ZEMIGRA
Zentrum für Migration und Arbeitsmarkt

f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

RKW Sachsen-Anhalt

Europäisches Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft

Ausgewählt Ergebnisse aus dem Transferbericht

des
Zentrums für Migration und Arbeitsmarkt (ZEMIGRA)

Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen zur Etablierung nachhaltiger Strukturen bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Sachsen-Anhalt.

Stand: 04.11.2019

SACHSEN-ANHALT

EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer Sozialfonds

Inhalt

1. Einleitung 3

2. Angebotsstruktur und Netzwerke im Bereich der Förderung der Arbeitsmarktintegration in Sachsen-Anhalt 4

a) Netzwerkstrukturen in Sachsen-Anhalt 4

b) Abgestimmte Angebote und Prozessketten 5

c) Operative Zusammenarbeit in festen Strukturen 6

d) Potenzial der Zusammenarbeit mit dem Ehrenamt 7

e) Potenzial der Zusammenarbeit mit Migrant/-innenorganisationen 8

f) Frauenspezifische Förderstrukturen 8

3. Adressierung von Unternehmen 9

1. Einleitung

Im vorliegenden Bericht werden zentrale Erkenntnisse zur Nachhaltigkeit der Strukturen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration in Sachsen-Anhalt dargestellt. Sie basieren auf der gesammelten Erfahrung aus der ersten Projektlaufzeit von ZEMIGRA. Ziel ist, Optimierungspotenziale in diesem Bereich aufzuzeigen und Handlungsempfehlungen zu unterbreiten. Als Orientierung für nachhaltige Integrationsprozesse werden in diesem Bericht folgende Merkmale gesehen:

- Die Unterstützung eines zügigen Integrationsprozesses mit diskriminierungsfreier, lückenloser und bedarfsorientierter Förderung
- Die Beachtung individueller Lebenslagen und Qualifikationen
- Die Einbindung lokaler Strukturen und Unternehmen

ZEMIGRA hat im Rahmen der Projektaktivitäten Einblicke in bestehende Netzwerkstrukturen in verschiedenen Regionen Sachsen-Anhalts gewonnen. Zu den Aktivitäten gehören:

- Bedarfsanalyse, Zufriedenheitsbefragung
- Fokusgruppen und Experteninterviews mit Vertretungen von Migrantenorganisationen
- Auswertung der Hotline-Anfragen
- Erkenntnisse durch Erhebung von Erfolgsgeschichten
- Erstellung von Profilen ausgewählter Landkreise für die Broschüre „Integration und Arbeitsmarkt – Kommunale Netzwerke in Sachsen-Anhalt“
- Gespräche mit Expert/-innen (u.a. Mitglieder des Beirats)
- Teilnahme an lokalen Gremien

Die abgeleiteten Empfehlungen richten sich zum einen als Handlungsempfehlung an die strategisch-politische Entscheidungsebene. Zum anderen sind sie auch als Transferwissen für die Umsetzung von Maßnahmen durch verschiedene Akteure in Sachsen-Anhalt wertvoll.

Im vorliegenden Papier werden ausgewählte Ergebnisse des Transferberichtes dargestellt.

2. Angebotsstruktur und Netzwerke im Bereich der Förderung der Arbeitsmarktintegration in Sachsen-Anhalt

a) Netzwerkstrukturen in Sachsen-Anhalt

In allen Landkreisen und kreisfreien Städten existieren Netzwerke zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund oder befinden sich im Aufbau. Die Strukturen sind unterschiedlich ausgestaltet hinsichtlich inhaltlicher Schwerpunktsetzung, Größe, Formalisierungsgrad, Offenheit und Transparenz. Informationen zu bestehenden Angeboten der Arbeitsmarktintegration sind unterschiedlich in Umfang und Zugänglichkeit. Dies reicht von Zusammenfassungen von Angeboten in Form eines Newsletters über die Angabe einer zentralen Ansprechperson bis hin zu umfassenden, online zugänglichen Informationen, die in einer abgestimmten „Prozesskette“ eingebettet sind. Besonders gut funktionierende, nachhaltige Netzwerke mit einem engen Austausch, vielen Aktivitäten und einem Einbezug vieler Akteure finden sich dort, wo intensive Koordinierungsarbeit geleistet wird.

Was wird empfohlen?

