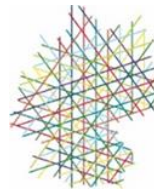




Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Ein Land.
Viele Chancen.
Nationaler Aktionsplan Integration

ABSCHLUSSBERICHT

Nationaler Aktionsplan Integration (NAP-I)

Phase III – Eingliederung

Themenforum „Integration in den Arbeitsmarkt“

04.06.2020

I. Ausgangslage

Fundamentaler technologischer Wandel, Globalisierung und ökonomische Disparitäten, die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots auf zunehmend internationalen Arbeitsmärkten¹ und eine alternde Bevölkerung in den Industrienationen sind einige der Herausforderungen, denen sich auch der deutsche Arbeitsmarkt stellen muss. Der Erfolg bei der Bewältigung dieser Herausforderungen hängt entscheidend davon ab, wie gut es Deutschland gelingt, seine zukünftige Fachkräftebasis zu sichern.

In der aktuellen Corona-Pandemie mit den dramatischen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich die besondere Betroffenheit sowie die höhere Verletzlichkeit von Migrantinnen und Migranten insbesondere in prekärer und niedrig bezahlter Beschäftigung². Zudem arbeiten Migrantinnen und Migranten überproportional häufig in systemrelevanten Branchen z.B. als Ärzte, in Pflegeberufen, in der Logistik, der Ernährungsindustrie und in der Landwirtschaft. Beispielsweise sind über 20% der in Deutschland tätigen Ärztinnen und Ärzte nicht in Deutschland geboren. Ein gutes Zehntel aller in Deutschland tätigen Ärztinnen und Ärzte wurde sogar im Ausland ausgebildet³. Alle Einwanderergruppen - in Deutschland lebende Menschen mit Einwanderungsgeschichte, Geflüchtete, EU-Zuwanderer und Fachkräfte aus Drittstaaten, Frauen wie Männer - müssen bestmöglich, entsprechend ihrer Potentiale und Fähigkeiten in den Arbeitsmarkt integriert werden, um Wohlstand und soziale Stabilität dauerhaft zu sichern.

Zum Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsaufbau der letzten Jahre haben zu einem erheblichen Teil auch ausländische Arbeitskräfte beigetragen. Ihr Beitrag zu Wohlstand und Stabilität der sozialen Sicherungssysteme ist heute schon unverzichtbar und wird in der gesellschaftlichen Debatte noch unterschätzt.

In Deutschland waren im Jahr 2019 ca. 3,8 Millionen Menschen mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt als 2013. Dieser Zuwachs wurde zu 48%, also fast zur Hälfte durch Menschen aus dem Ausland realisiert, zwischen 2018 und 2019 lag ihr Beitrag zum Aufbau der Beschäftigung gar bei 60%. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländerinnen und

¹ Zum weltweiten Mangel an Pflegekräften siehe (abgerufen am 29.05.2020): <https://www.who.int/news-room/detail/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

² IOM Global Migration Data Analysis Centre (abgerufen am 29.05.2020): <https://migrationdataportal.org/themes/migration-data-relevant-covid-19-pandemic>

³ OECD (2019), Recent Trends in International Migration of Doctors, Nurses and Medical Students, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5571ef48-en>.

Ausländer hat sich innerhalb von 10 Jahren mehr als verdoppelt⁴. Das jährliche Wirtschaftswachstum in Deutschland resultiert regelmäßig zu 0,2 Prozentpunkten allein aus der wirtschaftlichen Leistung der EU-Zuwanderung⁵.

Der Anteil der Bevölkerung in Deutschland mit Migrationshintergrund wird weiter zunehmen. Bereits heute weisen jüngere Alterskohorten einen deutlich höheren Migrationsanteil im Vergleich zur Gesamtbevölkerung auf. Ob dieses demografische Potential erfolgreich für die volkswirtschaftlichen Herausforderungen genutzt werden kann, hängt vor allem auch von den Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsmarkt ab.

Trotz des erheblichen Beitrags von Migrantinnen und Migranten an Beschäftigung und Wohlstand sind Migrantinnen und Migranten gleichzeitig überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen und beziehen öfter Transferleistungen nach dem SGB II. Das gilt besonders für Migrantinnen, deren Erwerbsbeteiligung insgesamt geringer ist, sowohl im Vergleich zu Migranten, als auch im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund.

Auch wenn wir in den letzten Jahren ein gutes Stück bei der Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern in den Arbeitsmarkt vorangekommen sind - etwa bei der Berücksichtigung migrationspezifischer Faktoren in der Regelförderung, beim Ausbau der berufsbezogenen Sprachförderung oder der weitgehenden Gleichstellung von Ausländerinnen und Ausländern in der Ausbildungsförderung - bleibt eine deutliche Vulnerabilität von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt bestehen.

Um verbleibende Integrationslücken im Arbeitsmarkt zu identifizieren und zu beheben, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des NAP-I einen Dialogprozess mit Vertreterinnen und Vertretern von Bund, Ländern und Kommunen, Migrantorganisationen und Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Expertenorganisationen, Sozialpartnern und Fachverbänden begonnen.

II. Zielbestimmung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat in diesem zwölfmonatigen Diskussions- und Arbeitsprozess mit circa 150 Teilnehmenden aller betroffenen

⁴ Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Deutschen wuchs im Vergleich seit 2009 lediglich um 14%.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

⁵ DIW Wochenbericht 44 / 2018, S. 955-963

gesellschaftlichen Bereiche sechs Schwerpunktthemen identifiziert. Hierzu haben 13 Gruppenworkshops stattgefunden, zusätzlich wurden Arbeitsgespräche, Experteninterviews und Vor-Ort-Besichtigungen erfolgreicher Praxislösungen durchgeführt. Im Abschnitt *II. Zielbestimmung* werden diese sechs Handlungsfelder jeweils einzeln erläutert und unter Abschnitt *III. Handlungsschwerpunkte* anschließend in konkrete Kernvorhaben und Maßnahmen übertragen.

(1) Berufliche Ausbildung befördern

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist in Deutschland immer noch einer der vielversprechendsten Wege, um einen nachhaltigen Einstieg ins Berufsleben zu erreichen und Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Im Jahr 2019 lag die Arbeitslosenquote von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bei 2,9%, ohne abgeschlossene Berufsausbildung jedoch bei 17,7%. Migrantinnen und Migranten sind hierbei erheblich überrepräsentiert: Von allen Arbeitslosen mit Migrationshintergrund hatten in der zweiten Jahreshälfte 2019 immerhin 71% keine abgeschlossene Berufsausbildung, bei den Arbeitslosen ohne Migrationshintergrund hingegen nur 38%.

