

# **Arbeitsintegration in der BRD – auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft**

18.03.2015, Arbeitsintegration – Erfolgsfaktoren und Praxisansätze

# Gliederung

1. Arbeitsmarktpolitische Ausgangslage
2. Initiativen zur Arbeitsmarktintegration in Politik und Praxis
3. Ein Beispiel – das Programm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ)
4. Fazit
5. Inklusion als Leitbild – Positionspapier des Förderprogramms IQ



## Arbeitsmarktpolitische Ausgangslage - Schlaglichter

- In Deutschland leben ca. 16,3 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund, das sind ca. 20% der Gesamtbevölkerung. Bei den unter 5jährigen stellen Personen mit Migrationshintergrund inzwischen 34,9% der Bevölkerung.
- Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 25 bis 65 Jahren sind etwa doppelt so häufig erwerbslos als jene ohne (8,9% gegenüber 4,7% ohne Migrationshintergrund)
- Die Arbeitsmarktlage von Menschen mit Migrationshintergrund hat sich in den letzten Jahren nicht maßgeblich verbessert
- Demografischer Wandel und Fachkräftemangel

## Initiativen zur Arbeitsmarktintegration

- Integrationsgipfel
- Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung des Integrationsplans (NAP)
- Einführung des „Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes“ (BQFG), auch „Anerkennungsgesetz“ genannt
- Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Charta der Vielfalt
- Projekte/Programme

# Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ)

1. Profil und Entwicklung
2. Ziele und Handlungsschwerpunkte
3. Struktur und Aufgaben
4. Projektbeispiele
5. Erfolgsfaktoren
6. Fazit



## Profil und Entwicklung Förderprogramm IQ

- Gesamtlaufzeit: 01.01.2015 - 31.12.2018
- Förderung aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Bundesagentur für Arbeit (BA)
- Das Förderprogramm IQ ist ein Strukturprogramm
- Das Netzwerk IQ kann auf gewachsenen Strukturen zurückgreifen, es existiert seit 2005

