnen und Vertretern der Communities durch, um auch deren Expertise einbeziehen zu können. Die genannte Veranstaltung „Magnet Berlin“ im Centre Français Berlin diskutierte die Empfehlungen im November 2015. Viele von Ihnen haben daran mitgearbeitet.

Die Ergebnisse der Studie und die Handlungsempfehlungen wurden in Form eines Buchs publiziert. Sie können es hier sicherlich bekommen.

Nun läuft für uns die Phase der Erprobung ausgewählter Integrationsstrategien. Aus den vielen eingereichten Handlungsempfehlungen haben wir einige ausgewählt, die für uns besonders zentral und zukunftsträchtig waren.

Mithilfe der Studie konnten wir zum Beispiel feststellen, dass die Neuzugewanderten sich über alle Themen, die mit ihrer beruflichen Integration zusammenhängen, vorrangig in sozialen Netzwerken, Blogs und auf Internetseiten informieren. Viele bestehende Beratungsstellen sind ihnen gänzlich unbekannt.

Darauf wollen wir reagieren und die Angebote des Berliner Senats besser auf die Bedürfnisse der Menschen anpassen. Ein anderes Beispiel ist die Sprachbarriere. Um sie zu durchbrechen gibt es Volkshochschulkurse. Wir überlegen aber auch, beispielsweise mit communityspezifischen Jobmessen eine Plattform schaffen, auf der sich arbeitssuchende Neu-Berliner und personalsuchende Arbeitgeber aus der Region begegnen können.

In denen die zusätzlichen Sprachkenntnisse kein Hinderungsgrund, sondern für das Unternehmen eine Bereicherung, vielleicht auch ein Kompetenzfaktor sind. Das ist nur ein Auszug aus den vielen Erkenntnissen, die wir bislang ziehen konnten.

Das Minor-Team widmet sich noch bis Ende diesen Jahres auch mit Veranstaltungen wie diesen der Umsetzung und Erprobung solcher Handlungsempfehlungen. Die Erfahrungen, die Minor dabei macht, werden wiederum dokumentiert, ausgewertet und veröffentlicht. Sie werden hoffentlich wegweisende Hinweise dafür liefern, wie innovative Integrationsangebote für europäische Zugewanderte in Zukunft gestaltet werden sollten. Und ich bin mir sicher, auch die heutige Veranstaltung wird mit ihnen allen einen wichtigen Beitrag dazu leisten.

Denn meine Damen und Herren,

Sinnvolle Entscheidungen der Politik beruhen auf einer guten Analyse. Die Erkenntnisse aus diesem Projekt über das Profil der Gruppe, über Bedarfe, ihr Informations- und Nutzungsverhalten und auch die Erkenntnisse des heutigen Tages sind deshalb wichtig für uns.

Wir wollen die Bedürfnisse der zu uns kommenden Menschen nicht ignorieren. Wir wollen sie unterstützen und sie willkommen heißen. Als jahrzehntelanger Weddinger erlebe ich die Herausforderungen der Integration hautnah und täglich mit.

Aber umso mehr sehe ich, welche Auswirkungen allein ein guter Arbeitsplatz und ein funktionierendes soziales Gefüge haben kann. Wie Integration Schicksale sichtbar zum Guten wendet.

Lassen Sie uns deshalb heute für solche kommenden Erfolgsgeschichten arbeiten. Lassen Sie uns darüber sprechen, wie wir diesen Prozess noch besser gestalten können, und wo Sie konkreten Handlungsbedarf sehen. Lassen sie uns versuchen, gemeinsam Berlin zu einem noch lebenswerteren und integrativen Ort zu machen.

Zu diesem intensiven Austausch lade ich sie herzlich ein und übergebe nun das Wort an Herrn Dr. Pfeffer-Hoffmann. Er wird Ihnen etwas mehr Hintergrundinformationen über das Projekt liefern, in dessen Rahmen wir uns heute bewegen und dann im Anschluss den weiteren Verlauf der Veranstaltung erläutern.

Vielen Dank."

Abbildung 4: Rede von Herrn Staatssekretär Boris Velter
Hearing „Integration europäischer Fachkräfte: Was funktioniert?" am 13.07.2016 im Rathaus Pankow
© Minor

2.2. Erste Runde: Fachkräftegewinnung

Die Sprecherinnen und Sprecher wurde gefragt, wie die Unternehmen mit den in Berlin lebenden Neuzugewanderten in Kontakt treten können, und welche Matching-Angebote zur Verfügung stehen.

2.2.1. 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:

- *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 Hotelerie 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:

- Reaktion auf den Fachkräftemangel durch Rekrutierung von Azubis und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Bereiche Hotel und Gastronomie
- 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
- 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 – arbeitsuchende 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.