- Für die **Koordinierung der Netzwerke** ist die langfristige Ausrichtung von zentralen regionalen Funktionsstellen wie Migrationsbeauftragten oder Integrationskoordinator/-innen wichtig. Dies verbessert den Informationsaustausch und ermöglicht eine langfristige Verankerung der Netzwerke. Besonders effektiv kann diese Funktion umgesetzt werden, wenn es gelingt eine personelle Kontinuität aufzubauen. Die Funktionsstelle verliert an Wirkung, wenn dies nicht erfolgt. Befristete Besetzungen wirken nachteilig. Darum sollte das Land Sachsen-Anhalt zusammen mit den Kommunen auf eine langfristige Finanzierung und Besetzung solcher Funktionsstellen hinwirken.

- Eine gleichberechtigte **Einbindung aller Akteure** ist wichtig, um nachhaltige, effiziente Strukturen zu schaffen. Dafür sollte zum Bespiel die **Ansprechbarkeit von Arbeitsverwaltung und Ausländerbehörden sowie die Zusammenarbeit der Behörden untereinander überprüft** und ggf. neue Kommunikationsformate eingeführt werden. Es empfiehlt sich etwa –unter Berücksichtigung der lokalen Strukturen- ein regelmäßiges Format bei dem Ausländerbehörden, Arbeitsverwaltung und Integrationskoordination oder Migrationsbeauftragte (o. analoge Funktion) als Kern eines Austauschgremiums zusammen kommen, an dem zusätzlich je nach thematischer Gestaltung weitere lokale Akteure (Bildungsträger, Beratungsprojekte Ehrenamtliche, Migrantenorganisationen, Kammern, Unternehmen) teilnehmen können. Ggf. kann hier auch mit Arbeitskreisen gearbeitet werden, so dass zu den verschiedenen Themen die passenden Akteure auf regelmäßiger Basis zusammen arbeiten (z.B. Arbeitskreise für die Themen Ehrenamt, Ausbildung, Arbeitsmarkt, Sprache u.a.). Arbeitsverwaltung und Ausländerbehörden sollten sich dabei als Partner von Akteuren und Betrieben verstehen, die aktiv an einer gelungenen Arbeitsmarktintegration mitwirken und Ermessensspielräume entsprechend nutzen.

b) Abgestimmte Angebote und Prozessketten

Befragte Expert/-innen halten gut funktionierende Verweisketten und passgenaue Angebote für unverzichtbar, wenn man Zugewanderte lückenlos, bedarfsorientiert und effizient bei der Arbeitsmarktintegration unterstützen möchte. Obwohl von einigen Befragten beobachtet wird, dass sich Doppelstrukturen auflösen, bemängeln einige Expert/-innen weiterhin eine fehlende Abstimmung der Regelinstrumente und Förderprojekte aufeinander.

Berufsbezogene Sprachförderung wird nach Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung zu selten durchgeführt. Grund dafür sind Finanzierungsschwierigkeiten, aber auch mangelnde professionelle Begleitung des Eingliederungsprozesses. Auch müssen die Angebote sichtbarer sein, um gefunden und angenommen zu werden. Außerdem stellt sich die Herausforderung, dass Kurse zahlenmäßig nicht zustande kommen. Besonders kleine und mittlere Unternehmen haben nicht genug Mitarbeitende mit Sprachförderbedarf, um genug Teilnehmende für einen Kurs zu stellen. Das Matching verschiedener Interessierter zu einem Kurs ist in ländlichen Regionen zentral.

Was wird empfohlen?

- Beratungsangebote und Maßnahmen sollten durch die koordinierenden Stellen in den Landkreisen und kreisfreien Städten öffentlich zugänglich dargestellt werden, bestenfalls unter **Einordnung der Angebote in eine Prozesskette**. Gleichzeitig bietet der Abstimmungsprozess selbst eine wichtige Gelegenheit zur **Bedarfs- und Rollenklärung** aller Akteure im Netzwerk.

- Sind zu viele konkurrierende Maßnahmen vorhanden, könnten gemeinsam von den Trägern abgestimmte **Systematiken zur rotierenden Verteilung** der Nachfrage bzw. einer gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit Abhilfe schaffen. Hier können die koordinierenden Stellen der regionalen Netzwerke den Anschub zu weiteren Abstimmungen geben

- **Berufsbezogener Sprachförderung nach Beschäftigungsaufnahme, insbesondere Förderung nach DeuFöV,** sollte stärker und transparenter beworben werden kombiniert mit entsprechenden finanziellen Fördermöglichkeiten z.B. für die Unternehmen oder Zugewanderten selbst. Es bedarf hier außerdem einer besseren Koordination, die als zentrale Ansprechstelle für Unternehmen mit Sprachlerninteressierten fungiert und terminliche Abstimmungen und Mobilitätslösungen initiiert. Falls das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge diese Rolle lokal nicht ausfüllt, bieten sich Bildungs- oder Integrationskoordinationen dafür an.