Die Gründe hierfür sind vielfältig: Zwar ist die Bildungsaspiration z.B. unter Geflüchteten besonders hoch⁶, aber viele Einwanderer kennen sich im deutschen Ausbildungssystem nicht gut aus, manche wollen lieber sofort Geld verdienen statt eine langfristige Ausbildung zu durchlaufen und einigen fehlen Grundkompetenzen für die Ausbildung. Auch wenn ein (Haupt-)Schulabschluss keine formale Bedingung für die Aufnahme einer Berufsausbildung ist, wird er häufig von Ausbildungsbetrieben vorausgesetzt und ist damit eine wichtige „Eingangstür“ ins Ausbildungssystem. Zwar besteht ein Rechtsanspruch auf Nachholen eines Hauptschulabschlusses. Allerdings werden Förderangebote von Arbeitsagenturen und Jobcentern gemessen an der hohen Zahl von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund ohne Hauptschulabschluss nur wenig in Anspruch genommen.

Fehlende Deutschkenntnisse können eine weitere Hürde auf dem Weg zum Berufsabschluss sein. So wird für eine erfolgreiche Ausbildung von Expertinnen und Experten die sprachliche Vorbereitung auf die Berufsschule und die sprachliche Unterstützung während der

⁶ IAB-Kurzbericht 3/2019, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Berufsschulzeit und für den Abschluss innerhalb der berufsvorbereitenden und ausbildungsbegleitenden Fördermaßnahmen des SGB III als besonders wichtig betrachtet.

Aber auch der Zugang zur Ausbildungsförderung war bis vor Kurzem für Ausländerinnen und Ausländer je nach Aufenthaltsstatus und Voraufenthaltszeiten stark differenziert. Mit dem Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz wurde 2019 der Zugang zur Förderung der Berufsausbildung einschließlich der Berufsvorbereitung für Ausländerinnen und Ausländer erheblich ausgeweitet und durch den Abbau bisher unterschiedlicher Zugangsregelungen und -beschränkungen stark vereinfacht. Unterstützung erhalten können nunmehr alle Ausländerinnen und Ausländer, die in Deutschland arbeiten dürfen, in der Regel unabhängig von Herkunftsland oder Aufenthaltsstatus. Sowohl die neuen gesetzlichen Regelungen bei der Ausbildungsförderung als auch weiterbestehende aufenthaltsrechtliche Regelungen sehen Einschränkungen auf dem Gebiet der Voraufenthaltszeiten für Geduldete und Gestattete vor. Für Geduldete ist das Instrument der Einstiegsqualifizierung (EQ) nicht Bestandteil der Ausbildungsduldung.

Darüber hinaus ist mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Arbeit-von-morgen-Gesetz) ein Rechtsanspruch auf einen Berufsabschluss für Geringqualifizierte geschaffen worden.

Dabei kann es nicht nur für Migrantinnen und Migranten, sondern für alle Personen mit hohem individuellen Unterstützungsbedarf hilfreich sein, wenn die Berufsausbildung stärker modularisiert, Zwischenstufen zertifiziert und die Fördermöglichkeiten zielgenauer darauf ausgerichtet werden, was zu einer höheren Flexibilität führt⁷.

Verbesserungen bei der Ausbildung von Migrantinnen und Migranten tragen zur Sicherung des qualifizierten Erwerbspotentials bei. Auch kann über eine verbesserte sprachliche Unterstützung und Begleitung sowie über eine flexibilisierte Ausbildung die Mobilität von jungen Menschen in Europa zum Zweck einer beruflichen Ausbildung gefördert werden.

(2) Reichweite arbeitsmarktbezogener Informationsmedien für Migrantinnen und Migranten erhöhen

⁷ <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187850/duales-system>, abgerufen am 29.05.2020.

Die arbeitsmarktbezogene Begleitung internationaler Fachkräfte in Deutschland, aber auch die Ansprache von Personen mit Zuwanderungsgeschichte mit für sie relevanten Arbeitsmarktinformationen wird für eine schnelle und qualifikationsadäquate Integration immer wichtiger. Diese Personen nutzen die Vielzahl bestehender Informationsangebote wenig, möglicherweise aufgrund geringer Kenntnisse über Zuständigkeiten und Schwierigkeiten beim Auffinden der Angebote. Stattdessen beziehen sie ihr Wissen zu Leben und Arbeiten in Deutschland häufig über selbstorganisierte Foren in den digitalen und sozialen Medien.

Studien und Erkenntnisse aus der Praxis zeigen, dass das Informationsverhalten von Zuwanderinnen und Zuwanderern häufig:

- dezentralisiert, in selbstorganisierten Netzwerken und in den digitalen und sozialen Medien stattfindet,
- nicht den auf breite Bevölkerungsgruppen angelegten Informationsstrategien der öffentlichen Institutionen entspricht, sondern eine differenzierte Ansprache spezifischer Einwanderergruppen erforderlich macht,
- in Bezug auf digitale und soziale Medien überdurchschnittlich hoch ist, auch unter ansonsten schwer zu erreichenden Gruppen wie z.B. geflüchteten Frauen,
- sich in den Informationsbedarfen entlang verschiedener Faktoren (z.B. Herkunftsland/Sprache, Bildung, Arbeitsmarkt- und Aufenthaltsstatus) deutlich unterscheidet.

Diese Erkenntnisse nutzen von der Bundesregierung geförderte Projekte⁸, um Migrant*innencommunities gezielter anzusprechen und besser zu erreichen.

(3) Vermeidung der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen und von Arbeitsausbeutung von Zugewanderten

Eine nachhaltige Integration von Zugewanderten in Arbeit wird auf lange Sicht nur zu fairen Bedingungen und ohne Prekarisierung und Arbeitsausbeutung gelingen. Immer noch nehmen Zuwandererinnen und Zuwanderer besonders häufig Tätigkeiten mit prekären Beschäftigungs- und Entlohnungsbedingungen auf, u.a. im Gastgewerbe, in der Fleischindustrie, in der Landwirtschaft, in der Bauindustrie, bei Paket-, Wach- und Sicherheitsdiensten, der

⁸ u.a. Handbook Germany, mbeon – Online-Beratung der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE), Migrationsberatung MB 4.0

Gebäudebetreuung oder der Arbeitnehmerüberlassung. Ursache sind auch fehlende oder geringe Sprachkenntnisse und/oder geringe System- und Rechtskenntnis. In der Folge sind diese Migrantinnen und Migranten besonders von ihren Arbeitgebern abhängig und haben teilweise Schwierigkeiten, ihre arbeitsrechtlichen Ansprüche geltend zu machen. Entsprechende Hinweise kommen auch von den Fachberatungsstellen mit langjähriger Praxis (u.a. den vom BMAS geförderten Programmen *Faire Integration*, *Faire Mobilität* und *der Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel*, aber auch von landesfinanzierten Beratungseinrichtungen wie *Arbeit und Leben e.V.*).