## Entwicklung des Netzwerks IQ

**2005 - 2007**

**Netzwerkaufbau und Entwicklung von Modellansätzen**

**2008 - 2010**

**Transfer und Verbreitung von Modellansätzen**

**2011 - 2014**

**Fokus auf Anerkennung ausländischer Abschlüsse**

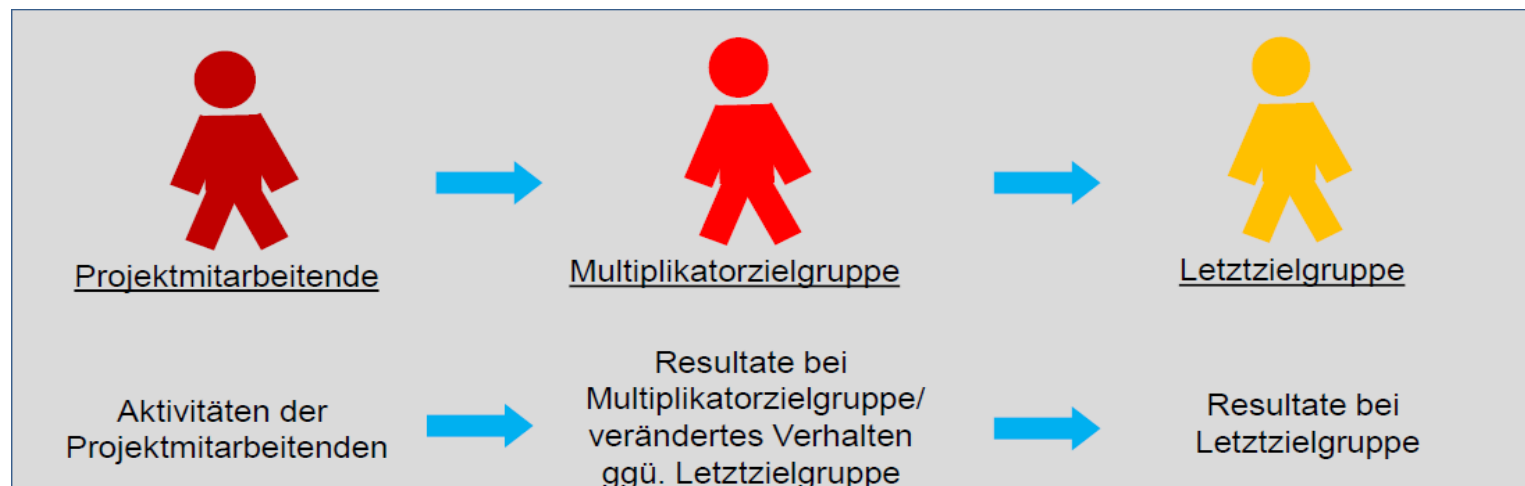
**2015 - 2018**

**Fokus: „ESF-Qualifizierung im Kontext des Anerkennungsgesetzes“**



## IQ - Ziele und Zielgruppen

- Ziel des Förderprogramms: Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund.
- Zielgruppe sind Arbeitsmarktakteure sowie Migrantinnen und Migranten





## Förderprogramm IQ – Schwerpunkte



Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung



Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext  
des Anerkennungsgesetzes



Interkulturelle Kompetenzentwicklung

## Strukturen des Förderprogramms

- 16 Landesnetzwerke
- 5 Fachstellen
- Multiplikatorenprojekt
- Steuerungsgruppe



## Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen

**Berufsbezogenes Deutsch**

**Beratung und Qualifizierung**

**Einwanderung**

**Migrantenökonomie**

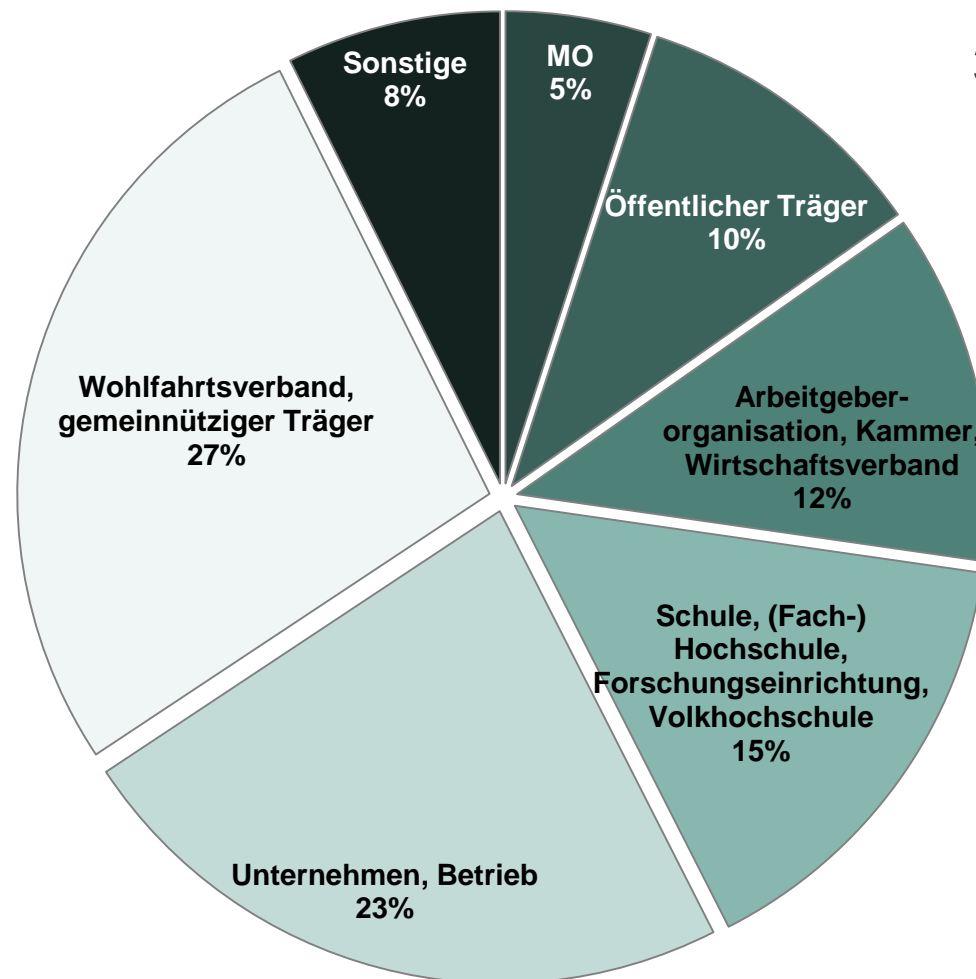
**Interkulturelle Kompetenzentwicklung  
und Antidiskriminierung**