c) Operative Zusammenarbeit in festen Strukturen

Viele Akteure wünschen sich eine stärkere fallbezogene Zusammenarbeit auf Arbeitsebene im Bereich Arbeitsmarktintegration. Sowohl aus der Auswertung der Anfragen über die Beratungshotline als auch durch die Bedarfsanalyse wird dies deutlich: regionale Akteure der Integrationsarbeit wünschen sich eine effektive fallbezogene Abstimmung mit und zwischen den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen, etwa mit Vertreter/-innen der Ausländerbehörde und der Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern. Mitarbeitende der Arbeitsverwaltungen wünschen sich besonders eine verbesserte Zusammenarbeit mit anderen Ämtern. Beiden Gruppen ist gemein, dass sie sich eine stärkere Zusammenarbeit mit den Handwerks- , Industrie- und Handelskammern sowie mit Unternehmen wünschen.

Was wird empfohlen?

Zur verzahnten Zusammenarbeit der Akteure auf Arbeitsebene im Bereich Arbeitsmarktintegration sind Formate mit unterschiedlichem Formalisierungsgrad denkbar. Es wird empfohlen, die unterschiedlichen Formate in Pilotprojekten in geeigneten Regionen zu erproben und zu evaluieren, um sie als Transfermodell mit entsprechenden Kriterien für alle Kommunen in Sachsen-Anhalt zur Verfügung stellen zu können.

- Als minimale Lösung sind **regelmäßige Abstimmungsgespräche oder Fallkonferenzen** der beteiligten Akteure zu empfehlen, an denen Mitarbeitende aus den Jobcentern, der Agentur für Arbeit, der Ausländerbehörden sowie von den jeweils lokal relevanten Trägern zusammenkommen und fallbezogen zusammen arbeiten.

- Für eine enge Zusammenarbeit und die Nutzung von Synergieeffekten ist eine zumindest **temporäre räumliche Zusammenarbeit** der genannten Akteure zu empfehlen. Dies können zum Beispiel – auch räumlich - gemeinsame „Sprechtage für Migrant/-innen“ sein. Dadurch hätten Ratsuchende an festgelegten Tagen Zugang zu verschiedenen Ansprechstellen am selben Ort und die Akteure könnten sich fallbezogen vernetzen. Das Agieren am selben Ort erhöht die Kommunikation untereinander und das Miteinander der Aktivitäten.

- Ein optimaler Bündelungseffekt kann durch **dauerhafte räumliche und fachliche Zusammenarbeit** erzielt werden, wie sie beispielsweise in der Migrationsagentur im Burgenlandkreis praktiziert wird. Als zentrale Gelingensfaktoren für den Aufbau einer solchen Struktur wurden eine politische Unterstützung, eine klare Zielgruppendefinition sowie der vorhandene Wille innerhalb der Kommune zum rechtskreisübergreifenden Fallmanagement benannt. Außerdem sind eine starke Koordination und Netzwerkarbeit (landesweit wie kommunal) gefragt. Die Strukturen der Zusammenarbeit müssen verbindlich festgelegt sein. Dabei müssen Wandlungsprozesse innerhalb der Organisation gefördert werden, um Optimierung zu ermöglichen.

Die Wahl der geeigneten Formate sollte von den jeweiligen Bedingungen im Landkreis bzw. der kreisfreien Stadt abhängen: Demografie (damit verbunden: Nachfrage), Mobilität und bestehende Netzwerkstrukturen stellen die Rahmenbedingungen für die Vertiefung der Zusammenarbeit dar. **In Regionen mit einem hohen Anteil von Personen mit Migrationshintergrund und guter verkehrstechnischer Anbindung sollte eine dauerhafte räumliche Zusammenarbeit ähnlich der Migrationsagentur in Erwägung gezogen werden.** Hier könnten Gewinne bei Effizienz und Effektivität der Integrationsinstrumente erreicht werden. In Frage kommen dafür etwa die kreisfreien Städte Magdeburg, Halle und Dessau-Roßlau. **In ländlichen Regionen hingegen empfiehlt sich die Erprobung temporär verzahnter Arbeit und regelmäßiger Fallkonferenzen.** Dabei sollte versucht werden, wesentliche Vorteile der räumlichen Zusammenarbeit, nämlich die kurzen unbürokratischen Abstimmungswege („das Türklopfen"), so weit wie möglich durch gute Vernetzung herzustellen. Ein ergänzender Weg dazu kann die Vernetzung über digitale Formate sein, wie sie mit dem ZEMIGRA-Forum aktuell erprobt wird.

d) Potenzial der Zusammenarbeit mit dem Ehrenamt

Ehrenamtlich tätige Personen können als Sprach- und Kulturmittler/-innen und kontinuierliche Ansprechpersonen eine wichtige Rolle im Integrationsprozess spielen. Dafür betonen Experten: die Aufgaben von Ehrenamtlichen müssen geklärt und sie müssen für diese qualifiziert sein.