(4) Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen und geflüchtete Frauen erhöhen

Migrantinnen sind im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund seltener erwerbstätig und seltener qualifikationsadäquat beschäftigt, insbesondere, wenn Kinder im Haushalt leben. Alle Angebote und Maßnahmen, mit denen ihre Erwerbsbeteiligung erhöht werden soll, müssen die Heterogenität der Zielgruppe berücksichtigen. Hierfür ist ein intersektionaler Ansatz erforderlich, damit Migrantinnen mit den unterschiedlichsten Ausgangs- und Lebenslagen ihre Chancen am Arbeitsmarkt ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Familiensituation und ihrer Herkunft verwirklichen können.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch bei der Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt relevant und zielt auf gleichen Zugang zu existenzsichernder Beschäftigung sowie Lohngleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit, auf einen Abbau geschlechtsspezifischer Tätigkeitsfelder, Berufe und Branchen (z.B. Einzelhandel) sowie der Ungleichverteilung der Geschlechter auf betrieblichen Hierarchieebenen, auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben sowie auf die Überwindung geschlechterbezogener Rollenstereotypen. Die einzelnen Akteure am Arbeitsmarkt - Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Arbeitgeber(-verbände), Gewerkschaften - können zwar jeweils Einfluss auf diese gleichstellungspolitischen Zielsetzungen nehmen, sie aber nicht allein erreichen. Dennoch sollte jeder einzelne Arbeitsmarktakteur in seinem eigenen praktischen Einflussbereich alle vorhandenen Möglichkeiten auch tatsächlich nutzen, um unabhängig vom Geschlecht gleiche Chancen bei Art der Beschäftigung, Einkommenshöhe und Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Das Risiko, bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche sowie bei den Beschäftigungsbedingungen Diskriminierung zu erfahren, ist für Menschen mit Migrationshintergrund hoch und für Migrantinnen noch höher als für Migranten. Der weitere Abbau von und Schutz vor Diskriminierung ist dringend notwendig.

Hierfür sollte die in der Arbeitsförderung erprobte Strategie, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe sowie die besondere Förderung von Frauen beispielsweise in Form passgenauer Maßnahmen parallel zu verfolgen, um das Merkmal migrationssensibler Gendergerechtigkeit erweitert und auf andere Bereiche übertragen werden. So können Mehrfachdiskriminierungen, von denen Migrantinnen auf struktureller, institutioneller sowie individueller Ebene betroffen sind, umfassend erkannt, sichtbar gemacht und abgebaut werden. Dafür ist in allen relevanten Bereichen von den maßgeblichen Akteuren, insbesondere von den Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Arbeitgeber(-verbänden) und Gewerkschaften, eine migrationssensible Gleichstellungsstrategie zu verfolgen. Zielführend sind zudem Projekte, die sich direkt an Migrantinnen richten und ihre besonderen Bedarfe berücksichtigen.

Dabei ist die Expertise von Migrantinnen als Agentinnen in eigener Sache, insbesondere bei der Konzipierung und Durchführung strukturwirksamer Programme und Maßnahmen gezielt einzuholen.

(5) Familien von zuziehenden Fachkräften in den Blick nehmen

Ein Mangel an Fachkräften betraf vor der Corona-Krise in Deutschland branchenübergreifend Unternehmen in allen Größenordnungen und wird auch danach wieder auftreten: Es fehlen grundsätzlich nicht nur Handwerkerinnen, Ingenieure, Ärztinnen, Pflegekräfte. Durch Zuwanderung aus dem europäischen Ausland konnte in den vergangenen Jahren der Mangel teilweise abgemildert werden. Zudem ist am 1. März 2020 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft getreten. Damit können insbesondere auch Fachkräfte aus Drittstaaten mit einer anerkannten ausländischen Berufsqualifikation einwandern.

Doch ist es keinesfalls selbstverständlich, dass international mobile Fachkräfte dauerhaft in Deutschland bleiben werden. Auch andere Industrienationen werben um Fachkräfte und gerade der Wettbewerb um Fachkräfte aus dem Gesundheitssektor verschärft sich mit der Corona-Pandemie, da auch die meisten Herkunftsländer der Migrantinnen und Migranten dauerhaft ihren Gesundheitssektor stärken werden müssen. Um Fachkräften und ihren Familien das Ankommen auch außerhalb des Arbeitsplatzes zu erleichtern und ihre Bleibewahrscheinlichkeit zu fördern, sind begleitende Angebote erforderlich, vor allem aber ein reibungsloses Ineinandergreifen behördlicher Prozesse im Einreise- und Aufenthaltsverfahren und deren Verknüpfung mit privaten und öffentlichen Unterstützungsangeboten im Bereich der Sprachförderung, der Kinderbetreuung, der Wohnungssuche, der Gesundheitsversorgung, etc.

Wenn diese Faktoren die zuziehenden Familien zufriedenstellen, ist deren langfristiger Verbleib in Deutschland wahrscheinlicher.⁹

(6) Berufliche Aufwärtsmobilität von Migrantinnen und Migranten fördern

Im niedrig qualifizierten Arbeitsmarktsegment bietet das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) auch Migrantinnen und Migranten die Chance, eine schnelle Arbeitsaufnahme in langfristig stabile Beschäftigung zu verstetigen, und ermöglichen grundsätzlich einen beruflichen Aufstieg in höher qualifizierte Arbeitsmarktsegmente. Hierzu wurden u.a. die Zugänge zur beruflichen Weiterbildungsförderung verbessert und flexibilisiert, indem auch zusätzliche oder ergänzende berufliche Qualifikationen gefördert werden können. Der Erwerb weiterer beruflicher Kompetenzen ermöglicht es erwerbslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sich qualifikatorisch breiter und flexibler für den Arbeitsmarkt aufzustellen.

Aktuell besitzen Beschäftigte, die selbst eingewandert sind, mit 59% deutlich seltener als Deutsche ohne Migrationshintergrund (76%), aber auch als Personen mit Migrationshintergrund der 2. Generation (73%) einen qualifizierenden beruflichen Abschluss. Hinzu kommt, dass die Teilnahmequote geringqualifizierter Beschäftigter der ersten Zuwanderergeneration an beruflicher Weiterbildung mit 12% gegenüber 21% bei geringqualifizierten Beschäftigten ohne Migrationshintergrund deutlich geringer ausfällt¹⁰. In der Kombination aus geringeren Anteilen an (anerkannten) beruflichen Abschlüssen und geringerer Weiterbildungsbeteiligung besteht ein mögliches Erklärungsmuster, warum Menschen mit Migrationshintergrund doppelt so häufig unterwertig beschäftigt sind als Personen ohne Migrationshintergrund¹¹.