Bündelung und Verbreitung von  
fachlicher Expertise

Förderung von Qualitätsentwicklung  
und -standards

Einrichtung eines bundesweites  
Dialoggremiums

## Vielfalt der Trägerstruktur



**341 Projekte  
bundesweit**

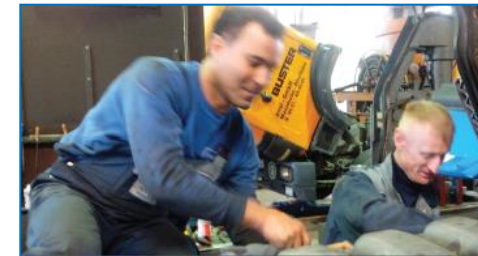
## Was macht IQ? Projektbeispiele



**Gründungsberatung,  
Nürnberg**



**Mobile  
Anerkennungsberatung  
im ländlichen Raum,  
Sachsen-Anhalt**



**Individuelle betriebliche  
Anpassungsqualifizierung,  
Mannheim**



**Berufsbezogene  
Deutschkurse für  
Medizinstudenten,  
Hamburg**



**Interkulturelle Öffnung  
von Arbeitsagenturen,  
Saarland und Rheinland-  
Pfalz**

## 2012 bis 2014: Zahlen und Ergebnisse

- 13.000 Veranstaltungen (z.B. Arbeitsgespräche, Informationsveranstaltungen, Konferenzen) mit ca. 106.000 Teilnehmenden zwischen 2012 bis 2014
- 43.500 Anerkennungsberatungen
- 1.650 Schulungen zur interkulturellen Kompetenzerweiterung

## Anerkennungsberatung im Förderprogramm IQ

- 32.674 Personen von IQ-Anlaufstellen beraten
- Frauen (63,5%), Männer (36,5%), Personen zwischen 25 und 44 Jahren (75,7%)
- Die Mehrheit der Anfragen (94,2%) aus Deutschland
- Die Abschlüsse der Ratsuchenden stammen aus 165 verschiedenen Ländern