Was wird empfohlen?

- Wichtig ist eine fortlaufende ideelle und finanzielle Unterstützung der **professionellen Koordination und Begleitung** ehrenamtlicher Arbeit durch kommunale und/oder Landesförderung, wie sie bereits in vielen Kommunen etabliert wurde (z.B. Ehrenamtskoordination).

- Obwohl in den vergangenen Jahren viele Qualifizierungen für Ehrenamtliche angeboten wurden, werden immer noch **Schulungsbedarfe** kommuniziert. Dies greift ZEMIGRA auch in Fortführung des Schulungsangebotes auf. Schulungen können jedoch nur eine Grundorientierung über die möglichen Themenfelder für Ehrenamtliche im Bereich Arbeitsmarktintegration bieten. Darüber hinaus gehende Expertise kann und darf von Ehrenamtlichen nicht erwartet werden. Vielmehr sollte in **hauptamtlichen Arbeitsstrukturen die Ansprechbarkeit durch und Einbezug von Ehrenamtliche eingeplant und ermöglicht** werden mit dem Ziel einer engen Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen. Dafür sollte für Transparenz über die Zuständigkeiten bei Hauptamtlichen für Ehrenamtliche gesorgt werden. Auch sollten hauptamtliche Strukturen für die Möglichkeiten des Einbezugs ehrenamtlicher sensibilisiert und ermutigt werden. Die Kapazitäten ehrenamtlicher Begleitung könnten so sinnvoll zur Begleitung hauptamtlich gesteuerter Prozesse genutzt werden. Hierzu sollten die Kommunen, die Arbeitsverwaltung und Unterstützungsstrukturen

in den Regionen nachdrücklich ermutigt werden. Gleichzeitig müssen Ehrenamtliche angeregt werden, sich frühzeitig an hauptamtliche Strukturen zu wenden und eng verzahnt mit ihnen zu arbeiten. Darauf sollten Ehrenamtskoordinationen und Dachverbände hinarbeiten. ZEMIGRA wird dies im Rahmen seiner Aktivitäten vertiefend berücksichtigen.

e) Potenzial der Zusammenarbeit mit Migrant/-innenorganisationen

Migrant/-innenorganisationen sind nur in wenigen Regionen in Sachsen-Anhalt fest in die Netzwerke im Bereich Arbeitsmarktintegration eingebunden. Gute Beispiele hier sind die kreisfreien Städte Halle und Magdeburg, wo die beiden Dachorganisationen AGSA und LAMSA sitzen und aktiv im Integrationsgeschehen in den Städten mitwirken. Folgende zwei Kernpotentiale sehen Akteure in der Zusammenarbeit mit Migrant/-innenorganisationen:

- Funktion als „Brückenbauer/-innen“ zwischen migrantischen Communities und Akteuren der Arbeitsmarktintegration auf Arbeitsebene: sie können sowohl Lotsenfunktion für Migrant/-innen beim Zugang zu Unterstützungsstrukturen und der sprachlichen wie kulturellen Übersetzung übernehmen als auch als Sprachrohr von Kommunen in die Communities fungieren.

- Funktion als kultursensible Beratende bei der strategischen Entwicklung von Angeboten im Bereich Arbeitsmarktintegration

Was wird empfohlen?

- Kleine Migrant/-innenorganisationen benötigen neben einer **Einbindung in die Netzwerke** und eine **Wertschätzung als Expert/-innen** für ihre Communities **finanzielle Ausstattung,** um im Bereich Arbeitsmarktintegration unterstützend tätig zu sein. Hier geht es um kleine Unterstützungen, wie etwa Fahrtkostenerstattungen, Aufwandsentschädigungen oder die Bereitstellung von Räumlichkeiten. Dies sollte durch niedrigschwellige Förderung auf kommunaler Ebene unterstützt werden.

f) Frauenspezifische Förderstrukturen

Um Migrant/-innen und insbesondere geflüchtete Frauen in ihrer individuellen Lebenssituation abzuholen werden niedrigschwellige Angebote gefordert: soziale Integration und erste Schritte der Sprachvermittlung sollen dabei am Anfang stehen und erst sukzessive eine Arbeitsmarktperspektive entwickelt werden.

Was wird empfohlen?

- Schaffung von mehr **niedrigschwelligen Maßnahmen speziell für Frauen durch das Land Sachsen-Anhalt**, die langfristig angelegt sind und auf die jeweilige Lebenssituation der Frauen zugeschnittene Angebote bereithalten.

- Entwicklung von Maßnahmen mit inkludierter oder vor Ort verfügbarer **Kinderbetreuung** und erweiterte Bereitstellung von Informationen zum Zugang zu Kinderbetreuung sowie vermehrte Schaffung von **Teilzeit-Maßnahmen.**

- **Sensibilisierung der Arbeitsverwaltung** (und Ausländerbehörden) für einen gender- und kultursensiblen Umgang in der Beratungssituation, bei dem das System Familie als Ganzes betrachtet und mit einbezogen wird (z.B. in Beratungsgesprächen unter Einbezug beider Ehepartner etc.). Dies sollte auf lokaler wie Landesebene im Gespräch mit der Arbeitsverwaltung angeregt werden. Entsprechende Unterstützungsangebote zur Schulung sollten geboten werden.

3. Adressierung von Unternehmen

Nur wenige Unternehmen in Sachsen-Anhalt haben praktische Erfahrung mit ausländischen Beschäftigten. Jedoch wird die Beschäftigung ausländischer (Fach-)Kräfte durch Vertreter/-innen der Kammern eindeutig als Chance für die Fachkräftegewinnung betrachtet. Wie auch durch die Hochschule Harz im Rahmen des Projektes IntegriF II herausgearbeitet, werden jedoch Informationsdefizite bezüglich der Beschäftigung insbesondere von Geflüchteten sowie bürokratische und rechtliche Hürden als große Barrieren wahrgenommen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen mit geringen personellen Ressourcen benötigen eine enge Begleitung im Hinblick auf den Einstellungsprozess sowie Unterstützung im Umgang mit interkulturellen Hürden. Von Expert/-innen wird außerdem mehrfach darauf hingewiesen, dass ein gutes Erwartungsmanagement und eine passgenaue Vermittlung bei der Zusammenführung von Unternehmen und Arbeitskräften sehr wichtig ist, um Frustrationserlebnisse auf beiden Seiten und schlechte Beispiele in der Unternehmenslandschaft zu vermeiden.

Was wird empfohlen?

- **Direkte Kontaktbörsen für Personen mit Migrationshintergrund sowie betriebliche Praktika** (ohne Altersbeschränkung) werden als **Instrumente** zur Annäherung zwischen zugewanderten Arbeitssuchenden und Unternehmen empfohlen. Der Kontakt zwischen Unternehmen und potentiellen Arbeitnehmer/-innen könnte dabei unter Mitwirkung und Begleitung von Beratungsprojekten zustande kommen. Hier könnten auch lokale Sprachkursträger sowie interkulturelle Vermittlungen direkt einbezogen werden. Denkbare Formate sind zum Beispiel „Tage der offenen Tür“ in Unternehmen oder „Road Shows“. Dies könnte auch analog des „Girls and Boys Day“ mit einem festen Tag organisiert werden, der Zugewanderten die Möglichkeit zur Vorstellung in Unternehmen bietet. In Programmen wie KAUSA-Servicestellen oder MiiDU wurden bereits ähnliche Formate erprobt. Es wird empfohlen, ein solches Instrument gezielt im Rahmen einer Einzelförderung zu fördern oder es als Instrument im Arbeit-

geberservice von Agentur für Arbeit und/oder Jobcenter zu verankern. ZEMIGRA kann hier unterstützen, eine Steuerung ist jedoch durch vor Ort tätige Projekte sinnvoll.

- Bei der Koordination verschiedener lokaler Projekte mit Unternehmensansprache sollte darauf geachtet werden, dass es für Unternehmen eine zentrale Ansprechstelle für alle Fragen zur Beschäftigung von Zugewanderten gibt. Proaktive Kontaktaufnahmen durch Akteure sollten zwischen den Akteuren koordiniert sein. Insbesondere empfiehlt sich hier die langfristige und prominente **Etablierung von Willkommenszentren als Ansprechstellen für Unternehmen**, in denen verschiedene Zuständigkeiten unter einem Dach ansprechbar sind. Eine konsequente Einrichtung solcher Zentren könnte gerade mit Blick auf ausländische Fachkräfte eine gute Weiterentwicklung der Beratungsinfrastruktur in Sachsen-Anhalt sein.

„Die schnelle Integration in Sachsen-Anhalt ist erfolgreich angelaufen. Nun geht es um die nachhaltige Integration."
(aus dem Gespräch mit einer Expertin)