Sozialpartner, Arbeitsagenturen und Jobcenter müssen daher die vom Gesetzgeber geschaffene Grundlage nutzen, um die berufliche Entwicklung und den beruflichen Aufstieg unterstützen, um eine einmal aufgenommene Beschäftigung zu einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration zu führen, und zwar unter Berücksichtigung formaler und non-formaler Kompetenzen. Anderenfalls ist ein dauerhafter „Drehtüreffekt“ zwischen Phasen niedrigqualifizierter Beschäftigung und

⁹ Ungeachtet davon kann auch zirkuläre Migration in bestimmten Bereichen ein dauerhaftes Migrationsmodell darstellen.

¹⁰ IAB-Kurzbericht 19/2019, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

¹¹ Kracke, Nancy: Soziale Welt 67 (2016), S. 177 – 204

Arbeitslosigkeit zu erwarten. Der Anschluss an sich ändernde Arbeitsmarktbedarfe und -anforderungen wäre damit in Gefahr.

Informelle und non-formal erworbene Kompetenzen werden im deutschen Bildungs- und Beschäftigungssystem noch zu wenig für die formale Anerkennung beruflicher Qualifikation und damit auch für die tarifliche Einordnung berücksichtigt. Möglichkeiten berufsbegleitender Qualifizierung und der Erwerb von Teilqualifikationen werden noch zu wenig genutzt.

III. Handlungsschwerpunkte (Kernvorhaben)

Aufbauend auf die in Abschnitt II dargelegte Zielbestimmung für jedes der sechs Arbeitsthemen werden im Folgenden Handlungsschwerpunkte definiert und Kernvorhaben erarbeitet. Diese zielen auf mittelfristige Entwicklungslinien und (überwiegend) kurzfristig wirksame Maßnahmen ab.

(1) Berufliche Ausbildung befördern

Migrantinnen und Migranten ohne Hauptschulabschluss haben es schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Der Rechtsanspruch auf Nachholen eines Hauptschulabschlusses (HSA) soll ihnen helfen. Allerdings werden bestehende Förderangebote bisher wenig in Anspruch genommen. Die Gründe hierfür sind noch nicht klar.

Wichtig ist daher die Ursachenforschung in diesem Feld: Konkret wird das BMAS deshalb als ersten Schritt einen Praktikerworkshop organisieren, um zu analysieren, wieso die von Bundesagentur für Arbeit (BA) und Ländern angebotenen Programme verhältnismäßig wenig genutzt werden und woran ein nachholender Erwerb des HSA scheitert. In einem zweiten Schritt werden die Ergebnisse bei der Maßnahmenplanung der BA berücksichtigt. Auch die Zusammenarbeit mit den für die Schulbildung zuständigen Bundesländern soll im Sinne der Betroffenen dadurch verbessert werden.

Kernvorhaben 1: Spezielle Auszubildendenkurse im Rahmen der Deutschsprachförderverordnung (DeuFöV)

Vorhandene Sprachdefizite während einer Berufsausbildung gefährden vor allem den Besuch der Berufsschule. Daher wird BMAS als Kernvorhaben spezielle Auszubildendenkurse im Rahmen der Deutschsprachförderverordnung (DeuFöV) erproben, um Auszubildende besser auf die sprachlichen Anforderungen ihrer Berufsschulen und ihrer Abschlussprüfungen vorzubereiten. Auf diese Weise sollen Abbruchquoten verringert und die Chancen auf einen erfolgreichen

Ausbildungsabschluss erhöht werden. Statt allgemein-berufssprachlicher Deutschkenntnisse werden die spezifischen fachlichen Sprachkenntnisse für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss vermittelt und dadurch auch Ausbilderinnen und Ausbilder entlastet. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Abstimmung zwischen Berufsschulen, Betrieben, Teilnehmenden und Kursträgern gerichtet. Nach erfolgreicher Erprobung soll der Auszubildendenkurs in das Regelangebot übernommen werden.

Im Themenforum wurden folgende weitere Handlungsempfehlungen erarbeitet: Durch das Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz wurde 2019 der Zugang von Ausländerinnen und Ausländern zur Berufsausbildungsförderung erleichtert. Die dadurch erweiterten Fördermöglichkeiten werden Arbeitsagenturen und Jobcenter konsequent und auf den individuellen Fall abgestimmt nutzen und dabei auch das 2020 neu geschaffene Recht auf Nachholen eines Berufsabschlusses mit Leben füllen. Auch für Personen mit kurz laufenden Aufenthaltstiteln (z.B. subsidiär Schutzberechtigte) oder mit einer Duldung kommt eine Aufnahme in eine Fördermaßnahme unabhängig von der Restdauer des Aufenthaltsstatus in Betracht. Duldungen bzw. Aufenthaltstitel werden häufig verlängert, somit ist prognostisch eine Teilnahme auch an länger dauernden Maßnahmen zu befürworten. Selbst im Falle einer Ausreise während einer Maßnahme ist das keine verlorene Investition, sondern befähigt die Personen mit den bis dahin erworbenen Qualifikationen zu besseren Startchancen in ihrem Herkunftsland.¹²

Im Rahmen der neuen gesetzlichen Möglichkeiten sollen schließlich die verschiedenen Qualifizierungsbausteine besser aufeinander aufbauen. Eine Flexibilisierung der Berufsausbildung hilft, Ausbildungsabbrüche von Migrantinnen und Migranten zu vermeiden. Die Unterscheidung zwischen „ungelernt“ und „abgeschlossene Berufsausbildung“ ist zu strikt und wird den Ressourcen und Möglichkeiten eines erheblichen Teils der Personen mit Unterstützungsbedarf nicht gerecht. Auf (Teil-) Qualifizierungsmaßnahmen müssen weitere zu einem späteren Zeitpunkt folgen können, die im Ganzen zu einem Berufsabschluss führen. Zudem muss von der Möglichkeit, die Ausbildung in Deutschland unter Anrechnung der ausländischen Berufserfahrung zu verkürzen, konsequenter und großzügiger Gebrauch gemacht werden.

¹² Das vom BMAS geförderte ESF-Programm Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF) begleitet diese Zielgruppe im Übergang zur beruflichen Ausbildung. Das Programm wird in der ESF-Förderperiode ab 2021 fortentwickelt mit einem präventiven Schwerpunkt auf die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen.