2.2.2. John Minnock, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

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 Stellenagebote 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.

2.2.3. Antje Rabenalt, Berlin Partner

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 angenommen 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, ressortübergreifend im Sinne einer vernetzten Willkommenskultur zu handeln und einen Fokus auf Kommunikation aus Zielgruppenperspektive zu legen.

Abbildung 5: Erste Runde - Fachkräftegewinnung
Hearing „Integration europäischer Fachkräfte: Was funktioniert?“ am 13.07.2016 im Rathaus Pankow © Minor

2.3. Zweite Runde: Beratung

Zur Debatte für die Sprecherinnen dieser Runde standen diese Fragen: Wie ist Berlin in der Beratung und Qualifizierung für europäische Neuzuwandernde aufgestellt? Wer wird mit vorhandenen Angeboten erreicht? Welche Themen sind besonders nachgefragt? Hat die Gruppe der neuzugewanderten Unionsbürger/-innen besondere Bedarfe?

2.3.1. 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 27Jahre 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 und 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.

2.3.2. 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 benötige 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 Qualifikationsniveau. 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.

Abbildung 6: Zweite Runde - Beratung
Hearing „Integration europäischer Fachkräfte: Was funktioniert?“ am 13.07.2016 im Rathaus Pankow © Minor

2.3.3. 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 Lern-Läden.

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

2.4. Dritte Runde: Berufsausbildung

Brauchen wir Zuwanderung in die Berufsausbildung? Wie funktioniert diese? Worauf muss man dabei achten? Zu diesen Fragen gaben zwei Sprecherinnen ihre Einschätzung.

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

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:

- Unerlässlich ist großes Engagement seitens der Ausbildungsbetriebe. Mehraufwand bei der beruflichen und sozialen Integration muss akzeptiert werden. Wertschätzung den Kompetenzen und Qualifikationen der Auszubildenden aus Europa gegenüber muss erkennbar sein. Dieses sollte bei der Auswahl der Ausbildungsbetriebe berücksichtigt werden.
- 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:

- Informationen an die Kandidatinnen und Kandidaten: Genaue Information über Berufsausbildung, gewähltes Berufsbild, Anforderungen wie Flexibilität, Karrierewege im Anschluss an die Berufsausbildung.
- 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 Betriebe 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.

Abbildung 7: Dritte Runde - Berufsausbildung
Hearing „Integration europäischer Fachkräfte: Was funktioniert?“ am 13.07.2016 im Rathaus Pankow
© Minor

2.4.2. 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.

2.5. Vierte Runde: Arbeit

Die Statements der Sprecherinnen und Sprecher dieser Runde gingen um die Frage, welche qualifikationsadäquaten Integrationsmodelle in den Betrieben funktionieren, die Neuzugewanderte einstellen, und wo die Herausforderungen bei der Integration in die Betriebe liegen.

2.5.1. 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 Hand-werksbetriebe – 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 Beschäftigen „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 (Handwerks-kammern 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.

2.5.2. 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 verzeichnen. Insbesondere aus den sog. GIPS-Ländern (Griechen-land, 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 Berufs-abschluss 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 berufsbegleitender 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.

Abbildung 8: Vierte Runde - Arbeit
Hearing „Integration europäischer Fachkräfte: Was funktioniert?“ am 13.07.2016 im Rathaus Pankow
© Minor

2.5.3. 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 Arbeitnehmerinne 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.

Literaturverzeichnis

Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hrsg.) (2016): Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt. Entwicklung von Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Neue Arbeitsmigration aus Polen, Rumänien, Bulgarien und Frankreich nach Berlin. Berlin: Mensch und Buch Verlag

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: „ES WAR WICHTIG, DASS DIE VERANSTALTUNG IN MEINER MUTTERSPRACHE STATTFAND“ 11

ABBILDUNG 2: „ES WAR WICHTIG, DASS DAS SEMINAR AM SPÄTEN NACHMITTAG STATTFAND“ 12

ABBILDUNG 3: FLYER IM LESEZEICHENFORMAT FÜR DIE BEWERBUNG DER COMMUNITY-SEMINARE 13

ABBILDUNG 4: SEMINAR FÜR DIE ITALIENISCHE COMMUNITY..... **FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.**

ABBILDUNG 5: REDE VON HERRN STAATSSEKRETÄR BORIS VELTER 20

ABBILDUNG 6: ERSTE RUNDE - FACHKRÄFTEGEWINNUNG 24

ABBILDUNG 7: ZWEITE RUNDE - BERATUNG 27

ABBILDUNG 8: DRITTE RUNDE - BERUFSAUSBILDUNG 30

ABBILDUNG 9: VIERTE RUNDE - ARBEIT 33