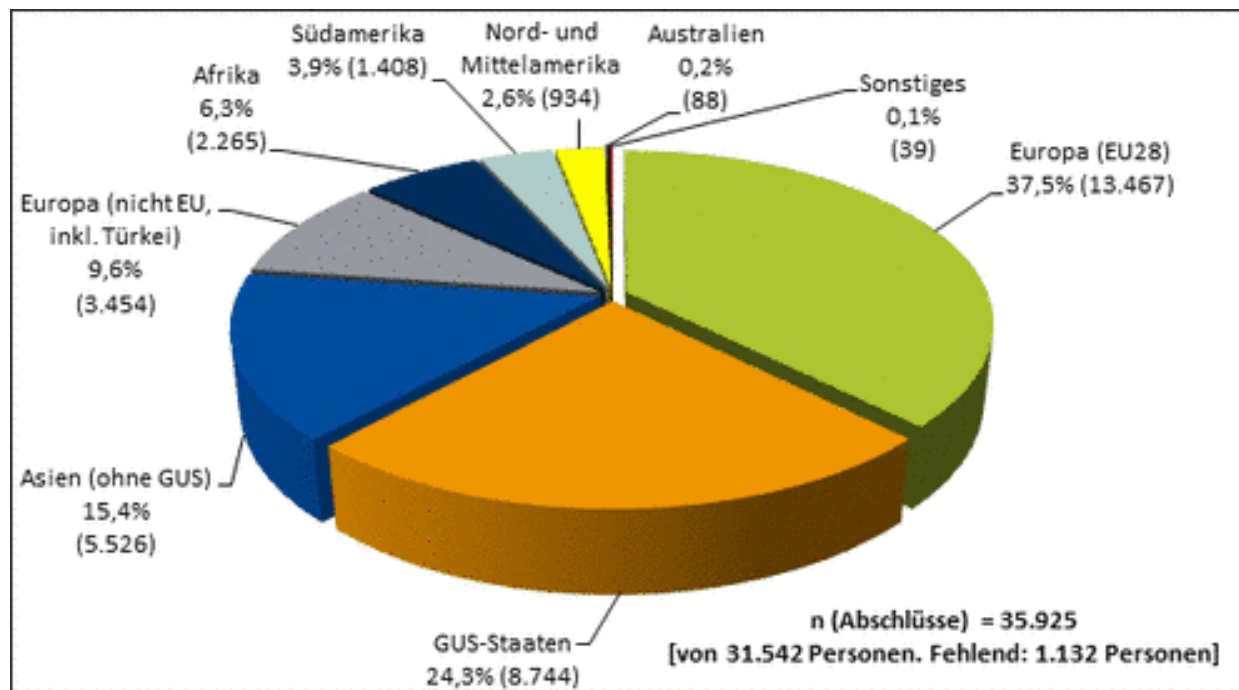


Abb. 1: Erwerbsländer der ausländischen Qualifikationen nach Regionen



## **Erfolgsfaktoren des Förderprogramms IQ**

**Verzahnung und Vernetzung**

**Transfer und Nachhaltigkeit**

**Vielfalt und Kompetenz der Akteure**

**Vielfalt der Themen und Angebote**

## Fazit


**Für die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration ist ein Bündel von aufeinander abgestimmten Maßnahmen erforderlich!**

- passgenaue Angebote, Beratung, Qualifizierung
- Netzwerkarbeit
- Schulung und Beratung von Personalverantwortlichen über Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund und Abbau möglicher individueller Vorbehalte und Skepsis
- Beratung und Implementation von Strategien interkultureller Öffnung/ Diversity Management in Unternehmen, Kommunen, Arbeitsverwaltungen etc.

# Inklusion als Leitbild – Positionspapier des Förderprogramms IQ



## Voraussetzung der „inkluisiven Gesellschaft“

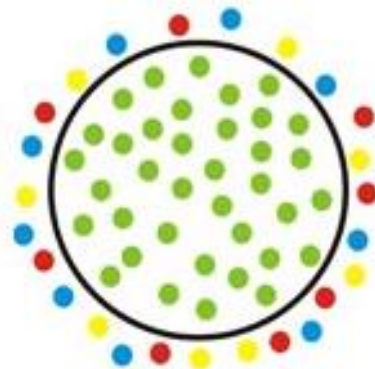


*"Inklusion besagt [...], nicht der Einzelne muss in bestehende Strukturen integriert, sondern Strukturen so geschaffen werden, dass jeder von Anfang an als zugehörig betrachtet wird und sein Recht auf Teilhabe und Selbstbestimmung umsetzen kann." (Alicke 2013)*