(2) Reichweite und Wirkung arbeitsmarktbezogener Informationsmedien für Migrantinnen und Migranten ausbauen

Nach Angaben der Bundesagentur haben rund 50% der BA-Kunden einen Migrationshintergrund, darunter über die Hälfte eigene Migrationserfahrung. Für diese Zielgruppe sollen die vorhandenen Informationsangebote zum Arbeitsmarkt leichter zugänglich gemacht werden.

Kernvorhaben 2: Ausbau der Zugänglichkeit von Informationsangeboten

Für eine bessere Erreichbarkeit von Zugewanderten sind die vorhandenen Angebote auf den Portalen der BA in weiteren Fremdsprachen und auch in leichter Sprache auszubauen. Die allgemeinen Arbeitsmarktinformationen auf der Website der BA sind derzeit in Deutsch, Englisch und Arabisch vorhanden. Insbesondere für Neuzugewanderte und Zuwanderungsinteressierte mit geringem Deutschsprachniveau erleichtert ein Ausbau der Mehrsprachlichkeit den Zugang zu migrations- und integrationsbezogenen Informationen des Arbeitsmarktes.

Im Rahmen dieses Ausbaus sollen Berufs- und Arbeitsmarktinformationen stärker nach Aufenthaltszweck, Qualifikation und angestrebter Branche differenziert werden, um den unterschiedlichen Bedarfen der verschiedenen Zuwanderergruppen Rechnung zu tragen.

Die Chancen der Verbindung klassisch digitaler Informations- und Beratungsangebote mit Social-Media Formaten sollen besser genutzt werden: So können über soziale Medien viele Migrantengruppen leichter erreicht und ihnen erste Informationen übermittelt werden. Gleichzeitig kann über die sozialen Medien ein Zugang zur onlinebasierten oder persönlichen Beratung gelegt werden.

Innerhalb der Arbeitsgruppen des NAP-I hat die BA bereits erste Elemente für eine Weiterentwicklung ihrer öffentlichen Portale und Kampagnen dargestellt. Im Rahmen der regulären Dialogformate werden BMAS und BA die Informationsbereitstellung für Migrantinnen und Migranten regelmäßig aufrufen.

Plattform zu Ziel (2): Mediendienst „Emploi Allemagne“

Die Initiative Emploi Allemagne unterstützt seit zehn Jahren französischsprachige Menschen bundesweit bei der Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und bei der Suche nach einer passenden Arbeitsstelle. Dabei konzentriert sie sich besonders auf die Vermittlung wichtiger Informationen der deutschen Regelstrukturen in französischsprachige Netzwerke via soziale

Medien in Deutschland. Der Verein richtet sich mit seinem Angebot insbesondere an Neuzugewanderte. Das Team von „Emploi Allemagne“ berücksichtigt, dass Französisinnen und Franzosen sich häufig nicht als Migrantinnen bzw. Migranten betrachten. Dieser Begriff wird als negativ konnotiert wahrgenommen, weshalb Migrationsberatungsstellen oder Angebote für „Migranten“ wenig aufgesucht werden. Stattdessen wird auf Facebook-Gruppen wie „Les Français de Berlin“ oder „Français en Allemagne“ zurückgegriffen, die von Zugewanderten initiiert und verwaltet werden und verschiedenste für Zugewanderte relevante Themen abdecken. Das Team kooperiert zur Verbreitung seiner Inhalte mit den Administratoren wichtiger französischsprachiger Foren in den sozialen Medien.

(3) Vermeidung der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen und von Arbeitsausbeutung

Mit dem Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch wurden die Prüf- und Ermittlungsbefugnisse der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) u.a. in Bezug auf die Bekämpfung von Menschenhandel im Zusammenhang mit Beschäftigung, Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft ausgeweitet. Für die Wahrnehmung der neuen Befugnisse auf der Grundlage des Gesetzes ist eine signifikante Stärkung des Personals in der Zollverwaltung beabsichtigt.

Parallel sollen die vom BMAS geförderten Fachberatungsstellen zu sozial- und ausländerrechtlichen Fragen der „Fairen Mobilität“ (für EU-Staatsangehörige) und der „Fairen Integration“ (für Drittstaatsangehörige) mittelfristig verstetigt werden. Damit ist seitens des Bundes die Grundlage für eine erfolgreiche und dauerhafte Zusammenarbeit zwischen den Fachberatungsstellen (u.a. Faire Integration, Faire Mobilität) und der FKS gelegt.

Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen beteiligten Akteuren sowie das gegenseitige Wissen um die jeweiligen Kompetenzen der am Prozess beteiligten Akteure ermöglichen eine wirksamere Verfolgung bei straf- und arbeitsrechtlichen Verstößen wie einen wirksameren Schutz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Kernvorhaben 3: Intensivierung des Austausches und der Kooperation zwischen Beratungsstellen und Finanzkontrolle Schwarzarbeit durch institutionalisierte Dialogformate

Um die seit 2019 neu geschaffenen Möglichkeiten der FKS zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung zu ergänzen, werden als Kernvorhaben strukturierte Dialogformate eingerichtet, die Austausch und Kooperation intensivieren, einerseits zwischen den Beratungsstellen, die sich für die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einsetzen und andererseits der FKS, die vor allem das rechtskonforme Verhalten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Ziel hat. Für eine verbesserte Zusammenarbeit vor Ort auf Basis einer einheitlichen Grundlage wird eine Kooperationsvereinbarung zwischen BMAS und Bundesministerium der Finanzen (BMF) in den Blick genommen.

Ein Informationsaustausch hinsichtlich der jeweiligen Aufgaben und Arbeitsstrukturen der FKS und den Fachberatungsstellen wurde im Verlauf des Arbeitsprozesses bereits mittels mehrerer gemeinsamer Workshops begonnen.

Der FKS werden über die vom BMAS geförderte Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel sowie das ebenfalls vom BMAS geförderte Arbeitsmarktprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) Schulungen und Wissensaustausch angeboten (u.a. zum Aufenthaltsrecht, zu interkultureller Öffnung und Diversity). Bereits abgeschlossen wurde eine Vereinbarung zu Schulungsmaßnahmen bzgl. besonderer Ausbeutungsrisiken und zum Opferschutz.

Gleichzeitig werden auf lokaler Ebene regelmäßige regionale Veranstaltungen („Runde Tische“) zwischen Zoll, regionalen Fachberatungsstellen und weiteren Akteuren (wie u.a. den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit, den Landesministerien und Arbeitsschutzbehörden, Staatsanwaltschaft, Polizei, Kommunen, Ausländerbehörden und Migrantenorganisationen) angestrebt und durch regionale Kooperationsvereinbarungen institutionalisiert.

Plattform zu Ziel (3): Leitfaden für die Kooperation zwischen Behörden und Fachberatungsstellen in Baden-Württemberg

Die Landesregierung Baden-Württemberg hat einen Runden Tisch zur Bekämpfung von Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung eingerichtet. Daraus entstanden ist der Leitfaden für die Kooperation zwischen Behörden und Fachberatungsstellen in Baden-Württemberg zur Verbesserung des Schutzes von Opfern, der Durchsetzung ihrer Rechte sowie der Strafverfolgung in Fällen von Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung. Der Leitfaden zeigt auf, wie eine koordinierte Zusammenarbeit der Akteure auf Landesebene mit den lokalen und überregionalen Akteuren aussehen kann. Dies soll insbesondere praktikable Abläufe

bei Bekanntwerden eines Falles von Arbeitsausbeutung schaffen. Zudem sollen die relevanten Stellen sowie die Allgemeinheit für Anzeichen von Arbeitsausbeutung sensibilisiert werden.

(4) Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen und geflüchteten Frauen erhöhen

Kernvorhaben 4: ESF-Programm zur Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund (einschließlich geflüchteter Frauen) am Arbeitsmarkt

Kernvorhaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wird ein neu geschaffenes Programm zur Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund (einschließlich geflüchteter Frauen) am Arbeitsmarkt sein, das in der kommenden Förderperiode des Europäischen Sozialfonds von 2021 bis 2027 an den Start geht. Das Programm soll dazu beitragen, den Anteil bisher arbeitsloser Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt und in Bildungsmaßnahmen zu erhöhen. Auch Migrantinnen in prekären Beschäftigungen und in Teilzeit sollen durch Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme unterstützt werden, ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Das Programm wird u.a. Qualifizierungsmaßnahmen zur Erhöhung der beruflichen Handlungskompetenz und der Grundkompetenzen, Maßnahmen zur Vermittlung von Arbeitsmarktkenntnissen, Hospitationen für Frauen ohne oder mit wenig Berufserfahrung enthalten ebenso wie die Begleitung während Maßnahmen.

Das Programm wird die nachfolgenden von der Arbeitsgruppe des NAP-I erarbeiteten Empfehlungen aufgreifen, die sich an alle Akteure auf dem Arbeitsmarkt richten, und damit breit ausgerichtet sein.

Im Themenforum wurde festgestellt, dass Migrantinnen von den Beratungs- und Vermittlungsinstrumenten der Arbeitsverwaltung bisher durchschnittlich schlechter erreicht werden als andere Gruppen. Agenturen für Arbeit und Jobcenter sollten daher schon bei der Strategie- und Maßnahmeplanung mögliche besondere Bedarfe von Migrantinnen stärker berücksichtigen. Dabei sollen vorhandene Ressourcen und Potentiale von Migrantinnen genutzt und Wege in (Weiter-) Qualifizierung eröffnet werden.

Maßnahmen, die sich an Mütter richten, können gleichzeitig auch auf die Integration der Kinder über frühkindliche Förderangebote abzielen und die entsprechenden Maßnahmeangebote sinnvoll vernetzen.

Migrantinnen, die arbeitsmarktfremd sind, benötigen Unterstützung, um Regelangebote überhaupt erst nutzen zu können. So brauchen sie Wissen über die Funktionsweise der Arbeitsverwaltung und gegebenenfalls Zugang zu Angeboten der Grundbildung. Zusammen sollte eine individuelle Zukunftsperspektive entwickelt werden. Informationsangebote z.B. zur (Frauen-)Gesundheit, zum Verbraucherschutz oder Angebote zur Sprachpraxis können dabei Türen öffnen.

Es bedarf einer kontinuierlichen und vertrauensvollen Begleitung, die die ganze Familie in den Blick nimmt und nach der erfolgreichen Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder Qualifizierung weitergeführt wird, um das gerade begonnene Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis zu stabilisieren.

Die BA entwickelt ihre Schulungsangebote zu Interkulturalität und Diversity und zu Gleichstellung im Sinne einer migrationssensiblen Gleichstellungsstrategie fort.

Damit Migrantinnen besser erreicht und bestehende Bedarfe in passgenaue Angebote übersetzt werden, sollte verstärkt in Netzwerken aus Agenturen für Arbeit und Jobcentern, Migrant(innen)organisationen und spezialisierten Trägern gearbeitet werden.

Es bedarf einer gemeinsamen Anstrengung von Arbeitgeberverbänden, Kammern, Gewerkschaften und des Arbeitgeberservice der BA, um Diskriminierung von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern. Dabei geht es auch darum, die Vorstellungen von einem „normalen“ Lebenslauf zu erweitern und sich den Potentialen auch gebrochener (Erwerbs-)Biographien noch stärker zu öffnen.

Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote für Arbeitgeber sollten Schulungen zu Antidiskriminierung mit einem Fokus auf Geschlecht und Migrationshintergrund sowie zu interkultureller Kompetenz umfassen. Solche Angebote können Arbeitgebern helfen, die Chancen einer interkulturellen Öffnung für ihren Betrieb besser zu nutzen und ihnen ein Instrumentarium in die Hand geben, um Widerstände bei Kundschaft und Belegschaft zu überwinden. Bestehende Förderprogramme (z.B. „Integration durch Qualifizierung - IQ“ und „Stark im Beruf“) werden dabei Unterstützung leisten. Migrantinnen können zudem besonders von beruflichen Netzwerken und Mentoring-Angeboten profitieren.

Plattform zu Ziel (4): Multikulturelles Forum „Starke Mütter – Starke Unternehmen Plus“¹³

¹³ ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ des BMFSFJ

Das Multikulturelle Forum fördert die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund durch Beratung und Netzwerkarbeit. Im Fokus der Beratung liegen stets die Fähigkeiten und Kompetenzen der Frauen. Das Forum geht auf arbeitsmarktpolitische Akteure und Unternehmen zu, um diese Potentiale sichtbar zu machen. Durch die Begegnung zwischen den Frauen und Arbeitgebern, werden Unternehmen für die Erwerbspotentiale der Zielgruppe sensibilisiert. Das Forum erfüllt den hohen Beratungs- und Informationsbedarf der Arbeitgeber und bietet Unterstützung und Begleitung bei und nach der Stellenbesetzung. Mit dem Interkulturellen Wirtschaftspreis ehrt das Multikulturelle Forum zudem gemeinsam mit den Kommunen und Kammern im Westfälischen Ruhrgebiet Unternehmen, die kulturelle Vielfalt wertschätzen, fördern und als Gewinn für ihren Betrieb verstehen.

(5) Familien von zuziehenden Fachkräften in den Blick nehmen

Kernvorhaben 5: Einrichtung Regionaler Koordinationsstellen Fachkräfteeinwanderung in jedem Bundesland

Um zuziehenden Fachkräften und ihren Familien das Ankommen in Deutschland zu erleichtern, müssen die beteiligten Institutionen und die Arbeitgeber bestmöglich kooperieren. Als Kernvorhaben wird das Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) dafür in jedem Bundesland „Regionale Koordinationsstellen Fachkräfteeinwanderung“ einrichten. Diese werden regionale Vereinbarungen abschließen zwischen Ausländerbehörden, Agenturen für Arbeit, Welcome-Centern und Wirtschaftsförderung, Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Kammervvertretungen. Mit Blick auf Arbeitgeber als Erstverantwortliche der Integration werden diese und in bestimmten Fällen auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Integrationsmanagement der Familie unterstützt. Fragen der Wohnungssuche, der Krankenversicherung, der Entwicklung des Sprachvermögens, der Kinderbetreuung, der Einrichtung eines Bankkontos, aber auch Fragen des Familiennachzugs und des Erwerbs eines dauerhaften Aufenthaltstitels betreffen zuziehende Fachkräfte und ihre mitziehenden Partner und Familienangehörigen. Hierbei verweisen die Regionalen Koordinationsstellen Fachkräfteeinwanderung an Welcome Center, die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE), die Jugendmigrationsdienste, Willkommenslotsen und ähnliche lokale oder regionale Strukturen und nutzen die Erfahrungen, Kompetenzen und Ressourcen der anderen Handlungsschwerpunkte des Förderprogramms IQ. Diese Strukturen ebenso wie die berufsbegleitenden Sprachkurse und die Sprachkurse für Familienangehörige und das ESF-

Programm Passgenaue Besetzung sollen für eine Mitarbeit innerhalb der regionalen Netzwerke gewonnen werden. In den Blick genommen wird auch, wie sich öffentliche Angebote und die des jeweiligen Arbeitgebers aufeinander abstimmen lassen.

Plattform zu Ziel (5): Business Immigration Service des Landes Berlin

Der Business Immigration Service (BIS) wurde 2014 als bundesweit erste Plattform für alle Visa- und Aufenthaltsfragen der Akteure aus Wirtschaft und Verwaltung in Berlin gestartet. Besonderheit ist die Bearbeitung aller Aufgaben, die sich für Unternehmen beim Anwerben und Ankommen von Fachkräften und deren Familienangehörigen in Berlin stellen, in einem One-Stop-Government-Verfahren. Das BIS fasst alle notwendigen Verfahren, die in der Ankommensphase für Fachkräfte eine besondere Herausforderung darstellen, zusammen und beschleunigt diese. Kooperationspartner sind das Landesamt für Einwanderung, die Landesentwicklungsgesellschaft Berlin Partner GmbH, die Industrie- und Handelskammer Berlin sowie die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, die Handwerkskammer Berlin und das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf. Aufgrund der hohen Inanspruchnahme des BIS durch Berliner Unternehmen werden die Kapazitäten derzeit ausgeweitet. Zentrale Merkmale des BIS sind eine auf Kooperationsvereinbarungen basierende Zusammenarbeit, die wirtschaftsnahe Ausrichtung an den unternehmerischen Bedarfen sowie eine Erprobung serviceorientierten Handelns der Verwaltung zusammen mit Akteuren der Wirtschaft.

(6) Berufliche Aufwärtsmobilität von Migrantinnen und Migranten fördern

Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Arbeit-von-morgen-Gesetz) sowie dem Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) sind die Rahmenbedingungen für die Beschäftigungsaufnahme und für die berufliche Aufwärtsmobilität von Migrantinnen und Migranten deutlich verbessert worden.

In diesem Bereich wird es daher aus Sicht des Themenforums insbesondere auf die praktische Anwendung der neuen rechtlichen Qualifizierungsmöglichkeiten für die Gruppe der beschäftigten Migrantinnen und Migranten ankommen. Diese nehmen bisher deutlich seltener an beruflicher Weiterbildung teil als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Hierfür sind aus Sicht des Themenforums folgende Maßnahmen umzusetzen:

- Sicherung der hohen Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen, indem die Kostensätze deutlich angehoben und größerer Spielraum bei der Maßnahmezulassung geschaffen wird. Somit können Zertifizierungen nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) und Bundesdurchschnittskostensätze nach den individuellen wie den betrieblichen Qualitätsansprüchen bemessen werden und dadurch sprachliche, inhaltliche und didaktische Besonderheiten bei der Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten berücksichtigt werden.
- Leichter Zugang zu fundierter und bundesweit einheitlicher Beratung und Förderung auch für beschäftigte Migrantinnen und Migranten.
- Umfangreiche Umsetzung des Anspruchs auf Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung, wenn durch den Berufsabschluss die Beschäftigungsfähigkeit gesteigert wird. Phasen betrieblicher Kompetenzentwicklung „on the job“, betrieblicher Weiterbildung und Weiterbildung bei Arbeitslosigkeit müssen aufeinander abgestimmt werden, um mittelfristig möglichst häufig zu einem berufsqualifizierenden Abschluss zu führen (berufsabschlussorientierte Teilqualifizierung).
- Bei der Umsetzung des neuen Instruments der *Lebensbegleitenden Berufsberatung* der BA verstärkt auf die Beteiligung der Gruppe derjenigen Migrantinnen und Migranten achten, die qualifikationsinadäquat und/oder in niedrig qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten beschäftigt sind, z.B. durch Berücksichtigung von Beratungsleistung in den Zielerreichungsparametern der Agenturen für Arbeit.

Plattform zu Ziel (6): QUAZ.RUHR - Sprach- und Qualifizierungszentrum für Zugewanderte

Das Sprach-, Qualifizierungs- und Ausbildungszentrum „Quaz.Ruhr“ in Bochum bietet ein Bündel aus (berufsbezogener) Sprachförderung, beruflicher Anerkennung, Kompetenzfeststellung, Soft Skills-Training, Erprobungen in Betrieben, beruflicher Weiterbildung und Bewerbungstraining, um Zugewanderte in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu integrieren. In Branchen wie Hotel und Gaststätten, Lager/Logistik, Metall/Elektro und Pflege erhalten alle Teilnehmenden sozialpädagogische Begleitung, Jobcoaching und Kinderbetreuung. Alles wird zentral an einem Ort angeboten und durch die Kooperation der Akteure den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmenden angepasst. Das Modellprojekt wird von der lokalen Agentur für Arbeit und dem Land Nordrhein-Westfalen gefördert und von vier regionalen Bildungsanbietern umgesetzt.

IV. Ausblick

Migrantinnen und Migranten leisten, unabhängig davon, wo sie tätig sind, bedeutsame Beiträge für die Wirtschaftsleistung und den sozialen Wohlstand in Deutschland. Dies zeigt sich auch in der aktuellen SARS-CoV-2-Pandemie: So sind u.a. in systemrelevanten Branchen wie dem Gesundheitssektor und der Altenpflege besonders viele Einwanderer und ihre Nachkommen tätig.

Alle sechs aufgegriffenen Handlungsschwerpunkte sind darauf gerichtet, das verfügbare Fach- und Arbeitskräftepotential einer möglichst hohen und hochwertigen Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten für Wirtschaft und Arbeitsmarkt auszuschöpfen und zu erweitern. Gleichzeitig werden individuelle Beschäftigungsmöglichkeiten und Teilhabechancen verbessert. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird diese Handlungsschwerpunkte mit den unterlegten Instrumenten und Maßnahmen im Austausch mit den jeweiligen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren weiterverfolgen.

Das BMAS und die BA werden die Handlungsschwerpunkte, insbesondere zu Ausbildung, zum Einsatz digitaler Medien, zur Förderung von Migrantinnen sowie zur beruflichen Aufwärtsmobilität in der nächsten Legislaturperiode in der Rahmenzielvereinbarung SGB III berücksichtigen und mit Indikatoren hinterlegen.

Für die kompetente und engagierte Mitarbeit der Migrantenorganisationen, der Vertreterinnen und Vertretern von Bund, Ländern und Kommunen, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Expertenorganisationen, Sozialpartnern und Fachverbänden bedankt sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales herzlich.

Teilnehmende Institutionen

1. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) - Federführung
2. Agentur für Arbeit Heilbronn
3. Antidiskriminierungsstelle des Bundes
4. Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V.
5. Arbeit und Leben Hamburg e.V.
6. Auswärtiges Amt (AA)
7. AWO Bundesverband e.V.
8. Beauftragte der Bundesregierung für Integration, Migration und Flüchtlinge (IntB)
9. Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration
10. Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Hamburg
11. Berami berufliche Integration e.V.
12. Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie
13. Berliner Landesamtes für Einwanderung (LEA)
14. Beschäftigungsförderung Göttingen (kAöR)
15. Bezirksregierung Arnsberg Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren (LaKI)
16. Bildungszentrum für Flüchtlinge der Stadt Göttingen
17. Bundesagentur für Arbeit - Zentrale (verschiedene Fachbereiche)
18. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
19. Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP)
20. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
21. Bundeskonferenz der Migrantenorganisationen
22. Bundesministerium der Finanzen (BMF)
23. Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI)
24. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
25. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
26. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)
27. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
28. Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel KOK e.V.
29. Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat (BZI)
30. Business Location Center Berlin (BIS)
31. BWK Bildungswerk in Kreuzberg GmbH
32. Charité Universitätsmedizin Berlin, Integrationsmanagement
33. Charta der Vielfalt e.V.
34. Dachverband der Migrantinnenorganisationen (DaMigra)
35. Dachverband Migrantinnenorganisationen in Ostdeutschland (DaMOst)
36. Der Paritätische Gesamtverband
37. Deutsche Bahn AG
38. Deutsche Telekom AG
39. Deutscher Caritasverband e.V.
40. Deutscher Frauenrat
41. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bundesvorstand
42. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
43. Deutscher Städtetag
44. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.
45. Deutsches Institut für Menschenrechte
46. Deutsches Rotes Kreuz KV Bremen e.V.

47. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM e.V.)
48. DGB Bildungswerk Bund
49. Diakonie Deutschland
50. DIHK Service GmbH / NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge
51. DRK e.V. Generalsekretariat
52. Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH
53. EU-Gleichbehandlungsstelle bei der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
54. Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
55. EXIS Europa e.V.
56. FITT - Institut für Technologietransfer an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes gGmbH
57. Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.
58. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
59. Forums der Migrantinnen und Migrantinnen im Paritätischen
60. Frauenbildungsnetzwerk MV e.V.
61. Friedrich-Ebert-Stiftung
62. Generalzolldirektion
63. Geographisches Institut, Universität Bonn
64. IG- Metall Frankfurt
65. iGZ Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
66. Institut der deutschen Wirtschaft
67. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung IAB
68. Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH
69. Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
70. IW Institut der deutschen Wirtschaft
71. Jobcenter Köln
72. Jobcenter Mayen-Koblenz
73. Kobra Beruf, Bildung, Arbeit Berlin
74. Kurdische Gemeinde Deutschland e.V.
75. La Red e.V. Migrantenorganisation und anerkannter Bildungsträger der Bundeszentrale für politische Bildung
76. LAMSA - Landesnetzwerk Migrantenorganisationen e.V.
77. Landesnetzwerks Migrantenorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA e.V.)
78. Landkreis Hersfeld-Rotenburg
79. Landratsamt Böblingen, Amt für Migration und Flüchtlinge
80. Ludwig-Maximilians-Universität München, Institut für Soziologie
81. Metropol FM GmbH & Co. KG
82. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern
83. Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen
84. Minor-Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH (Netzwerk IQ)
85. Neue deutsche Medienmacher e.V.
86. Neue Deutsche Organisationen e.V.
87. Niedersächsischer Integrationsrat
88. Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd
89. Paritätischer Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein
90. Passage gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit und Integration mbH (Hamburg)
91. Pro Arbeit - Kreis Offenbach Kommunales Jobcenter
92. Pro Asyl e.V.
93. RKW Nord GmbH
94. Sächsischer Flüchtlingsrat e.V.

95. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)
96. Senatsverwaltung f. Integration, Arbeit u. Soziales des Landes Berlin
97. Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm - Institut für E-Beratung
98. Technische Universität Dresden, Zentrum für Integrationsstudien
99. The African Network of Germany e.V. (TANG)
100. Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung in der Landesentwicklungsgesellschaft (LEG)
101. T-Systems Multimedia Solutions GmbH
102. Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH
103. Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg (TBB) e.V.
104. Verband der Kolping-Bildungsunternehmen Deutschland e.V.
105. Verband Deutsch-Syrischer Hilfsvereine e.V.
106. Verband für Interkulturelle Arbeit (VIA) Regionalverband Berlin/Brandenburg e.V.
107. Verdi
108. VIA Bayern Verband für Interkulturelle Arbeit e.V. (IQ-Netzwerk)
109. Westdeutscher Handwerkskammertag, IQ NRW
110. Westdeutscher Rundfunk (WDR)
111. Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH
112. Zentrale Auslands- und Fachfachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)
113. Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)