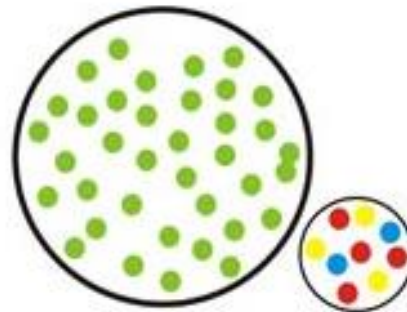
## Prinzipien der Inklusion



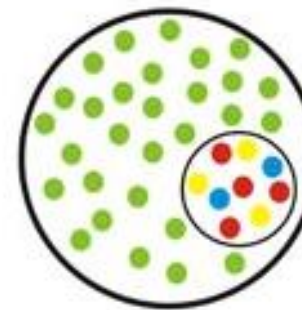
Inklusion



Exklusion



Separation



Integration

## Inklusion als Leitbild - Positionspapier des Förderprogramms IQ - Motivation

Kritik am Integrationsbegriff  
- Integration als Synonym  
für einseitigen  
Leistungserwartung und  
Anpassungsdruck

Perspektivwechsel -  
Anerkennung von Vielfalt  
und Pluralität

Integrationsgipfel 2013

langfristiger Perspektive  
für die eigene Arbeit -  
Orientierung an einem  
Leitbild

## Positionspapier: Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen und Migranten - auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft



- Willkommens- und Wertschätzungskultur – mehr als Fachkräftesicherung
- (Managing) Diversity – der Umgang mit Vielfalt in einem inklusiven Arbeitsmarkt
- Netzwerke in einer inklusiven Gesellschaft



## Willkommens- und Wertschätzungskultur

### Vision:

- Zuwanderung wird von einer Willkommens- und Wertschätzungskultur getragen
- Adressaten sind Zuwanderinnen und Zuwanderer unabhängig von den individuellen Migrationsgründen
- Willkommenskultur wird von allen gesellschaftlichen Gruppen und Akteuren getragen und für ihren Bereich aktiv umgesetzt

### Einige Empfehlungen

- Angebote der Vorintegration verbessern
- Informations- und Beratungsangebote aufbauen und vernetzen
- Angebote der deutschen Sprache ausbauen und Mehrsprachigkeit fördern
- Zugewanderte vor illegaler Beschäftigung und Diskriminierung schützen

## Diversity

### Vision:

- Vielfalt ist Normalität!!!
- Arbeitsmarktakteure: Unternehmen, Institutionen, Individuen verfügen über Kompetenzen im Umgang mit Diversity, Mechanismen der Selbstreflexion und Konfliktlösungen sind etabliert.

### Einige Empfehlungen

- Öffentliche Institutionen interkulturell öffnen und inklusionsgerecht gestalten
- Diskriminierung offen legen und bekämpfen
- Sozialraumorientierung
- Gesellschaftlichen Diskurs fördern

## Netzwerke

**Netzwerke können einen substanziellen Beitrag zur Entwicklung von Willkommenskultur und dem Aufbau von Diversity-Kompetenzen leisten.**

- Netzwerke stellen Beteiligung von den Gruppen her, die selbst Adressat der Netzwerkarbeit sind.
- Netzwerke ermöglichen gemeinsames Handeln
- Netzwerkarbeit zielt auf passgenaue Verzahnung von Integrationsangeboten
- Durch den Austausch der Netzwerksakteure findet ein gemeinsamer Lernprozess und der Aufbau interkultureller Kompetenz statt .
- Netzwerke können flexibel und innovativ auf sich veränderte Anforderungen einer Migrationsgesellschaft reagieren.

## Ebenen für inklusive Ansätze in der Praxis

### **1. Ebene: Teilhabe von Personen – Angebote für Migrant/innen**

Ansätze: Beratung, Qualifizierung, Coaching, ...

### **2. Ebene: Barrieren im System abbauen**

Ansätze: Interkulturelle Öffnung, Diversity Management, Netzwerkarbeit

### **3. Ebene: Vermittlung / Umsetzung von inklusiven Werten**

Ansätze: Kampagnen, Leitbildprozesse

# Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH

Canan Ulug

Telefon 0211 / 23 95 65 – 21

Canan.ulug@ebb-bildung.de

[www.ebb-bildung.de](http://www.ebb-bildung.de)



Weitere Informationen unter [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:

