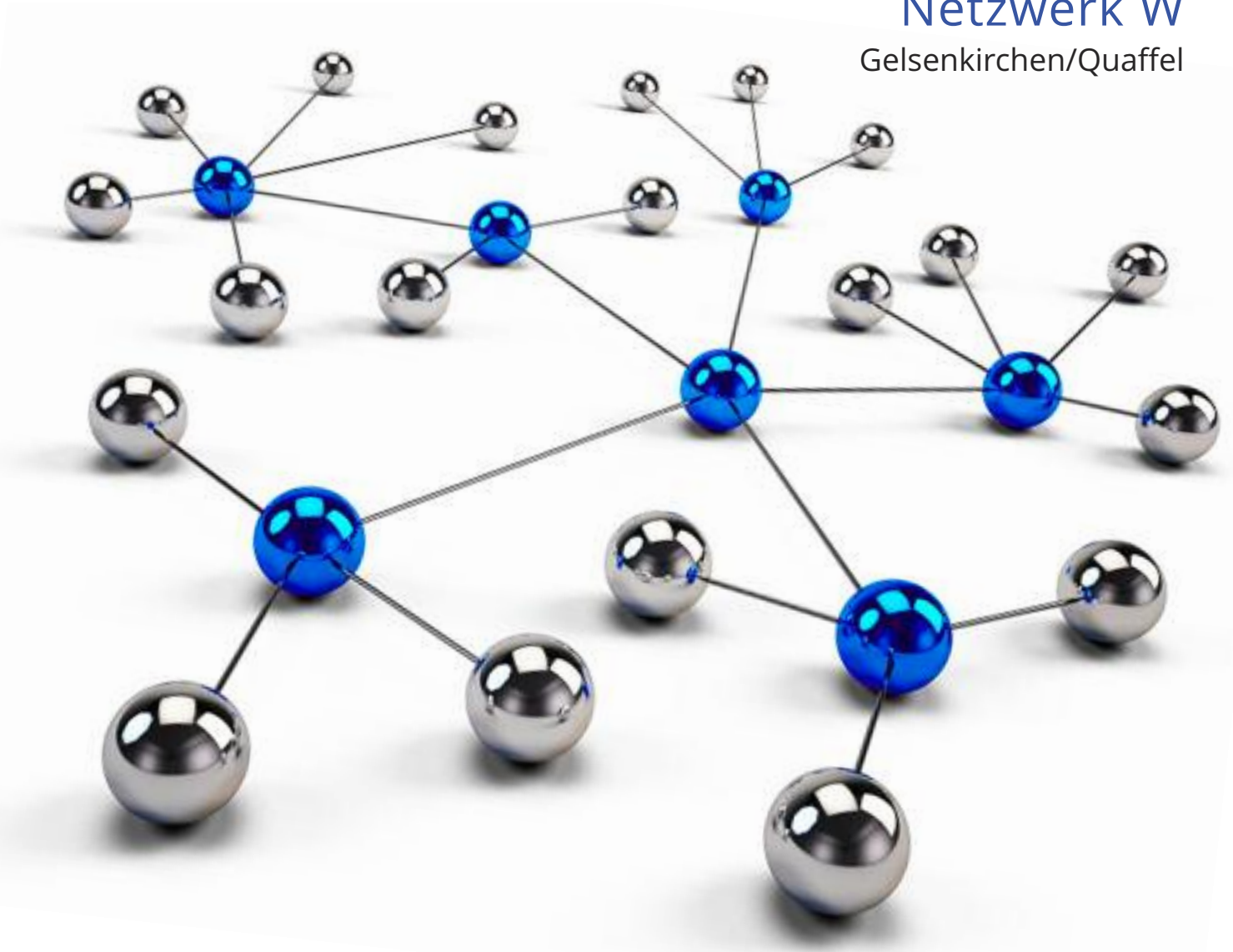


Bundesweite Analyse von nachhaltigen Angeboten zum beruflichen Wiedereinstieg von geflüchteten Akademikerinnen

Netzwerk W
Gelsenkirchen/Quaffel



Erstellt von
Claudia Quirrenbach, RevierRessourcen gUG, im Auftrag von: RE/init e. V.
Gefördert im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W

1	Einleitung	
1	Vorgehen bei der Untersuchung	Seite 3
2	Vorbemerkung zum Begriff „Förderkette“	Seite 4
3	Vorbemerkung zum Begriff „nachhaltige Angebote“	Seite 6
4	Bewertungskriterien im Hinblick auf Erfolg und Nachhaltigkeit der Angebote	Seite 8
5	Befunde zur Zielgruppe der geflüchteten Frauen und Anforderungsprofil für geeignete Angebote	Seite 8
6	Befunde zur Gruppe der Akademikerinnen mit Fluchthistorie	Seite 9
2	Klassifizierung der Angebote für geflüchtete Akademikerinnen	Seite 11
3	Zusammenschau der in den Profilen erfassten Angaben	Seite 16
4	Bewertung der Ergebnisse für den Bereich akademische Abschlüsse bezüglich einer (Teil-)Übertragbarkeit auf die Emscher-Lippe-Region, insbesondere für die Stadt Gelsenkirchen	Seite 20
5	Exkurse	
1	„Berufliche Anerkennung“	Seite 22
2	Voraussetzungen geflüchteter Frauen für die (Arbeitsmarkt-)Integration in Deutschland – Befunde aktueller Erhebungen	Seite 23
6	Anhang	
1	Neun Angebotsprofile im Bereich „akademische Abschlüsse“	Seite 29
2	Weitere Angebote in Kurzdarstellungen	Seite 61
7	Verzeichnis der verwendeten Literatur	Seite 66

1 Einleitung

1 Vorgehen bei der Untersuchung

Ausgehend von der Auftragsbeschreibung¹ wurde eine Recherche nach potenziellen Angeboten durchgeführt und ein Frageraster zur Beschreibung der einzelnen Angebote entwickelt, das die zu untersuchenden Fragestellungen umfasste. Bei der Recherche von Angeboten für geflüchtete Frauen mit akademischen Abschlüssen ließ sich als erster Befund feststellen, dass es kaum Angebote gibt, die ausschließlich Frauen mit Fluchthistorie als Zielgruppe haben.² Eine deutschlandweite Analyse aller Angebote, die offen für die Teilnahme von Frauen mit Fluchthistorie sind, kann nicht das Ziel dieser Untersuchung sein, da dies den Rahmen sprengen würde.

Positiv formuliert ist das Ziel dieser Untersuchung daher, Angebote zu finden, die im Hinblick auf eine Übertragbarkeit für die Emscher-Lippe-Region besonders relevant sind und Impulse für die Gestaltungspraxis vor Ort geben können.

Es wurden Angebote ausgewählt, die offen sind für Frauen mit Fluchthistorie und die den Bedarfen von Frauen mit Fluchthintergrund möglichst gerecht werden; insbesondere wurden Angebote in NRW speziell für Migrant*innen und für Geflüchtete allgemein in die Betrachtung mit einbezogen. Sieben Angebote wurden vertiefend untersucht, weitere mit Kurzprofil³. Zusätzlich wurden aktuelle Befunde zur Zielgruppe der geflüchteten Frauen gesichtet und zusammengefasst. Diese sind dargestellt im Abschnitt 5.2 „Voraussetzungen geflüchteter Frauen für die (Arbeitsmarkt)-Integration in Deutschland – Befunde aktueller Erhebungen“.

-
- 1 Die hier vorliegende Analyse ist ein Baustein des aktuellen Netzwerk W-Projekts in Gelsenkirchen. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für eine Workshop mit relevanten Akteuren in der Emscher-Lippe-Region. Im Januar 2018 wird es zusätzlich eine Fachtagung geben, in der zwei weitere Netzwerk W-Projekte ihre Ergebnisse einbringen (Netzwerk W Bottrop mit Angeboten für geflüchtete Frauen in Gesundheitsberufe und Netzwerk W Recklinghausen mit Angeboten für geflüchtete Frauen ohne verwertbare Qualifikationen). Ein Teil der zitierten Quellen dieser Analyse wird in den Fußnoten mit Kurzbezeichnungen benannt, die genauen bibliografischen Angaben finden sich dann unter 7. „Verzeichnis der verwendeten Literatur“.
 - 2 NRW-weit hat nur der Anbieter „Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e. V.“ (siehe Profil Akad1) ein Angebot in seinem Portfolio, das sich ausschließlich an geflüchtete Frauen richtet.
 - 3 Bei einem Treffen der Arbeitsgruppe Netzwerk W Emscher-Lippe am 05.09.2017 wurde eine Liste möglicher Angebote für die vertiefende Untersuchung vorgestellt und von der Arbeitsgruppe ergänzt. Folgende Kriterien wurden angelegt, um bei Angeboten die Relevanz für die Untersuchung festzulegen:
 - Angebote, die möglichst viele der im Folgenden benannten Kriterien erfüllen, insbesondere Zugang auch für Frauen, die Leistungen nach dem AsylbLG erhalten
 - Angebote, die auf Grundlage aktueller Fördersettings durchgeführt werden können
 - Unterschiedliche Schwerpunkte der Angebote.

Die hier vorliegende Analyse verarbeitet folgende Bausteine:



- Interviews mit den jeweiligen Anbietern, die in den Profilen dokumentiert wurden⁴
- Recherchen zu weiteren Angeboten
Ergebnisse von aktuellen Erhebungen zur Zielgruppe (siehe 5.2)
- Vielfältige Erfahrungen aus der Arbeit mit der Zielgruppe⁵

Die Ergebnisse wurden zu einer Diskussionsgrundlage für einen Workshop im Rahmen des Netzwerk W-Projekts am 08. November 2017 in Recklinghausen aufbereitet und zusammengestellt.

1

2 Vorbemerkung zum Begriff „Förderkette“

Laut Auftragsbeschreibung sollen unter anderem folgende Fragen untersucht werden:
In welche Förderketten ist das Angebot eingebunden?

Wie ist die Einbindung strukturiert?

Die Idee der Förderketten spielt eine Rolle im Rahmen der Integration von Langzeitarbeitslosen. Das Jobcenter Köln schrieb beispielsweise 2014:

Die Integration von Langzeit-Leistungsbeziehern – mit in der Regel komplexen Profillagen und multiplen Handlungsbedarfen – stellt sich zunehmend schwieriger dar. Mit einer Maßnahme allein kann das Ziel der beruflichen und sozialen Integration nicht erreicht werden. Die Bildung von Förderketten mit passgenauen, aufeinander abgestimmten Maßnahmen – um gezielt Vermittlungshemmnisse zu beseitigen – bietet daher eine geeignete Möglichkeit auf dem Weg zur Integration.⁶

4 Auf Grundlage des Fragerasters wurden Telefoninterviews mit den Anbietern geführt, verschriftlicht, dem Anbieter zugesandt und bei Bedarf von diesem ergänzt. Z. T. wollten die Anbieter die Fragebögen auch komplett selbst ausfüllen.

5 Das sind insbesondere:

- Mehr als zehnjährige Erfahrung der Autorin in Qualifizierungsprojekten für Migrantinnen
- Langjährige Erfahrungen in den Projekten ELNet und ELNet plus für Flüchtlinge im Emscher-Lippe-Raum (inkl. fachlichem Austausch aller Projektmitarbeiter*innen)
- Beratungserfahrungen von vier Gelsenkirchener Anerkennungsberater*innen im Rahmen der Fachberatung Anerkennung im BBE-Programm und zusätzlichem Erfahrungsaustausch bei NRW-weiten Austauschtreffen

6 Siehe http://www.jobcenterkoeln.de/common/library/dbt/sections/_uploaded/integrationsprogramm_2014.pdf

Bei der Entwicklung spezieller Strategien zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter wurde dieses Konzept für die Zielgruppe adaptiert. So führte beispielsweise die G.I.B. im Dezember 2015 eine Veranstaltung speziell für Jobcenter durch: „Flüchtlinge im SGB II 2. Werkstattgespräch für Jobcenter am 07.12.2015“.⁷ Dort beschrieb das Jobcenter Mülheim an der Ruhr den Handlungsbedarf so:

Erst das verbindliche, koordinierte Zusammenwirken unterschiedlicher arbeitsmarkt-, sozial- und bildungspolitischer Akteure kann Unterstützungsleistungen sicherstellen, die den Adressatinnen und Adressaten gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen – wozu auch die potenzielle Teilnahme am Erwerbsleben gehört.⁸

Auf der G.I.B.-Tagung wurde ebenfalls folgende Unterscheidung von Förderketten und Einzelmaßnahmen beschrieben: „Förderketten sind Maßnahmen, die mehrere Stufen eines Integrationsprozesses miteinander in einer Maßnahme kombinieren“.⁹ Zugleich wurde aber auch folgende Möglichkeit für eine Förderkette beschrieben: „Einzelmaßnahmen, die nacheinander eine Förderkette ergeben können, aber Einzelmaßnahmen sind.“¹⁰

Der idealtypische Verlauf einer Förderkette wurde wie folgt dargestellt:¹¹



7 GIB-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“.

8 GIB-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“, S. 40.

9 GIB-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“, S. 10.

10 GIB-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“, S. 10.

11 GIB-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“, S. 6.

Der Begriff der Förderkette scheint im Moment noch in der Phase der Konzeptklärung zu sein.¹²

Folgende Fragen sind in diesem Zusammenhang interessant:

Wer trägt während der gesamten Laufzeit dafür Sorge, dass die Kette „nicht reißt“, dass also der jeweils nächste Schritt zeitnah folgt?



- Wie können Einzelmaßnahmen eine Förderkette bilden und weiter Einzelmaßnahmen bleiben?
- Ist Sprache ein Baustein oder gehört Sprache nicht vielmehr in jeden einzelnen Schritt in der Kette?
- Wie wird es in die Kette integriert, wenn beispielsweise die zu integrierende Person ihre Ziele ändert oder das Ziel eines Qualifizierungsschritts nicht erreicht?
- Ist vielleicht die Idee eines Fördernetzes zielführender? Ein Netz, in dem verschiedene Akteure den Integrationsprozess unterstützen und quasi „umfassen“. Und wie gelingt die Steuerung in einem derartigen Netz?

1

3 Vorbemerkung zum Begriff „nachhaltige Angebote“

In der Leistungsbeschreibung für diese Untersuchung wird eine „Analyse von nachhaltigen Angeboten“ gefordert. Nachhaltigkeit ist ursprünglich ein Begriff aus der Forstwirtschaft. Der sogenannte Brundtland-Report der Vereinten Nationen¹³ war für die aktuelle Verwendung des Begriffs prägend.

Demnach ist eine Entwicklung nachhaltig, wenn sie die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können. Für die hier folgende Untersuchung könnte der Unterbegriff der „sozialen Nachhaltigkeit“ relevant sein.

12 z. B. idealtypische Förderkette, erstellt im Auftrag des Ministeriums für Inneres und Bundesangelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein:

– http://www.schleswig-holstein.de/DE/Schwerpunkte/InformationenFluechtlinge/Service/Foerderketten/foerderketten_node.html.

Modulare Integrations- und Förderketten – je nach Unterstützungsbedarf, vorgestellt von der Agentur für Arbeit Würzburg im Rahmen einer IHK-Veranstaltung:

– https://www.wuerzburg.ihk.de/fileadmin/user_upload/pdf/Ausbildung/Fachkraefte/1.2._Vortrag_Frau_Jung.pdf.

13 Entstanden unter der Federführung der damaligen norwegischen Ministerpräsidentin und Kommissionsvorsitzenden Gro Harlem Brundtland.

Siehe auch <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> z. B. S. 17:

Yet in the end, sustainable development is not a fixed state of harmony, but rather a process of change in which the exploitation of resources, the direction of investments, the orientation of technological development, and institutional change are made consistent with future as well as present needs.



Unter sozialer Nachhaltigkeit wird

in den allermeisten Fällen das Verbot verstanden, in der Gegenwart irreversible Veränderungen an der Welt vorzunehmen, die von zukünftigen Generationen nicht gewollt werden könnten. In diesem Sinne wird oft auch von intergenerationeller Verteilungsgerechtigkeit (Generationengerechtigkeit) gesprochen.¹⁴

Auch diese Definition des Begriffs lässt sich nicht eins zu eins auf die in der Aufgabenbeschreibung geforderte „Analyse von nachhaltigen Angeboten“ übertragen.

Für diese Untersuchung bietet es sich an, auf Basis der allgemeinen Nachhaltigkeitsdefinition den Begriff „nachhaltiges Angebot“ folgendermaßen zu definieren: Nachhaltig ist ein Angebot, wenn es die vorhandenen Ressourcen – insbesondere die vor der Flucht erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen des Teilnehmers/der Teilnehmerin – so weiterentwickelt, dass sie auf dem hiesigen Arbeitsmarkt genutzt werden. Das Ziel des Angebots ist es also, den oder die Teilnehmer*in in Arbeit zu bringen, ausgehend von dem bereits vorhandenen Qualifikations- und Kompetenzniveau.

Die Auswertung der Anbieterbefragung zeigte jedoch, dass der Begriff „Nachhaltigkeit des Angebots“ von allen Befragten, die sich dazu äußerten, anders verstanden wurde. Durchgängig wurde der Begriff so benutzt, dass ein nachhaltiges Angebot die Teilnehmenden einen deutlichen Schritt weiter Richtung Arbeitsaufnahme bringt. Ob und wie gut das Angebot die vorhandenen Kompetenzen nutzt, war nicht Teil der Begriffsverwendung.

Wenn beispielsweise eine syrische Flüchtlingsfrau mit anererkennungsfähigem Bachelor-Abschluss in Wirtschaftswissenschaften per Eingliederungsvereinbarung verpflichtet wird, ein Orientierungsangebot im Pflegebereich zu besuchen, darauf aufbauend erfolgreich eine Pflegeausbildung absolviert und einen Arbeitsplatz in der Pflege findet, so ist die Maßnahme nach der zweiten Sichtweise eindeutig nachhaltig. Legt man hingegen die erste Definition zu Grunde, sind vorhandene Qualifikationen und Kompetenzen nicht genutzt worden, und die Maßnahme wäre unter dieser Begriffsdefinition wenig nachhaltig.

Insgesamt scheint im allgemeinen Sprachgebrauch eine Bedeutungsverschiebung des Wortes „nachhaltig“ stattzufinden. Die im Allgemeinen verwendete Bedeutung lässt sich so definieren als: „etwas, das lange und stark wirkt.“ Der Begriff zielt also auf Dauerhaftigkeit des Ergebnisses und effizienten Ressourceneinsatz ab. In diesem Sinn soll das Wort „nachhaltig“ auch in der weiteren Untersuchung verwendet werden.

¹⁴ Hier zitiert nach Wikipedia, Definition des Begriffs „soziale Nachhaltigkeit“.

1

4 Bewertungskriterien im Hinblick auf Erfolg und Nachhaltigkeit der Angebote

Diese Untersuchung soll Bewertungskriterien im Hinblick auf Erfolg und Nachhaltigkeit der Angebote entwickeln und die Angebote anhand dieser Kriterien bewerten.

Wie ist Erfolg auf der Ebene einer Maßnahme zu definieren?

Was macht die Qualität eines Angebots aus?

Die Antwort hierauf steht im Zusammenhang mit der Position des Angebots in der Förderkette. Eine Maßnahme, die z. B. Kompetenzfeststellung anbietet für Menschen, die noch kaum Deutschkenntnisse aufweisen, kann nicht die gleichen Ergebnisse liefern wie ein Projekt, das eine Nachqualifizierung anbietet für Menschen mit Deutsch auf B2-Niveau, die eine teilweise Gleichwertigkeit ihres Abschlusses in einem reglementierten Beruf bescheinigt bekommen haben.

Im Weiteren soll von folgender Definition ausgegangen werden:

Erfolgreich ist ein Angebot, wenn es folgende Kriterien erfüllt. Das Angebot



- bringt die Teilnehmerin einen Schritt/Schritte weiter in Richtung existenzsichernde Beschäftigung,
- nutzt die eingesetzten Ressourcen effizient zum Erreichen des Ziels des jeweiligen Angebots.

1

5 Befunde zur Zielgruppe der geflüchteten Frauen und Anforderungsprofil für geeignete Angebote

Für diese Untersuchung sind folgende Merkmale der Zielgruppe besonders relevant

- Sehr große Bandbreite bei der (Aus-)Bildung
- Oft noch keine guten Deutschkenntnisse
- Zum Teil im Leistungsbezug nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) oder nicht im Leistungsbezug (wenn Partner bereits arbeitet)
- Häufig nicht im Besitz umfassender schriftlicher Dokumente; fehlende Dokumente können eigentlich nie „nachbeschafft“ werden

- Sehr oft aus Ländern, in denen es im Bereich der IHK- und Handwerksberufe keine vergleichbaren Ausbildungen gibt
- Oft mit Kindern und dann häufig alleinige Verantwortung für die Kindererziehung; Arbeitsmarktintegration erst möglich, wenn Familiensituation „stabil“ ist
- Kein soziales Netzwerk, um Lücken bei der Kinderbetreuung aufzufangen, oft noch keine umfassende Kinderbetreuung durch die Regelsysteme
- Oft Zustand nach traumatisierenden Erfahrungen



Welchen Kriterien sollten Angebote für die Zielgruppe genügen?

- Angebote auch offen für Frauen im Leistungsbezug nach AsylbLG und für Frauen ohne Leistungsbezug
- Angebote mit der Qualifizierung begleitender Sprachförderung
- Angebote mit (Unterstützung bei der) Kinderbetreuung
- Angebote mit Unterstützung zur Anerkennung von Abschlüssen, Erwerb von Qualifizierungsnachweisen
- Geschützter Raum nur für Frauen mit Fluchthistorie/Migrationshintergrund
- Berücksichtigung möglicher traumatisierender Erfahrungen

1

6 Befunde zur Gruppe der Akademikerinnen mit Fluchthistorie

Um einen Eindruck von der Zusammensetzung der Zielgruppe zu bekommen, werden hier die bundesweiten Ergebnisse aus der IQ-Beratung aus dem Jahr 2016 herangezogen.¹⁵

Im Jahr 2016 nahmen 39.820 Ratsuchende an einer Anerkennungsberatung im IQ-Programm teil, davon 47,3 % geflüchtete Menschen.¹⁶ Von den geflüchteten Beratenen waren 78,8 % männlich und 21,2 % weiblich.¹⁷ Aus Syrien kamen 34,3 % der Beratenen insgesamt, also mehr als 72 % der beratenen Geflüchteten.¹⁸

Das IQ-Programm erwartet für die Zukunft eine weitere Erhöhung des Anteils geflüchteter Menschen bei den Beratenen.

15 Die im IQ-Bericht erfassten Zahlen bilden nicht die gesamten Beratungs- und Qualifizierungsbedarfe ab. In NRW gibt es beispielsweise zusätzlich die „Fachberatung Anerkennung ausländische Bildungsabschlüsse (FBA)“ sowie diverse weitere Beratungsangebote vor Ort. Die Erfahrung zeigt zudem, dass viele Beratene nicht über Regelsysteme zur Beratung kommen, sondern von Freunden, Übersetzungsbüros etc. auf Beratungsangebote hingewiesen werden. Es ist daher zu vermuten, dass es darüber hinaus eine Anzahl von geflüchteten Menschen mit beruflichen Qualifikationen gibt, die (noch) keine Beratung aufgesucht haben. Die hier genannten Zahlen bilden also nur einen Teil der Beratungs-/Qualifizierungsbedarfe ab. Es ist aber zu vermuten, dass die Zusammensetzung bei den Beratenen ähnlich ist.

16 Beratung im Förderprogramm IQ, S. 6.

17 Beratung im Förderprogramm IQ, S. 13.

18 Beratung im Förderprogramm IQ, S. 15.

Bei der Betrachtung der am häufigsten beratenen Berufsgruppen ergibt sich folgendes Bild:

Von den Beratenen insgesamt¹⁹ kamen 11,1 % aus Ingenieursberufen, 8,9 % waren Lehrer*innen und 8,5 % Wirtschaftswissenschaftler*innen, hier wurde die Verteilung für geflüchtete Menschen nicht extra erhoben und auch nicht der Anteil geflüchteter Frauen.²⁰

Stand der beruflichen Integration am Beispiel der Wirtschaftswissenschaftler*innen

Eine Analyse der im Programm IQ Beratenen im Bereich der Wirtschaftswissenschaften ergab folgendes Bild:

Zusammenfassend zeigt sich, dass Wirtschaftswissenschaftler/-innen grundsätzlich eine gute Ausgangsbasis für eine gelingende Arbeitsmarktintegration mitbringen: Sie sind jung, im Besitz formaler Abschlüsse und verfügen bereits über Arbeitsmarkterfahrung und deutsche Sprachkenntnisse.²¹

Es zeigt sich, dass Personen mit ausländischem Hochschulabschluss im Bereich Wirtschaftswissenschaften – ganz ähnlich wie alle übrigen Ratsuchenden zum Zeitpunkt der Erstberatung – eher schlecht in den Arbeitsmarkt integriert sind. Ein Grund hierfür ist, dass die ausländischen Abschlusszeugnisse der Wirtschaftswissenschaftler/-innen für die Unternehmen wenig transparent sind. Eine Anerkennung kann nicht helfen, da den Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern diese Option nicht zur Verfügung steht. Zwar besteht die Möglichkeit, durch eine Zeugnisbewertung bei der ZAB Aufschluss über das Niveau des Hochschulabschlusses zu geben, allerdings findet hierbei keine inhaltliche Überprüfung der Qualifikation statt, sondern lediglich eine Beschreibung des akademischen Abschlusses sowie eine Einstufung in das deutsche Bildungssystem. Erschwerend kommt hinzu, dass bei den Ratsuchenden oftmals Defizite im Vergleich zu Mitbewerberinnen und -bewerbern mit deutschem Abschluss vorliegen, insbesondere im Bereich der Sprachkenntnisse. Für eine gelungene Arbeitsmarktintegration sind daher Qualifizierungen wichtig, beispielsweise, um die sprachlichen Lücken zu schließen.²²

Diese Befunde ergeben sich über alle Beratungen hinweg, bei der Gruppe der Geflüchteten werden die Schwierigkeiten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt vermutlich noch höher sein als beim Durchschnitt der Beratenen. Es lässt sich festhalten, dass auch junge, gut ausgebildete Menschen aus dem Ausland mit einem auf dem deutschen Arbeitsmarkt gut nachgefragten Abschluss, Arbeitsmarkterfahrung und deutschen Sprachkenntnissen, große Schwierigkeiten beim Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt haben.

19 Es wurden alle Berufsabschlüsse erfasst: duales Ausbildungssystem, reglementierte Berufe und nicht-reglementierte akademische Abschlüsse.

20 Beratung im Förderprogramm IQ, S. 18.

21 Beratung im Förderprogramm IQ, S. 35.

22 Beratung im Förderprogramm IQ, S. 36.

2 Klassifizierung der Angebote für geflüchtete Akademikerinnen

Bewertung von akademischen Abschlüssen

Wie bereits oben im Jahresbericht 2016 des IQ-Beratungsprogramms für den Bereich der Wirtschaftswissenschaften beschrieben, gibt es eine Schwierigkeit bei der Bewertung von nicht-reglementierten akademischen Abschlüssen.²³ Hier erfolgt eine sogenannte Zeugnisbewertung durch die Zentralstelle für ausländische Bildungsabschlüsse (ZAB) in Bonn. Es wird bestätigt, dass das Studium vom Niveau her einem deutschen Studienabschluss z. B. auf Bachelor-Ebene entspricht. Das genaue Curriculum des Studiums wird aber nicht mit der Studienordnung des entsprechenden deutschen Studiengangs verglichen und bewertet. Zum einen vereinfacht dies das Verfahren, zum anderen bleiben Unternehmen auch bei vorliegender Anerkennung häufig skeptisch bezüglich der Qualifikationen der Bewerber*innen.

Einen deutschen Studienabschluss erwerben?

Wenn der deutsche Arbeitsmarkt skeptisch gegenüber ausländischen Abschlüssen ist, wäre es dann nicht eine gute Möglichkeit, einfach einen regulären deutschen Studienabschluss, aufbauend auf dem vorhandenen aus dem Heimatland, zu erwerben?

Zum einen gibt es hier ein grundsätzliches Problem: Das Jobcenter zahlt in der Regel nicht für vorbereitende Maßnahmen für ein Studium. Voraussetzung für ein Studium ist aber das Vorliegen eines speziellen Sprachzertifikats, z. B. TestDaF (entspricht ca. C1-Niveau). Hierzu müssen kostenpflichtige Sprachkurse besucht werden (die nicht vom BAMF gefördert werden), die Sicherung des Lebensunterhalts während des Kursbesuchs ist ebenfalls nicht gewährleistet.

Während des Studiums besteht (bei anerkannten Geflüchteten) grundsätzlich die Möglichkeit BAföG zu beziehen. Hier gibt es aber zwei weitere Probleme: Menschen, die bei Studienbeginn über 30 Jahre alt sind, erhalten kein BAföG.

Studieninteressierte, die einen anererkennungsfähigen Bachelor aus dem Ausland haben (also eigentlich alle Akademiker*innen), erhalten BAföG nur für einen Master-Studiengang. Die Teilnahme am Master-Programm erfolgt aber durch ein Auswahlverfahren, es werden i. d. R. nur Bachelor-Absolventen mit besonders guten Abschlüssen ausgewählt. Zusätzlich muss der Master inhaltlich zum vorliegenden Bachelor passen.



²³ Akademische Heilberufe sind in dieser Analyse nicht berücksichtigt, da diese im Netzwerk W-Projekt Bottrop untersucht werden. Fast alle Studienabschlüsse erfolgen in nicht-reglementierten Berufen, ausgenommen akademische Heilberufe; auch Jurist*innen, Lehrer*innen und Sozialpädagog*innen sind hiervon ausgenommen. Einen Sonderfall bilden die Ingenieursberufe.

Klassifizierung der untersuchten Angebote

Die untersuchten Angebote lassen sich in verschiedene Gruppen unterteilen:

- Angebote für Menschen mit ausländischen akademischen Abschlüssen allgemein
- Angebote für Menschen mit ausländischen akademischen Abschlüssen in bestimmten Studienrichtungen
- Angebote für Geflüchtete mit Existenzgründungsinteresse

Angebote für geflüchtete Frauen mit akademischen Abschlüssen allgemein

Diese Angebote sind offen für Teilnehmer*innen mit akademischen Abschlüssen unterschiedlicher Fachrichtungen.

Mit Profil erfasste Angebote

- Akad1 Perspektive für geflüchtete Frauen durch betriebliches Mentoring, Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e. V. in Dortmund
- Akad2 EMILIA (und MIRA), Evangelischer Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid in Gelsenkirchen
- Akad5 ON Top, Programm für Akademiker allgemein, Universität Duisburg-Essen
- Akad9 Migrantinnen in Bayern – Kompetent auf dem Arbeitsmarkt, Migrantinnen-Netzwerk Bayern in Nürnberg

Zudem wurden folgende mit einer Kurzbeschreibung versehene Qualifizierungsangebote mit in die Gesamtbetrachtung einbezogen:

- Anpassungsqualifizierung für zugewanderte Akademiker/-innen, steinbeis-ifem in Augsburg
- Mentoring-Partnerschaft, AAU e. V. in Nürnberg, München, Augsburg

Es gibt ein Programm speziell für geflüchtete Frauen (Akad1), und eins, das sich an Migrantinnen richtet und spezielle Module für Akademikerinnen hat (Akad2). Diese Programme arbeiten individuell, setzen auf Stärkung des Selbstwertgefühls und erarbeiten mit den Teilnehmerinnen individuelle Strategien für eine Beschäftigung auf Qualifizierungsniveau.



Angebote für Menschen mit ausländischen akademischen Abschlüssen in bestimmten Studienrichtungen

Hier gibt es Angebote vor allem in drei Bereichen: Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften und pädagogische Berufe, dies deckt sich mit den drei häufigsten akademischen Abschlüssen.

Wirtschaftswissenschaftler*innen

Für NRW wurde nur ein Brückenangebot für Wirtschaftswissenschaftler*innen gefunden, mit einer Teilnehmerzahl von maximal 25 Personen pro Jahr. Der Zugang zu den Programmen erfolgt über z. T. mehrstufige Auswahlverfahren. Bei der Vielzahl der beratenen Personen mit Abschlüssen im Bereich Wirtschaftswissenschaften (s. o.) scheint die Anzahl der Qualifizierungen viel zu niedrig dimensioniert.

Mit Profil erfasste Angebote für den Bereich der Wirtschaftswissenschaften

- Akad6 „Betriebswirtschaftliche Kennzahlen und Controlling für zugewanderte arbeitslose Akademiker“ (ON Top Trainingsprogramm für Wirtschaftswissenschaftler) BRS Institut für internationale Studien der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
- Akad8 „Brückenmaßnahme für Akademikerinnen und Akademiker mit einem im Ausland erworbenen Hochschulabschluss im Bereich der Betriebswirtschaftslehre und angrenzenden Disziplinen“ (virtuelle Qualifizierung), IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung in Erfurt (ähnliche Programme gibt es in Chemnitz, Mannheim, Potsdam, Bremen)

Mit Kurzbeschreibung:

- „Anpassungsqualifizierung für zugewanderte Akademiker/-innen“ (hauptsächlich für Wirtschaftswissenschaftler), steinbeis-ifem in Augsburg



Pädagogische Berufe

Im Bereich der pädagogischen Berufe gibt es besonders viele weibliche Teilnehmende. Bei den syrischen Flüchtlingen (die einen Großteil der z. B. bei IQ beratenen Akademiker*innen ausmachen, siehe 1.6), gibt es häufig Frauen, die kein pädagogisches Studium²⁴ absolviert aber z. B. Anglistik oder arabische Literatur studiert haben und später im sozialen Bereich oder als Lehrerin angestellt waren. Anerkennungsfähig wäre hier ein Bachelor-Abschluss in dem entsprechenden Studienfach, es gibt aber keine Chancen auf eine Anerkennung im Bereich Lehramt für Schulen, da sowohl das Studium eines zweiten Fachs als auch das der Pädagogik fehlt.

²⁴ Im Primärbereich ist es in einigen Ländern Praxis, dass Menschen nach zweijähriger Ausbildung an einer Universität angegliederten Fachkolleg an Grundschulen unterrichten.

Viele Anpassungsqualifizierungen (siehe weiter unten die in den Kurzbeschreibungen benannten Maßnahmen) kommen für die Zielgruppe nicht in Frage, da sie als Voraussetzung z. B. einen Bescheid über eine zumindest teilweise Gleichwertigkeit der Ausbildung als Lehrerin brauchen oder einen ausländischen Abschluss in einem Fach wie Sozialpädagogik oder soziale Arbeit voraussetzen (was als Studienfach in den Herkunftsländern der geflüchteten Frauen nicht üblich ist).

Anders ist die Maßnahme „Bildungstransfer pädagogischer Qualifikationen“ (Akad4) aufgebaut. Ziel ist hier nicht die Arbeit als Lehrerin an einer staatlichen Schule, sondern in Nischenbereichen wie OGS oder Kindertagesbetreuung.

Hier seien noch zwei weitere Maßnahmen benannt, die vorhandene Kompetenzen in Richtung Erwachsenenbildung weiterentwickeln:

Deutsch als Fremdsprache für die Erwachsenenbildung, Universität Bremen

Der Kurs „Deutsch als Fremdsprache für die Erwachsenenbildung“ der Universität Bremen ermöglicht zugewanderten Lehrkräften die berufliche Integration in einem Arbeitsfeld, in dem sie dringend gebraucht werden. Sie erlangen die Berechtigung, in Integrationskursen zu unterrichten. Voraussetzungen sind ein ausländischer Hochschulabschluss und mindestens Deutsch auf C1-Niveau (siehe 6.2 „Weitere Angebote in Kurzdarstellungen“).

Interkulturelle berufspädagogische Qualifizierung, BzdH Recklinghausen

Die Teilnehmenden werden in der Qualifizierung fit gemacht für eine Arbeit im pädagogischen Bereich, z. B. in der Flüchtlingsberatung und -betreuung oder in der interkulturellen Bildung, und erwerben den Ausbildereignungsschein (siehe 6.2 „Weitere Angebote in Kurzdarstellungen“).

Mit Profil erfasste Angebote im Bereich Pädagogik

- Akad4 Bildungstransfer pädagogischer Qualifikationen, Universität Augsburg

Mit Kurzbeschreibung:

- Internationales Brückenseminar Soziale Arbeit, KSFH München
- Deutsch als Fremdsprache für die Erwachsenenbildung, Universität Bremen
- Potenzialanalyse zum individuellen Erlernen von Lehrersprache, Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg



Ingenieur*innen

Für NRW wurde nur ein Brückenangebot für Ingenieur*innen gefunden, mit einer Teilnehmerzahl von maximal 25 Personen pro Jahr. Der Zugang zu den Programmen erfolgt über z. T. mehrstufige Auswahlverfahren. Bei der Vielzahl der beratenen Personen mit anerkenntnisfähigen Ingenieurs-Abschlüssen scheint die Anzahl der Qualifizierungen viel zu niedrig dimensioniert.

Mit Profil erfasste Angebote für den Bereich Ingenieurwesen

- Akad7 ON Top, Trainingsprogramm für Ingenieure und Informatiker, Otto Benecke Stiftung e. V. in der Region Köln Bonn

Mit Kurzbeschreibung:

- „Systematik des deutschen Bau- und Planungswesens – Ingenieurqualifizierung“, Akademie der Ingenieure AkadIng GmbH, Ostfildern in Nürnberg
- „ABI – Akademische Brückenqualifizierung International, Sprache – Technik – Beruf“, Hochschule für angewandte Wissenschaften Augsburg
- „Brückenmaßnahme für Akademikerinnen und Akademiker in den Ingenieurs- und Naturwissenschaften“, BTU Cottbus–Senftenberg
- „Methodische Weiterqualifizierung für technische Berufe – Brückenmaßnahmen für ausländische Akademikerinnen und Akademiker“, ISD in Regensburg
- Kompetenzfeststellung für Ingenieurinnen (nur für Teilnehmer*innen aus Osteuropa), Life e. V. in Berlin

Angebot für Geflüchtete mit Existenzgründungsinteresse

Neben klassischen Angeboten für Akademiker*innen wurde auch ein Angebot untersucht, das sich gezielt an Geflüchtete beiderlei Geschlechts richtet, die an einer Existenzgründung interessiert sind. Für eine Existenzgründung ist ein ähnliches Kompetenzniveau erforderlich wie für das Erreichen eines akademischen Abschlusses, häufig haben Selbstständige in ihren Heimatländern auch einen akademischen Abschluss erworben. Eine Existenzgründung kann gerade bei einem Arbeitsmarkt, der skeptisch gegenüber den Qualifikationen von Akademiker*innen mit Fluchthistorie ist, eine Möglichkeit für eine existenzsichernde Tätigkeit sein²⁵

- Akad3 Act Now! Entrepreneurship Training für Flüchtlinge und Asylsuchende, CHANCENGLEICH in Europa e.V. in Dortmund, Köln

²⁵ Hierzu die OECD-Studie, S. 61:

Im Rahmen der IAB-BAMF-SOEP-Befragung gaben rd. 30 % der zwischen 2013 und 2016 in Deutschland eingetroffenen Asylbewerber und Flüchtlinge an, dass sie in ihrem Herkunftsland selbständig waren. Flüchtlinge haben Zugang zu den regulären Unterstützungsmaßnahmen für Selbständige, es scheint jedoch, dass bisher relativ wenige von ihnen in der Lage waren, ihr eigenes Unternehmen zu gründen. In der IAB-BAMF-SOEP-Befragung gaben nur rd. 2 % an, dass sie zum Zeitpunkt der Befragung selbstständig waren. Zudem zeigen die Daten der Bundesagentur für Arbeit, dass 30.000 Personen im August 2016 Finanzhilfen für die Gründung ihres eigenen Unternehmens erhielten, wovon nur 60 (0,2 %) Flüchtlinge waren. [...] Diese niedrigen Zahlen [bei der Existenzgründung] sind nicht überraschend, da ein beträchtliches Know-how und ein gewisses Maß an finanziellen Mitteln erforderlich sind, um ein eigenes Unternehmen zu gründen. Hierzu gehören nicht nur Sprachkenntnisse, sondern auch ein Verständnis des Rechtsrahmens und die Fähigkeit zum Umgang mit der deutschen Bürokratie. Daher kann dieser Prozess länger dauern.



Zusammenschau der in den Profilen erfassten Angaben Zeitraum 2010–2015 oder ab 2015

Nur ein Angebot (Akad2 EMILIA) aus dem Zeitraum 2010–2015, alle anderen Angebote nach 2015, viele mit Laufzeit 2016–2018.

Offen für Teilnehmerinnen im Leistungsbezug nach AsylbLG oder ohne Leistungsbezug

Fast alle Angebote sind offen für Teilnehmerinnen im Leistungsbezug nach AsylbLG oder ohne Leistungsbezug.

Förderprogramme

Häufig finden die Maßnahmen im Förderprogramm IQ statt.

Zielgruppe/Zusammensetzung:

Nur geflüchtete Frauen? Nur Flüchtlinge? Nur Frauen? Anteil Frauen mit Fluchthistorie?

Es gibt nur ein Angebot, das sich speziell an geflüchtete Frauen wendet (Akad1), wenige Angebote, die ausschließlich für Migrantinnen konzipiert sind (Akad2 und Akad9) und ein Angebot für Geflüchtete beiderlei Geschlechts (Akad3). Die Mehrzahl der Angebote ist für Männer und Frauen offen, die Belange der weiblichen Teilnehmenden sind dabei insgesamt wenig im Blick. Häufig haben bisher kaum Frauen mit Fluchthistorie teilgenommen, oder man ist nicht sensibilisiert für Teilnehmerinnen mit Fluchthistorie („Anteil wird nicht erhoben“). Dies schlägt sich auch in den weiteren Antworten nieder.

Teilnahme freiwillig/Zuweisung/Sonstiges

Die Teilnahme erfolgt mehrheitlich auf freiwilliger Basis, z. T. müssen Sprachzertifikate nachgewiesen und ein (manchmal mehrstufiges) Auswahlverfahren durchlaufen werden.

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Anbieter aus dem universitären Umfeld haben entweder gesagt, es gebe keine Struktur zur Einbindung von Arbeitgebern (Akad4) oder haben nicht auf die Frage geantwortet (Akad5, 8).

Akad1, 2, 3, 6, 7 gaben gute Kontakte zu Jobcenter/Agentur für Arbeit an, sowie zu Arbeitgebern/Existenzgründungsstellen.

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Die Anbieter im universitären Umfeld beantworten diese Frage in der Regel nicht.

Die anderen Anbieter nennen eigentlich immer Sprache als Problem, teilweise wird Kinderbetreuung und Heterogenität der Gruppe angegeben, außerdem die Schwierigkeit eines Berufseinstiegs im Bereich des Studienabschlusses, wenn längere Zeit nicht im Beruf und/oder zwischenzeitlich fachfremd gearbeitet wurde.



Förderkette – wie ist die Einbindung strukturiert?



Ein Anbieter (Akad2) beschreibt, an welchen Stellen der Förderkette die jeweiligen Angebote angesiedelt sind, Akad1 verweist auf das Netzwerk des Projekts, Akad3 auf das IQ Netzwerk. Weitere Anbieter äußern sich nicht oder geben an, dass es keine standardisierten Strukturen gebe oder verweisen auf vor- bzw. nachgelagerte Angebote (des Trägers). Das Konzept der Förderkette scheint bei den Akteuren vor Ort noch nicht gut verankert zu sein.

Es scheint auch wenig Klarheit darüber zu geben, ob eine bzw. welche Stelle die Förderkette im Blick hat und wie genau eine Rückmeldung über die erzielten Ergebnisse der Maßnahme erfolgt/erfolgen soll.

Keines der Angebote ist eingebunden in eine verbindliche, kontinuierliche, individuelle Begleitung über mehrere Jahre hinweg, die berufliche Ziele und nötige Schritte im Blick hat, die sich darum kümmert, dass zielführende Maßnahmen für die Teilnehmerin gefunden werden, und die ohne Sanktionsmaßnahmen arbeitet.²⁶ Der Betreuungsschlüssel der für die Teilnehmer*innen zuständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Jobcenter ermöglicht es kaum, diese Arbeit zu leisten, auch besteht durch die Möglichkeit, Sanktionen zu verhängen, ein Machtgefälle in der Beziehung.

Es erfordert zudem viel Fachwissen für eine realistische Einschätzung der folgenden Fragen: Wie hoch ist eine Anerkennungswahrscheinlichkeit und in welchen Feldern gibt es Einstiegsmöglichkeiten bei vorliegender Anerkennung? Wo gibt es welche Brückenmaßnahmen? Was ist zu tun, wenn es (noch) keine Brückenmaßnahmen gibt?

Es gibt zwar die Instrumente IQ-Anerkennungsberatung und IQ-Qualifizierungsberatung sowie die Fachberatung ausländische Berufsqualifikationen (FBA im Rahmen der BBE-Beratung), der Verweis auf diese Beratungen scheint aber nicht durchgängig zu erfolgen. Häufig kommen Geflüchtete mit anererkennungsfähigen Abschlüssen durch Kontakte zu Übersetzungsbüros oder über Bekannte in die FBA-Beratung, ohne dass das Jobcenter sie auf die Möglichkeit zur Anerkennungsberatung hingewiesen hätte.²⁷

Zudem sind sowohl die IQ-Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung als auch die FBA-Beratung nicht auf eine kontinuierliche Begleitung über einen längeren Zeitraum hin ausgelegt.

²⁶ Im Projekt EMILIA (Akad2) wurde versucht, eine solche Begleitung im Rahmen des Projekts zu leisten, aber mit Projektende fiel diese Möglichkeit weg. In diese Richtung geht auch Akad3 mit der Betreuung über den Berufseinstieg hinaus.

²⁷ Eigene Erfahrung der Autorin im Rahmen der FBA-Beratung und Rückmeldung anderer FBA-Berater*innen.

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Häufig nicht erfasst, wenn ja, dann in Abhängigkeit vom Berufsfeld, in dem der Abschluss vorliegt. Teilweise neue Ausbildung (z. T. auch auf nicht-akademischem Niveau). Wenn Abschluss bzw. Arbeitserfahrung im Herkunftsland länger zurückliegt (insbesondere wenn zwischenzeitlich fachfremd gearbeitet wurde), ist ein Einstieg in den ursprünglichen Beruf problematisch.

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse gibt es?

Diese werden von Anbietern selten erfasst, häufig fehlt der Blick auf die Zielgruppe der geflüchteten Frauen ganz. Rückmeldungen von Menschen, die seit Längerem mit der Zielgruppe von (geflüchteten) Akademikerinnen mit ausländischen Abschlüssen arbeiten, gehen in die gleiche Richtung, wie sie vom Projekt EMILIA (Akad2) und in Teilen auch von Akad 6+7 benannt wurden. Einstiegshemmnisse sind:

- Forderung nach absoluter Mobilität und ausschließliche Fokussierung auf Arbeit für den Einstieg
- Arbeitsmarkt akzeptiert oft die vorhandenen Qualifikationen nicht, z. T. nicht einmal, wenn ein anerkannter Abschluss vorliegt
- Nicht-kultursensible und auf die besondere Situation eingehende Assessmentverfahren bei Jobcentern (für Bildungsgutschein) und manchen Arbeitgebern
- Der schwierige Arbeitsmarkt im Emscher-Lippe-Raum, in dem traditionell Frauen, insbesondere mit Migrationshintergrund, benachteiligt sind.



Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung? (Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?

Kinderbetreuung ist das zentrale Thema für den Berufseinstieg von geflüchteten Frauen mit Kindern.

Die Erfahrung zeigt, dass einige Partner von Teilnehmerinnen, auch wenn sie aktuell Zeit hätten, nicht für eine Betreuung der Kinder zu gewinnen sind, da dies ihrem Rollenverständnis widerspricht. Bei Akad4 in Augsburg gibt es die Möglichkeit, über IQ eine Kinderbetreuung zu finanzieren, was bisher noch nicht in Anspruch genommen wurde (bei insgesamt 37 Teilnehmenden gab es bisher 4 Teilnehmerinnen mit Fluchthistorie).

Nur in einem Angebot (Akad2) gab es während der Qualifizierung die Möglichkeit, einen Zuschuss für erhöhte Kinderbetreuungskosten zu zahlen, und auch Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung. Am zielführendsten scheint es, einen Platz in der Regelbetreuung zu organisieren, was aktuell auf große Schwierigkeiten stößt.²⁸

²⁸ Gerade in Gemeinden mit einer hohen Zuwanderung von Geflüchteten und z. T. zusätzlicher hoher EU-Südost-Zuwanderung sind aktuell kaum freie Kita-Plätze vorhanden, die Angebote im OGS-Bereich waren in der Regel schon vor der Zuwanderungswelle unzureichend.

Wie ist die Familienstruktur der Teilnehmerinnen?

Die vorliegenden Angaben hierzu sind sehr unterschiedlich, die Familienstruktur wird von vielen Anbietern nicht erhoben.

Sonstige Befunde

Nur Anbieter Akad2 hat Rückmeldung darüber gegeben, dass mögliche traumatisierende Erfahrungen der Frauen ein Thema sind/in der Schulung berücksichtigt werden.



Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Über alle Bereiche hinweg lässt sich feststellen, dass es im IQ NRW-Programm aktuell sechs Qualifizierungsangebote für zugewanderte Akademiker*innen in NRW gibt, mit durchschnittlich 25 Teilnehmer*innen pro Durchgang, davon lediglich eines im Ruhrgebiet. Keines richtet sich speziell an geflüchtete Menschen und keines speziell an Frauen.²⁹ Auch wenn das IQ-Programm nicht das einzige Setting ist, in dem Angebote gemacht werden können, ist dies dennoch ein starkes Indiz dafür, dass es zu wenig Angebote für die Zielgruppe gibt.

In den ausgefüllten Profilen sind die eigenen Einschätzungen der jeweiligen Anbieter bezüglich Erfolg und Nachhaltigkeit erfasst. Fast alle Anbieter führen keine Verbleibsbefragungen durch.³⁰ Ein Teil der Anbieter scheint nach einer erfolgreichen Maßnahmeteilnahme den weiteren beruflichen Weg gar nicht im Blick zu haben.

Für die Einschätzung als Erfolg der Maßnahme werden u. a. folgende Aussagen angeführt: „Positive Rückmeldungen der Teilnehmenden“, „die Maßnahme ist gut fürs Selbstbewusstsein der Teilnehmenden“, „die Teilnehmenden profitieren lange von der Maßnahme“, „es sind zahlreiche positive Beispiele für einen gelungenen Berufseinstieg bekannt“.

Wenn man die hier gemachten Ausführungen mit den Ergebnissen der Befragungen bei den akademischen Gesundheitsberufen vergleicht, ergibt sich folgendes Bild: Dort führten alle Angebote direkt oder mittelfristig in Richtung existenzsichernder Beschäftigung. Für den Bereich der akademischen Qualifizierungen allgemein lässt sich das nicht so sagen. Als Tendenz könnte man festhalten: Je stärker der Beruf ein „Mangelberuf“ ist, desto besser sind die Chancen auf dem Arbeitsmarkt – oder umgekehrt: Wenn in einem Bereich genug deutsche Absolvent*innen vorhanden sind, ist der Arbeitsmarktzugang für die Zielgruppe schwierig.

Wichtig ist, dass Akademiker*innen möglichst schnell Richtung Arbeitsaufnahme auf Ausbildungsniveau qualifiziert werden und nicht in fachfremde (prekäre) Helfertätigkeiten verwiesen werden. Sonst werden vorhandene Qualifikationen dauerhaft entwertet.

²⁹ Siehe <https://www.iq-netzwerk-nrw.de/angebote/qualifizierungsmassnahmen.html>

³⁰ Lediglich im Projekt EMILIA (Akad2) wurde nach Projektende eine Verbleibsbefragung durchgeführt.

Ausgehend von den Kompetenzen, Abschlüssen und Zielen der Teilnehmer*innen sollten maßgeschneiderte Coaching- und Qualifizierungsangebote gemacht werden, wie z. B. in Akad1 beschrieben.

Als positive Tendenz lässt sich allerdings Folgendes festhalten: Während das Phänomen der „putzenden russischen Ingenieurin“ oder des „Taxi fahrenden iranischen Atomphysikers“ früher lediglich konstatiert wurde, existiert heute eher ein Bewusstsein über den dort stattfindenden „Brain Waste“.

Maßnahmen, um dem entgegenzusteuern, befinden sich in der Entwicklungs- und Erprobungsphase. Es muss jedoch angemerkt werden, dass es auch bei deutschen Absolvent*innen keine flächendeckende Unterstützung dafür gibt, dass die während der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten auch wirklich vom Arbeitsmarkt genutzt werden. Fast alle untersuchten Angebote sind an bestimmte Förderprogramme gebunden; diese Angebote gibt es nur für den Förderzeitraum, sie sind also nicht nachhaltig im Sinne von dauerhaft verfügbar. Aber gerade in Modellprojekten werden häufig neue Wege ausprobiert und innovative Konzepte entwickelt. Nachhaltigkeit auf dieser Ebene sollte bedeuten, dass die gemachten Erfahrungen in Regelangebote übernommen werden. Dies zu steuern liegt aber fast nie im Einflussbereich des Anbieters.



4 Bewertung der Ergebnisse für den Bereich der akademischen Abschlüsse bezüglich einer (Teil-)Übertragbarkeit auf die Emscher-Lippe-Region, insbesondere für die Stadt Gelsenkirchen

Wichtige Befunde/Thesen für die Diskussion im Workshop am 14. November 2017:

- Die Befunde zeigen, dass Frauen mit Fluchtgeschichte, gerade wenn sie Kinder haben, später mit Sprachkursen und weiteren Schritten Richtung Arbeitsmarkt starten als geflüchtete Männer. In Zukunft werden verstärkt Angebote für geflüchtete Frauen benötigt, wenn die Potenziale dieser Zielgruppe genutzt werden sollen.
- Alle Anbieter, die bereits mit geflüchteten Frauen arbeiten, sagen übereinstimmend, dass Kinderbetreuung und Sprache zentrale Faktoren dafür sind, dass die Teilnehmerinnen Schritte in Richtung einer existenzsichernden Beschäftigung machen.

- Sprachlernanteile müssen/können noch stärker in die Angebote integriert werden. Die Erfahrung zeigt, dass das Erlernen der deutschen (Fach-)Sprache ein Prozess ist, der die Frauen auch nach einem erfolgreichen Berufseinstieg noch begleitet.
- Um geflüchteten Frauen mit Kindern den Zugang zu den Gesundheitsberufen zu erleichtern, ist eine Kinderbetreuung zwingend notwendig. Am besten ist ein dauerhafter Zugang zu regulären Angeboten.
- Angebote speziell für geflüchtete Frauen (auch zusammen mit anderen Frauen mit Migrationshintergrund) sind in der Orientierungsphase wichtig. Empowerment, das Erkennen eigener Stärken, berufliche Zielfindung und auch gegenseitiges Stärken, Mutmachen und Unterstützen bei der Lösung der Vereinbarkeitsfragen (die Männer i. d. R. eher ausklammern) finden in gemischten Gruppen so nicht statt.
- Es sind Programme nötig, die eine möglichst große Anzahl von Teilnehmerinnen, aufbauend auf dem Qualifikationsniveau aus dem Heimatland, möglichst schnell mit Brückenmaßnahmen beim Zugang in den hiesigen Arbeitsmarkt unterstützen.
- Es werden spezielle Studienprogramme benötigt, die Teilnehmerinnen im SGB II-Bezug einen deutschen Studienabschluss ermöglichen (oder die Bestimmungen beim BAföG müssten geändert werden).
- Die Finanzierung von studienvorbereitenden Sprachkursen durch das BAMF (oder eine andere Stelle) mit Zertifikat (z. B. TestDaf oder DSH) ist hier sehr wichtig.
- Es werden Angebote für Lehrerinnen benötigt, die keine Chance auf Anerkennung ihres Abschlusses haben, z. B. Qualifizierung zur Lehrkraft in Integrationskursen oder als Berufspädagogin (oder für weitere noch zu definierende Tätigkeiten). Wichtig ist dabei, dass die erlangten Qualifikationen eine dauerhafte Wertigkeit auf dem Arbeitsmarkt haben.
- Eine systematische Begleitung über die Unterstützung beim Anerkennungsverfahren hinaus ist notwendig. Es werden Programme benötigt, die bereits im Integrationskurs mit der Unterstützung der Teilnehmerinnen beginnen und sie bis nach der Arbeitsaufnahme begleiten.
- Das Konzept der „Förderketten bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen“ ist bei den Anbietern noch nicht gut verankert. Hier besteht Nachholbedarf, da im akademischen Bereich die berufliche Eingliederung ein mehrjähriger Prozess ist.
- Es werden kultursensible Assessmentverfahren benötigt, z. B. bei der Vergabe von Bildungsgutscheinen.
- Das Thema „traumasensible Angebote“ sollte verstärkt in den Blick genommen werden; für alle Akteure wäre hier eine Basisschulung sinnvoll, da traumatische Erfahrungen, wie sie viele Geflüchtete gemacht haben, auch nach Jahren noch nachwirken können.

5 Exkurse

1 Berufliche Anerkennung

Für welche Tätigkeiten ist eine Anerkennung des Abschlusses eigentlich erforderlich? In nicht reglementierten Berufen darf man auch arbeiten, wenn man einen entsprechenden Abschluss nicht vorweisen kann. Das sind z. B. alle IHK-Berufe, bei den Handwerksberufen sind nur die Abschlüsse auf Meisterebene reglementiert. Die Erfahrung zeigt aber, dass man z. B. ohne entsprechenden Gesellenbrief kaum eine Anstellung als Friseurin findet.

Bei den akademischen Abschlüssen in nicht-reglementierten Berufsfeldern³¹ gibt es gar keine Überprüfung der Gleichwertigkeit, sondern nur eine Bewertung durch die Zentralstelle für ausländische Bildungsabschlüsse (ZAB).

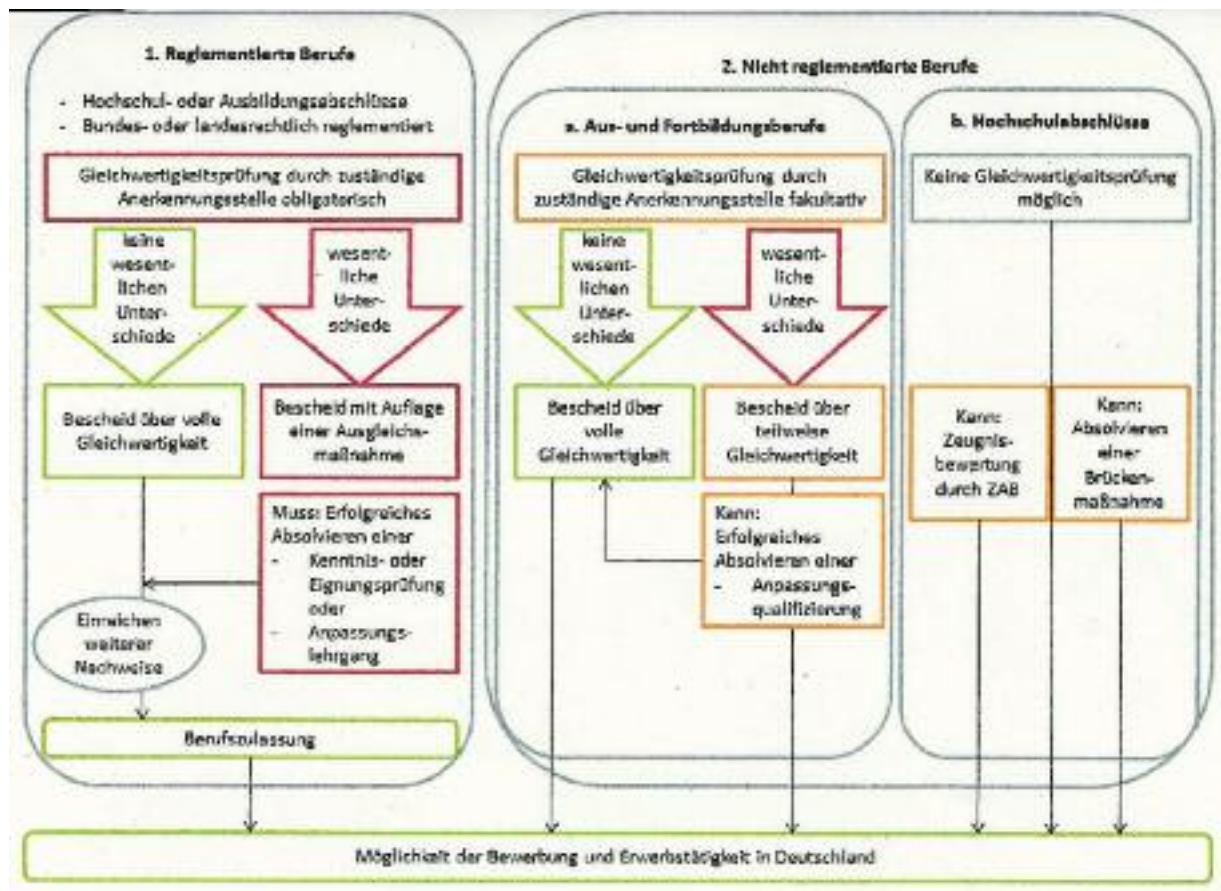


Abbildung: Wege in die Erwerbstätigkeit mit und ohne Anerkennung³²

31 Alle Studiengänge, die mit dem Staatsexamen enden, sind davon ausgenommen, diese sind reglementiert (Lehramt, Medizin, Pharmazie, Jura). Auch die Berufsbezeichnung „Ingenieur*in“ ist reglementiert.

32 Aus: Beratung im Förderprogramm IQ, S. 9.

2 Voraussetzungen geflüchteter Frauen für die (Arbeitsmarkt)-Integration in Deutschland – Befunde aktueller Erhebungen

Wie wird die Gruppe der geflüchteten Frauen in der aktuellen Flüchtlingswelle beschrieben? Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse und Thesen von verschiedenen aktuellen Untersuchungen wiedergegeben.

Unstrittig ist, dass nur ca. ein Drittel der Geflüchteten Mädchen und Frauen sind.

Zwischen 2012 und 2016 haben über 50.000 Mädchen und Frauen in Deutschland Schutz gesucht. Sie sind überwiegend jüngeren Alters und leben häufig im Familienverband. Die wichtigsten Herkunftsländer sind Syrien, Afghanistan und der Irak.³³

Wenn es an die Beschreibung der Zielgruppe geht, überwiegt eine defizitorientierte Sicht, welche die Ergebnisse der sozialen Strukturen der Heimatländer – im Wesentlichen unreflektiert – abbildet.

Die bundesweiten Integrationskurse werden von den geflüchteten Frauen seltener und mit größerem zeitlichem Abstand zur Einreise besucht. Generell schätzen Frauen ihre deutschen Sprachkenntnisse schlechter ein, als es bei Männern der Fall ist. Dies hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass sie seltener Gelegenheit haben, die deutsche Sprache anzuwenden. [...] Die Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen in Deutschland ist im Vergleich zu geflüchteten Männern und auch zu anderen Bevölkerungsgruppen deutlich geringer. Gleichzeitig ist das Ausmaß der Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung höher, was jedoch kein Spezifikum dieser Gruppe ist. Die Erwerbstätigkeit ist deutlich auf bestimmte Branchen konzentriert u.a. das Reinigungs- sowie das Tourismus-, Hotel- und Gaststättengewerbe.³⁴

Weibliche Flüchtlinge sehen sich besonderen Herausforderungen gegenüber und haben oftmals Schwierigkeiten, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. In Deutschland ist der Bildungshintergrund weiblicher Flüchtlinge, wie in anderen OECD-Ländern, vielfach niedriger als bei männlichen Flüchtlingen, und sie sind öfter nicht erwerbstätig oder arbeitslos. [...] zudem [waren sie] mit geringerer Wahrscheinlichkeit als Männer in ihrem Herkunftsland erwerbstätig (50 % gegenüber 81 %). Der Unterschied ist bei Personen mit niedrigem Bildungsniveau am größten, bei Personen mit hohem Bildungsniveau jedoch kaum vorhanden [...]. Daher wäre zu erwarten, dass insbesondere weibliche Flüchtlinge mit niedrigem Bildungsniveau berufsbezogene Fortbildungsmaßnahmen und Unterstützung benötigen, um eine Beschäftigung zu finden.

In welchem Maße dies tatsächlich der Fall ist, ist nicht bekannt, auch wenn die verfügbaren Daten zur Teilnahme an den Integrationskursen darauf schließen lassen, dass Frauen unterrepräsentiert sind [...].³⁵

33 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 1.

34 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 1.

35 OECD-Studie, S. 61.

Bildungsbereitschaft und der Wunsch nach beruflicher Integration werden kurz in den Blick genommen:

Geflüchtete Frauen sind – wie auch geflüchtete Männer – sehr motiviert, an der deutschen Gesellschaft zu partizipieren. Sie bringen jedoch schlechtere Bildungsqualifikationen mit und weisen häufiger eine gänzlich fehlende Schul- oder Berufsbildung auf. Weiterhin haben sie im Durchschnitt deutlich weniger Erfahrung mit bezahlten Tätigkeiten in den Herkunftsländern. [...] Vermutlich liegt die Ursache für die insgesamt nachteilige Arbeitsmarktposition weiblicher Flüchtlinge in einer Kumulation mehrerer Faktoren (schlechtere Qualifikationen, weniger Erwerbserfahrung, geringere/spätere Beteiligung am Spracherwerb, familiäre Verpflichtungen). Der Wunsch nach Erwerbstätigkeit ist jedoch bei einer deutlichen Mehrheit der Frauen vorhanden.³⁶

Im Jahr 2005 kam eine Studie des Deutschen Instituts für Menschenrechte auf Grundlage der Befragung von 61 geflüchteten Frauen zu anders akzentuierten Befunden:

Zwei Drittel der Flüchtlingsfrauen bringen aus dem Herkunftsland mittlere und höhere Bildungsabschlüsse mit. Der Anteil mitgebrachter zertifizierter Berufsausbildungen ist ebenso hoch [...]. Die meisten der befragten Frauen verfügen über Arbeitserfahrung im Herkunftsland.³⁷

Folgerungen

Bei den Folgerungen ergibt sich eine leichte Akzentverschiebung weg von den attestierten Defiziten hin zu Fähigkeiten und Möglichkeiten der Zielgruppe, wobei der Fokus aber auf der Gruppe der ungebildeten, arbeitsunerfahrenen Frauen liegt:

Sowohl bei der Schul- und Berufsbildung als auch beim Besuch von Integrationskursen lässt sich jedoch beobachten, dass für geflüchtete Frauen vor allem der Zugang zu den entsprechenden Institutionen eine Barriere darstellt. Ist hingegen der Einstieg erfolgt, sind die messbaren Erfolge beim Absolvieren von Bildungsgängen denen der Männer vergleichbar.³⁸

Die entscheidende Herausforderung besteht nun darin, das Angebot von Programmen für Frauen zu erhöhen, die einen besonderen Förderbedarf haben, aber auch ihre stärkere Teilnahme an allgemeinen Fördermaßnahmen wie berufsbezogenen Sprachkursen, EQ-Praktika und Programmen zur Kompetenzfeststellung sicherzustellen. Weitere Anstrengungen sind vonnöten, um weibliche Flüchtlinge anzusprechen und sicherzustellen, dass sie in diesen Maßnahmen angemessen vertreten sind. Dies impliziert auch, dass im Rahmen solcher Maßnahmen systematischer Kinderbetreuungsmaßnahmen angeboten werden müssen.³⁹



36 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 1.

37 Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen, S. 41.

38 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 1.

39 OECD-Studie, S. 62.

Das, was die BAMF-Kurzanalyse als Fazit feststellt, wird leider nur unzureichend in den konkreten Beschreibungen und Schlussfolgerungen abgebildet:

„Die geflüchtete Frau gibt es in der Realität natürlich nicht (ebenso wenig wie den geflüchteten Mann). Die Frauen kommen aus ganz unterschiedlichen Herkunftsländern und haben unterschiedliche Fluchtgeschichten, sie weisen verschiedene soziale Hintergründe und Bildungsgrade auf und haben folglich unterschiedliche Erwartungen an das Leben in Deutschland. Eine ältere, alleinstehende, kinderlose Ärztin braucht andere Unterstützungsmaßnahmen für die Integration als eine junge Mutter, die nie eine Schule besuchen konnte und mit ihrem Ehemann und drei Kindern nach Deutschland gekommen ist.“⁴⁰

Ergebnisse der aktuellen Netzwerk W-Analyse

Eine andere Blickrichtung hingegen nimmt die im Rahmen von Netzwerk W im Rhein-Erft-Kreis erstellte Analyse „Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland“ ein. Im Folgenden werden hier kurz die zentralen Ergebnisse wiedergegeben.⁴¹



In der öffentlichen und politischen Debatte kommen sie kaum vor, wissenschaftliche Daten sind wenig vorhanden, an Sprach- und Integrationskursen nehmen sie seltener teil als Männer. Die geringere Relevanz, die man ihnen beimisst, mag daran liegen, dass sie rein quantitativ die kleinere Gruppe sind und nur ein Drittel der Gesamtzahl der nach Deutschland gekommenen Flüchtlinge ausmachen. Und über die Lebenslagen der geflüchteten Frauen ist wenig bekannt, belastbare qualitative Erkenntnisse liegen kaum vor. Vermutlich weil der Fokus eher darauf liegt, zuerst die Männer in Arbeit und Beschäftigung zu bringen. Die Frauen hat man noch weniger auf dem Schirm. Das ist riskant, denn das Rollenmuster in den Herkunftsländern auch bei uns zu zementieren, entspricht nicht den Erwartungen des Großteils der zu uns geflüchteten Frauen. Das ist einer von vielen Befunden der vorliegenden qualitativen Untersuchung „Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland“. Sie liefert eine Fülle überraschender und gut verwertbarer Ergebnisse. So die Kernaussage, dass die Mehrheit der mit der großen Fluchtwelle 2015/16 nach Deutschland eingereisten Frauen über ein hohes Bildungsniveau verfügt und fast alle von ihnen arbeiten wollen, um wirtschaftlich unabhängig zu sein.

Die Frauen hinten anzustellen wäre nicht nur ein Risiko, sondern auch eine vertane Chance. Denn genau sie könnten der Motor im Integrationsprozess sein. In jedem Fall bedarf es neuer Ideen und fundierter Ansätze zur Entwicklung von passenden Angeboten.“⁴²

40 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 12.

41 Neben der 16-seitigen Kurzversion, aus der hier zitiert wird, gibt es auch eine 42-seitige ausführliche Version der Studie.

42 Netzwerk W-Studie Weibliche Flüchtlinge, S. 1.

Das Fazit der Studie lässt sich wie folgt zusammenfassen: Geflüchtete Frauen können der Motor im Integrationsprozess sein.

In einem ersten Schritt mit einer sozialwissenschaftlichen Untersuchung zu klären, wie geflüchtete Frauen denken, fühlen, wie sie ausgebildet sind, welche Erwartungen sie an ein Leben in Deutschland knüpfen und wie sie sich in das Erwerbsleben eingliedern lassen, war richtig und ein lohnenswertes Vorgehen. Die Studie liefert grundlegende Informationen für die Entwicklung von gezielten Angeboten zur Integration ins Arbeitsleben. Der Erkenntnisgewinn geht aber weit über die ursprünglichen Fragestellungen hinaus.

Die Ergebnisse zeigen, wie falsch manche Annahmen und Vermutungen im Vorfeld waren. Von der Stellung der Frau in den Heimatländern her zu folgern, die Frauen wollten auch in Deutschland an diesem erlebten Rollenverständnis festhalten, erwies sich als unhaltbar. Die Frauen wollen arbeiten, sind bereit, sich dafür weiter zu qualifizieren, erkennen die Wichtigkeit des Spracherwerbs an und verstehen Berufstätigkeit als Voraussetzung für wirtschaftliche Unabhängigkeit.

Die Aussicht, ein selbstbestimmtes Leben in Freiheit und Sicherheit führen zu können, hat sie nach Deutschland geführt. Trotz Kriegserfahrung und bedrückender Fluchterlebnisse sind sie motiviert, stark und optimistisch.

Überrascht hat das hohe Bildungsniveau der befragten Frauen, das allerdings nur dann genutzt werden kann, wenn Anerkennungsverfahren erfolgreich verlaufen und gegebenenfalls weitere Qualifizierungen darauf aufsetzen.

Nicht prognostiziert wurde auch die hohe Arbeitsmotivation. 94 Prozent der Interviewten wollen arbeiten. Vertieft man die Fragestellung und bezieht mögliche Bedingungen und Anforderungen eines Arbeitsplatzes in Deutschland mit ein, so lassen sich drei Gruppen von Frauen identifizieren. Begrifflich umschrieben sind es erstens die Durchstarterinnen (über die Hälfte), zweitens die Verhaltenden (ein Drittel) und drittens die religiös Gebundenen (knapp 15 Prozent).

Die zahlenmäßige Verteilung bei der Typisierung der Befragten macht deutlich, dass wir es mit unterschiedlichen Gruppen zu tun haben, die auch einer unterschiedlichen Integrationsstrategie bedürfen. Die Gesamtzahl der in den Arbeitsmarkt integrierbaren Frauen aber ist hoch.

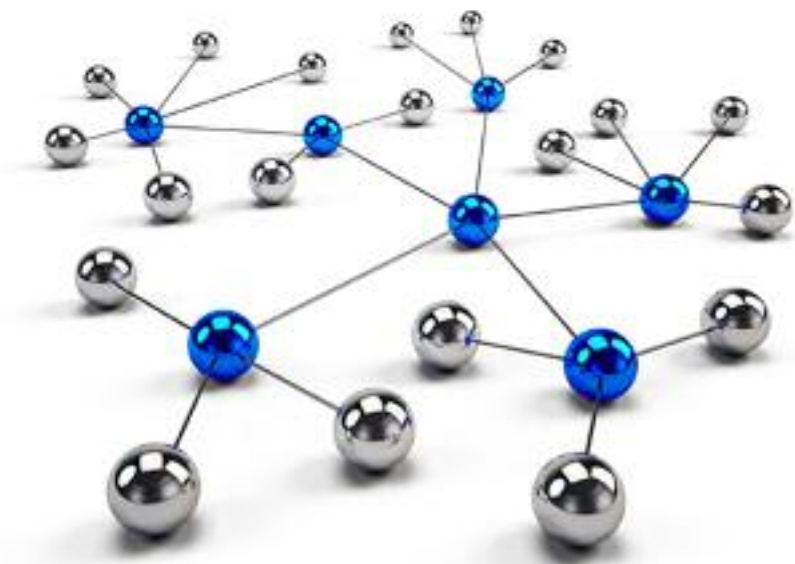
Wissens- und Informationsdefizite bestehen auf beiden Seiten. Die befragten Frauen wissen wenig darüber, wie „Deutschland funktioniert“ und umgekehrt weiß die deutsche Gesellschaft unabhängig von der Kriegssituation und wirtschaftlichen Lage wenig über die Lebensbedingungen und Voraussetzungen in den Herkunftsländern.

Betroffen macht der Untersuchungsbefund, dass Kontakte zur deutschen Bevölkerung gewünscht und sehr vermisst werden. Für die Befragten rangiert das Bedürfnis nach Kontakten noch vor dem Wunsch eines raschen Spracherwerbs. Sie fürchten sich vor Isolation, doch bleibt ihr Bemühen, mehr Mitglieder der deutschen Gesellschaft kennenzulernen, bisher weitgehend erfolglos. Es scheint wie ein Kreislauf zu sein, ohne Sprache keine Kontakte und ohne Kontakte keine Sprache.

Die Ergebnisse belegen auch, warum es Sinn macht, eine Erhebung speziell zu Frauen durchzuführen. Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden sichtbar. Für Frauen hat die berufliche Ausbildung einen höheren Stellenwert. Für sie gilt der Grundsatz: Ausbildung geht vor Arbeit, während das Hauptinteresse von geflüchteten Männern mehr darin besteht, möglichst umgehend in Arbeit zu gelangen und Geld zu verdienen. Bei den beruflichen Zielen wird deutlich, dass die Frauen zu einer realistischeren Einschätzung neigen als Männer. Ihre Zielvorstellungen passen zu ihren mitgebrachten Voraussetzungen. Allerdings zeigt sich beim Spracherwerb, der den Frauen aufgrund eines guten Ausgangsniveaus sogar etwas leichter zu fallen scheint, dass Männer hier deutlich mehr von Sprachkursen profitieren. Frauen nehmen offensichtlich weniger an Sprach- und Integrationskursen teil und haben kaum ehrenamtliche Paten, auf die sie verweisen können.

Die Studie zeigt jede Menge Handlungsbedarf auf, sie belegt aber auch, wie viel Potential die geflüchteten Frauen mitbringen. Adäquate Angebote sollten zeitnah und parallel umgesetzt werden, um die aktuell hohe Motivation der Frauen zu erhalten und sie auch für weitere Integrationsaufgaben zu gewinnen. Zu berücksichtigen bleibt, dass die vorliegende Untersuchung sich auf eine Stichprobe bezieht und von daher nicht auf alle geflüchteten Frauen in Deutschland übertragbar ist. Eine wesentliche Erkenntnis bezieht sich aber auf alle Beteiligten:

Unter den geflüchteten Frauen, die 2015/16 nach Deutschland gekommen sind, gibt es eine große Gruppe junger, gebildeter und ambitionierter Frauen, die wirtschaftlich unabhängig leben wollen. Sie haben ihr bisheriges Rollenverständnis abgelegt, adaptieren schnell, identifizieren sich mit deutschen Werten und wollen ein positives Vorbild für ihre Kinder sein. Damit werden sie auch die Männer in Zugzwang bringen. Bei einer rechtzeitigen und gezielten Förderung können diese Frauen der Motor im Integrationsprozess in Deutschland sein. Hier zu investieren ist ein Gewinn für beide Seiten.⁴³



43 Netzwerk W-Studie Weibliche Flüchtlinge, S. 14.

Handlungsempfehlungen der Studie:

- 1 Zielgerichtete Möglichkeiten für den Kontaktaufbau zur deutschen Bevölkerung schaffen. Drohende Isolation vermeiden.
- 2 Haupt- und ehrenamtlich Unterstützende für die Zielgruppe sensibilisieren, hohe Bildungs- und Erwerbsorientierung aufgreifen.
- 3 Spracherwerb durch unkonventionelle Wege unterstützen, informelle Möglichkeiten berücksichtigen.
- 4 WLAN und PC-Arbeitsplätze in den Unterkünften bereitstellen. Lernprogramme zum Spracherwerb zugänglich machen.
- 5 Mehr Information und Unterstützung bei der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen schaffen.
- 6 Zugang zu Wissen über Deutschland breiter anlegen, nicht nur auf eigenen Erfahrungshintergrund in der Familie beschränken.
- 7 Vermittlung von Wissen darüber, wie Deutschland funktioniert. Gebrauchsanweisungen für zentrale Bereiche (Berufsbildung, Arbeitsmarkt, Bewerbungen, Schulen, Kitas) erstellen.
- 8 Auf einzelne Gruppen abgestimmte individuelle Angebote zur beruflichen Eingliederung zeitnah entwickeln und erproben.
- 9 Spezielle Qualifizierungsgänge für Berufe mit Fachkräfteengpässen (weiter) entwickeln und Zugang für Zielgruppe durch Lotsinnen und Mentoring erleichtern (z. B. im Bereich Erziehung und Pflege).
- 10 EDV-Kenntnisse vermitteln und vertiefen.
- 11 Hohe Bereitschaft der geflüchteten Frauen für freiwilliges Engagement nutzen und unterstützen.
- 12 Bereits hier lebende Landsleute für Integrationsaufgaben gewinnen.
- 13 Mehr Wissen über die Herkunftsländer, ihre Kultur und sozialen Bedingungen generieren und für zielgruppengerechtere Angebote nutzen.
- 14 Geschlechtsspezifische Erkenntnisse in Qualifizierungen des in der Flüchtlingsarbeit tätigen und beratenden Personals berücksichtigen.
- 15 Vernetzungen und fachlichen Erfahrungsaustausch stärken. „Lücken“ der Unterstützung identifizieren und schließen.

6 Anhang

1 Neun Angebotsprofile im Bereich „akademische Abschlüsse“

Perspektive für geflüchtete Frauen durch betriebliches Mentoring

Zielgruppe	Geflüchtete Frauen mit einem höheren Bildungsabschluss und/oder Berufserfahrung, guten Deutsch- und/oder Englischkenntnissen, Bachelorabschluss oder vergleichbar
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Ja
Nur Flüchtlinge?	Ja
Träger	Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e. V., DFFW; Projektleitung, Antragsteller: Grone Bildungszentren gGmbH NRW, Niederlassung Dortmund
Ort	Dortmund
Förderung	Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW
Dauer	03.2016 bis 08.2018
TN-Zahl	Mit 17 gestartet, jetzt 30 aktiv begleitet
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Alle
Interviewpartnerin	Dr. Monika Goldmann
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

- Die Teilnehmerinnen sind durchschnittlich mehr als ein Jahr im Projekt: Kennenlern- und Orientierungsphase, Computerkurs, zusätzliches fachspezifisches Sprachtraining, Bewerbungstraining. Danach folgt eine Praktikums-/Hospitationszeit.
- Die Teilnehmerinnen hospitieren etwa sechs Monate in Dortmunder Unternehmen und Organisationen und werden dabei von betrieblichen Mentor*innen begleitet. Sie gewinnen einen Einblick in die deutsche Arbeitswelt in einem Tätigkeitsfeld, das ihren beruflichen Qualifikationen entspricht, erlernen berufsbezogene Fachsprache, lernen die deutsche Arbeitskultur kennen, erhalten Einsichten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, knüpfen Netzwerke. Gleichzeitig werden die Unternehmen bei rechtlichen Fragen (Verträge etc.) begleitet.
- Die Frauen nehmen an Einzelberatung und Qualifizierungsangeboten in Gruppen teil (Computer, Bewerbung, deutsche Arbeitskultur).
- Nächster Schritt: Bewerbung, mögliche Einstellung und weitere Betreuung.
- Viele Frauen starten mit dem Programm bereits während der Teilnahme am Integrationskurs.

Ziele des Angebots

Die Situation weiblicher Flüchtlinge mit guter beruflicher Qualifikation in den Blick der Öffentlichkeit zu rücken und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

DFFW pflegt gute Kontakte auf Leitungsebene von Firmen, Kontakte zu Jobcentern, Bundesagentur für Arbeit, Flüchtlingseinrichtungen, Ehrenamts-Agenturen, Wirtschaftsförderung Dortmund, Kompetenzzentrum Frau und Beruf, Firmen, Kleinunternehmen, Anerkennungsberatung beim Weiterbildungsforum Dortmund, Bezirksregierung Arnsberg

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

- Anerkennung ausländischer Hochschulabschlüsse, vor allem bei Abschlüssen im medizinischen Bereich
- Manche Arbeitgeber lehnen Frauen mit Kopftuch ab
- Kleinere Firmen haben oft keine Zeit, eine Praktikantin einzuarbeiten und zu begleiten, häufig helfen persönliche Netzwerke der DFFW-Mitglieder, dennoch eine Praktikumsstelle zu finden
- Eine kontinuierliche Arbeit in der Gruppe ist schwer zu organisieren, da monatlich 3 - 4 neue Teilnehmerinnen ins Projekt aufgenommen werden
- Frauen, deren Kinder häufiger krank sind, haben kaum eine Chance, ein Praktikum neben dem Sprachkurs zu absolvieren, Partner lassen sich dann kaum in die Kinderbetreuung einbinden

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Das ganze Netzwerk arbeitet zusammen, koordiniert von Grone und DFFW

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

- Beispiele für Praktikum/Hospitation: Informatikerin, Buchhalterin, Mathematikerin (in der Statistikabteilung einer Firma), Architektin durch persönlichen Kontakt
- Nach der Praktikumszeit gibt es bis jetzt 5 versicherungspflichtige Arbeitsverträge
- Für Teilnehmerinnen mit Abschluss als Lehrerin ist DFFW im Gespräch mit der Bezirksregierung Arnsberg, um herauszufinden, in welchen Bereichen sie einsteigen könnten (Lehramt an Schulen ist für viele nicht möglich, wegen umfangreicher noch zu erbringender Studienleistungen). B2-Deutschniveau ist die Mindestvoraussetzung für den sozialen und pädagogischen Bereich.
- Die Bezirksregierung zeigt großes Interesse.

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Die Erfahrung ist, dass die Einstiegsphase mehrere Jahre dauert - trotz guter Förderung im Betrieb.

Nach der Praktikumsphase fängt mit intensiver Betreuung das Case Management an. Nach der Einstellung werden die Frauen weiterhin begleitet (alle 6 Wochen werden sie zu einem Einzelgespräch eingeladen) und treffen sich auch selbstorganisiert untereinander.

Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung? (Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?

Nein, die Frauen/Familien sollen das selber organisieren. Das ist für einige Frauen ein Problem.

Grone versuchte, Kinderbetreuung im Hause anzubieten, doch die Auflagen waren so hoch, dass das Angebot nicht realisiert werden konnte.

Wie ist die Familienstruktur der TN?

Sehr gemischt: Mütter mit Partner und Kindern, Alleinerziehende und Frauen ohne Kind.

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

- Die Erfahrungen zeigen, dass Sprache sehr wichtig ist, doch frühzeitige (Berufs-)Orientierung den zentralen Erfolgsfaktor darstellt. Sie bietet gute Chancen und gibt Motivation, sich auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren.
- Durch Mund-zu-Mundpropaganda kommen regelmäßig neue potenzielle Teilnehmerinnen.
- Der Projektträger findet es wichtig, die Erkenntnis des Projektes, dass diese Zielgruppe spezielle Unterstützung braucht, in ganz NRW weiterzugeben. Es ist geplant, das Projekt auf Migrantinnen auszuweiten, die schon seit Längerem in Deutschland wohnen, doch bisher keine ähnliche Unterstützung bekommen haben.

Sonstige Bemerkungen

- Frauen kommen nicht nur mit akademischen Abschlüssen. Es gibt Teilnehmerinnen mit viel Potenzial, die beispielsweise „hochwertige“ Berufserfahrung mitbringen, nach dem Abitur 1-2 Semester studiert oder eine 2-jährige Ausbildung z. B. im Verwaltungsbereich absolviert haben.
- Eine Ärztin im Rentenalter gibt ehrenamtlich Fachsprachentraining für Ärztinnen.

Projekt EMILIA (und aktuelles Projekt MIRA)

Zielgruppe	Frauen mit Migrationshintergrund
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Ja, nur Frauen mit Migrationshintergrund
Nur Flüchtlinge?	Nein, alle Frauen mit Migrationshintergrund
Träger	Gender-Referat im Ev. Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid
Ort	Gelsenkirchen (und Nachbarstädte)
Förderung	BIWAQ
Dauer	11. 2011 bis 10. 2014
TN-Zahl	Mehr als 600 Frauen insgesamt, davon 94 Akademikerinnen
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Ca. 22 TN mit Fluchthistorie
Interviewpartnerin	Antje Röckemann
Zeitraumen	2010 bis 2015, Projekt MIRA ab 2015

Beschreibung des Angebots

Unterschiedliche Module für verschiedene Zielgruppen, hier besonders relevant

- 10-monatige Vollzeitqualifizierung für Akademikerinnen (18 TN)
- darin enthalten: sprachliche Förderung, berufliche Zielfindung, Computertraining, Kenntnisse zum Arbeiten in Deutschland, 2 Praktika über je 8 Wochen, individuelles Coaching für jede Teilnehmerin, Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse
- ca. 70 Akademikerinnen in weiteren Modulen wie Einzelcoaching, Berufsnetzwerke, TZI-Ausbildung¹, Beratung für Existenzgründerinnen und Kleinunternehmerinnen
- Coachingprogramm für Studieninteressierte/Studienanfängerinnen (z. T. bereits Studium im Herkunftsland absolviert/begonnen)

Ziele des Angebots

Bezogen auf die Gruppe der Akademikerinnen: Schritte machen in Richtung einer existenzsichernden Beschäftigung, die dem Qualifikationsniveau entspricht

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

Die Teilnahme war in jedem Fall freiwillig (aufgrund früherer schlechter Erfahrungen bei Zuweisung mit dem Jobcenter abgesprochen), Teilnahme an der Vollzeitqualifizierung und den weiteren vertiefenden Modulen erfolgte durch ein Auswahlgespräch. Teilnehmerinnen im Leistungsbezug wurden über einen zentralen Kontakt beim Jobcenter für die Teilnahme „freigegeben“

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Vernetzt mit den relevanten Akteuren in der Region: Jobcenter, diverse städtische Dienststellen, Migrantenselbstorganisationen
Über Praktikumssuche gute Kontakte zu Unternehmen in der Region aufgebaut

¹ TZI = Themenzentrierte Interaktion, in Zusammenarbeit mit dem Ruth Cohn Institute for TCI-international

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Projekt noch vor der „neuen“ Flüchtlingswelle.

Viele Flüchtlingsfrauen hatten oft jahrelang Arbeitsverbote und keinen Zugang zu Sprachkursen.

Viele Teilnehmerinnen mit akademischen Abschlüssen hatten diese auch nach jahrelangem Aufenthalt in Deutschland nicht anerkannt (bis 2012 gab es auch noch keinen gesetzlichen Anspruch auf Anerkennung).

Dadurch war oft ein langer Zeitraum seit der letzten Berufstätigkeit im Heimatland vergangen. Das bedeutete, dass die vorhandenen Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt oft nicht (mehr) genutzt werden konnten. Um in Arbeit zu kommen, haben die Frauen z. T. in Deutschland erneut eine Ausbildung gemacht (oft nicht auf akademischem Niveau) oder Helfertätigkeiten ausgeübt.

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Die Angebote setzten an verschiedenen Stellen der Förderkette an:

- Start war individuelles Eingangsgespräch, mit Kompetenzfeststellung und Zielfindung
- Vermittlung von Kompetenzen für den Beruf
- Vermittlung von Bewerbungsstrategien und Kultur des deutschen Arbeitsmarktes
- Unterstützung bei der Anerkennung von Abschlüssen
- Einbindung anderer Stellen, wenn wichtig für erfolgreichen Berufseinstieg
- Erfolg hängt auch daran, dass die ersten Jahre im Beruf begleitet werden, daher Berufsnetzwerke und TZI-Ausbildung nach Einstieg in den Beruf

Es ist eine falsche Annahme, dass es einen Schritt „Deutsch lernen“ gibt, der vor Berufseinstieg/Berufsausbildung/Studium abgeschlossen wird: „Deutsch lernen für den/im Beruf“ ist während des gesamten Einstiegsprozesses und darüber hinaus ein Thema, die aktive und sinnvolle Anwendung der Sprache fördert die Lernmotivation und -fähigkeit.

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Individuell, je nach vorheriger beruflicher Ausrichtung. Z. T. in dem Bereich, in dem eine neue Ausbildung gemacht wurde

Welche (Wieder-)Einstieghemmnisse?

- Forderung nach teilweise absoluter Mobilität und ausschließlicher Fokussierung auf Arbeit für den Einstieg konnten (bzw. wollten) die Teilnehmerinnen nicht erfüllen
- Arbeitsmarkt akzeptiert oft die vorhandenen Qualifikationen nicht, z. T. nicht einmal, wenn anerkannter Abschluss vorliegt
- Nicht-kultursensible und auf die besondere Situation eingehende Assessmentverfahren bei Jobcenter (für Bildungsgutschein) und z. T. bei Arbeitgebern
- Der schwierige Arbeitsmarkt im Emscher-Lippe-Raum, in dem traditionell Frauen, insbesondere mit Migrationshintergrund, benachteiligt sind.

Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung? (Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?

Es gab die Möglichkeit, Zuschüsse zur Kinderbetreuung zu zahlen. Dieses Angebot wurde als wichtige Unterstützung von etlichen TN wahrgenommen.

Die Schwierigkeit war, dass Frauen nach der aktiven Projektteilnahme keinen Anspruch auf eine weitere Förderung hatten, also auch nicht bei Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit.

Wie ist die Familienstruktur der TN?

60 % der Teilnehmerinnen hatten Kinder (bei 25 % mit teils sehr schwieriger Betreuungssituation), der Status Ehe/Partnerschaft wurde nicht statistisch erfasst. Teilweise Trennung vom Partner während der Projektteilnahme.

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Einige Monate nach Projektende ergab eine Umfrage unter den Teilnehmerinnen folgende Ergebnisse: vor allem einen Anstieg des Selbstwertgefühls (70 %) und der Klarheit über die beruflichen Ziele (60 %). Jede 2. Teilnehmerin hatte neue Kontakte geknüpft und fühlte sich in der deutschen Sprache sicherer. Damit war ein wesentliches Ziel des Projektes erreicht und die Beschäftigungsfähigkeit überdurchschnittlich oft verbessert.

Die direkte Einmündung in existenzsichernde Beschäftigung konnte von vornherein kein realistisches Ziel sein, bei ca. 60 % der Akademikerinnen war jedoch ein weiterer Schritt dahin gelungen (Studium, Mini-Job, Teilzeitjob, Honorartätigkeit u. ä.).

Die Teilnehmerinnen der TZI-Ausbildung², haben alle (!) ihre berufliche Situation verbessert (Stand Sept. 2017).

Durch Fachtagungen, eine umfangreiche Projektdokumentation und einen Film zum Projekt wurden die Erfahrungen und Ergebnisse einer Fachöffentlichkeit vermittelt. Die Projektleitung kümmert sich auch weiterhin aktiv um die Weitergabe des im Projekt erworbenen Know-hows.

Der Film zum EMILIA-Projekt und eine umfangreiche Projektdokumentation, online zu finden unter: www.emilia-projekt.de oder www.gender-kirche-gelsenkirchen.de,

Problem: Angebote können immer nur projektbezogen durchgeführt werden.

Die Schritte in den Beruf nehmen mehrere Jahre in Anspruch, auch bei Akademikerinnen (dauert länger als bei Bildungsinländerinnen). Begleitung über mehrere Jahre (möglichst aus einer Hand) ist notwendig, auch in der ersten Phase im Beruf.

Sonstige Bemerkungen

Das Projekt EMILIA ist 2014 abgelaufen.

Die Teilnehmerinnen mit Fluchthintergrund waren alle schon länger in Deutschland. Sie hatten z. T. jahrelange Arbeitsverbote ohne Anspruch auf Sprachkurse hinter sich. Eine Ärztin im Rentenalter gibt ehrenamtlich Fachsprachentraining für Ärztinnen.

Zur aktuellen Situation bei der Zielgruppe im Projekt MIRA

Aktuell läuft beim Träger das Projekt MIRA, gefördert im Programm „Stark im Beruf“, das kein spezielles Modul für Akademikerinnen hat, an dem aber schon 11 Akademikerinnen mit Fluchthistorie teilgenommen haben (von insgesamt 28 TN mit Fluchthistorie). Hier haben wir die Erfahrung gemacht, dass die Teilnahme von Frauen mit Fluchthistorie häufig an noch unzureichenden Deutschkenntnissen scheitert (für die Teilnahme ist A2-Niveau Mindestvoraussetzung).

Zum Teil haben die Frauen keine Ansprüche auf Integrationskurse (Hierzu zählen Frauen, die noch im Asylverfahren sind und nicht aus den fünf Ländern kommen, z. T. werden auch bei Frauen aus den fünf Ländern Anträge auf einen Integrationskurs während des Asylverfahrens durch das BAMF abgelehnt, zudem haben Frauen mit Duldung keinen Anspruch auf einen Integrationskurs).

² Der Projektträger hat weiterhin Kontakt zu dieser Gruppe – sowie weitgehend insgesamt zu früheren Projektteilnehmerinnen.

Ein anderer Teil kann noch nicht an einem regulären Integrationskurs oder an einer längeren Qualifizierungen teilnehmen, weil aufgrund fehlender Kapazitäten keine Kinderbetreuung gegeben ist. Integrationskursangebote mit integrierter Kinderbetreuung gibt es vor Ort kaum (Früher war es im Kita-Bereich leichter, einen Platz zu finden, nur bei Grundschulkindern gab es häufiger Probleme. Im Moment ist für alle Altersstufen nur sehr schwer eine Betreuung zu organisieren).

Beeindruckend ist, wie viele Frauen sich trotzdem eigenständig Deutschkenntnisse angeeignet haben.

Zum Teil fühlen sich die Frauen auch nicht in der Lage, neben der Organisation des Familienalltags eine Verpflichtung wie einen Integrationskurs oder eine verbindliche Qualifizierungsteilnahme zu übernehmen.

- Im MIRA-Projekt haben wir schon Teilnehmerinnen durch Abschiebung verloren.

Im Projekt MIRA wird es zukünftig ein spezielles Modul für Frauen mit Fluchthistorie geben. Recherchen bzgl. der Zielgruppe in Gelsenkirchen haben ergeben:

- Es gibt viele Frauen, die einen regulären Integrationskurs nicht besuchen können, weil sie zu stark in ihrer Familie eingebunden sind, sie brauchen niederschwelligere Sprachlernangebote.
- Es gibt eine Anzahl von Frauen, die A2- oder B1-Niveau erreicht haben und jetzt nach Aufbaukursen suchen.
- Es werden Möglichkeiten vermisst, die Deutschkenntnisse anzuwenden (zu wenig Kontakt mit der Aufnahmegesellschaft).
- Mehrere Frauen haben angegeben, es würden für sie keine Angebote zur beruflichen Orientierung existieren.
- Es gibt kaum Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung/Orientierung, die eine Traumatisierung bei TN berücksichtigen.

ActNow! – Entrepreneurshiptraining für Flüchtlinge und Asylsuchende

Zielgruppe	Geflüchtete Menschen mit unternehmerischem Potenzial
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Nein
Nur Flüchtlinge?	Ja
Träger	CHANCENGLEICH in Europa e.V.
Ort	Dortmund und Köln. Zusätzlich auch in Herne, Wuppertal, Recklinghausen. Die Angebote können in ganz NRW stattfinden
Förderung	IQ NRW
Dauer	Individuell nach Absprache zwischen 0,5 Tagen und mehreren Wochen Projektlaufzeit 2016 bis Ende 2018
TN-Zahl	Geplante TN-Gesamtzahl ca. 300
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Ca. 20 % der TN sind Frauen
Interviewpartnerin	Frau Ingibjörg Pétursdóttir
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

- Unterschiedliche Formate von Halbtagesveranstaltungen bis mehrwöchigen Gründerworkshops
- Organisationen, die Kontakt zu gründungsinteressierten Flüchtlingen haben, können die Unterstützung durch das Angebot buchen
- Häufig als erster Schritt halbtägige Info-Veranstaltung für Gruppe von Gründungsinteressierten. Bei weitergehendem Interesse nach individueller Absprache vertiefende Angebote, z. T. Einzelberatung, häufig Gründerzirkel

Ziele des Angebots

Teilnehmer*innen mit Gründungspotenzial in Richtung Existenzgründung unterstützen

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

- In der Regel wenden sich Kooperationspartner/interessierte Organisationen an das Projekt, die bereits Gruppen von Gründungsinteressierten haben
- Z. T. melden sich einzelne Gründungsinteressierte, das Jobcenter schickt ebenfalls Gründungsinteressierte zur Erstberatung

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Vernetzt mit Jobcentern, Startercentern und den relevanten Akteuren im Bereich Existenzgründung und in der Flüchtlingsarbeit

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen, bezogen auf die Gruppe der Frauen mit Fluchthistorie

Sprache – entsprechende Deutschkurse (Gründungsdeutsch) können teilweise eingerichtet werden

Kinderbetreuung – die Einrichtung einer Kinderbetreuung während der Workshops wäre für die Frauen von Vorteil. Teilweise mangelnde Qualifikation im Bereich der Existenzgründung

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Das Projekt ist in die Förderkette des IQ Netzwerkes eingebunden (Migrantenökonomie)

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Im Bereich der Gründungsidee

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

- noch unzureichende Deutschkenntnisse
- fehlende Kinderbetreuung
- Z. T. Schwierigkeiten, die eigene Gründungsidee an die Gegebenheiten des deutschen Marktes zu adaptieren

**Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung?
(Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?**

Nein, z. T. scheitert Existenzgründung vor allem bei Frauen daran, dass keine/nur unzureichende Kinderbetreuung vorhanden ist

Wie ist die Familienstruktur der TN?

verheiratet, alleinstehend

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Das Angebot wird von den Teilnehmer*innen gut bewertet. Die Teilnahme an den Workshops hilft ihnen nicht nur bei Überlegungen zu einer Firmengründung, sondern auch um sich über ihre beruflichen Perspektiven klarer zu werden und eigene Ideen zu entwickeln. Von dem hier Erlernen können die Teilnehmer*innen lange profitieren

Sonstige Bemerkungen

keine Angaben

Bildungstransfer pädagogischer Qualifikationen

Zielgruppe	Akademiker und Akademikerinnen, die ihr Hochschulstudium im Ausland im Bereich Pädagogik absolviert haben
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Mit Zugang zum Arbeitsmarkt
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Nein. Hoher Anteil von Frauen, vermutlich weil pädagogische Berufe im Ausland vor allem von Frauen ausgeübt werden (90 % Frauen)
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	Universität Augsburg
Ort	Augsburg
Förderung	Förderprogramm IQ
Dauer	1 Semester, (3 Durchläufe sind abgeschlossen, neuer Start im Okt. 2017) Förderzeitraum 2016 bis Dez. 2018
TN-Zahl	Bis jetzt 37
Davon Frauen mit Fluchthistorie	4
Interviewpartnerin	Frau Stefanie Grüner
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

Durch die Qualifizierung werden die vorhandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der TN um spezifische Inhalte im deutschen Kontext ergänzt. Das Angebot für pädagogische Berufe ist in drei Module unterteilt:

1. Modul: Grundlagenmodul - es werden u. a. Erziehungswissenschaft und pädagogische Handlungsfelder in Deutschland, die gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen des Bildungssystems vermittelt
2. Modul: Schwerpunktmodul - u. a. Didaktik und Methodik im Kontext von Heterogenität, interkulturelle Pädagogik und Kompetenz stehen im Mittelpunkt
3. Modul: Praxismodul - pädagogische Berufe in der Praxis, vierwöchiges Praktikum, Bewerben in sozialen Berufen.

Die Qualifikation führt nicht zu einer Anerkennung in sogenannten „reglementierten Berufen“ wie Lehrer*in, Erzieher*in oder Sozialpädagoge/Sozialpädagogin

Ziele des Angebots

Soll ein Verständnis dafür vermitteln, wie Pädagogik in Deutschland „funktioniert“, und Orientierung geben

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig, selten Zuweisung vom Jobcenter

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Grundsätzlich erhalten die TN Hilfe bei der Bewerbung, aber die Uni hat keine Struktur zur „Einbindung“ von potentiellen Arbeitgebern

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Die Gruppe ist sehr heterogen in Bezug auf Herkunft, Alter, Sozialisation, Kultur, Sprachniveau. Obwohl Sprachkenntnisse auf B2-Niveau Voraussetzung sind, ist die Sprache im Projekt oft ein Problem.

Zum Teil ist es trotz der Zusatzqualifizierung schwer, eine Anstellung auf Qualifikationsniveau zu finden, da die Menschen zwischenzeitlich qualifikationsfremd gearbeitet haben.

Es war schwer, den Kurs an der Universität zu organisieren, da bereichsübergreifend Schulungsinhalte konzipiert und angeboten werden mussten.

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Es gibt keinen formalisierten Weg für den Einstieg

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Schulnahe Bereiche wie berufliche Bildung, als pädagogische Kraft in OGS, als Mentorin im Internat, in der Kindertagesbetreuung, in sozialpädagogischen Einrichtungen, bei freien Trägern

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Unterschiedlich. Bei manchen TN kaum Einstiegshemmnisse. Z. T. Sprachkenntnisse nicht gut genug für bestimmte Tätigkeiten

Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung? (Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?

Es gibt ein vom Programm IQ Netzwerk finanziertes Angebot zur Kinderbetreuung, doch bisher wurde es nicht wahrgenommen

Wie ist die Familienstruktur der TN?

Die meisten Teilnehmer*innen leben im Familienverbund

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Positive Rückmeldungen der TN. Die Qualifizierung ist gut fürs Selbstbewusstsein. Es ist wichtig, dass der Träger eine Universität ist. In den Bewerbungsunterlagen kommt es sehr gut an, dass das Zertifikat von einer Universität ausgestellt wurde

Sonstige Bemerkungen

Teilnehmer*innen sind nicht nur Lehrer*innen. Die Teilnehmer*innen bringen Abschlüsse in folgenden Bereichen mit: Soziologie, Psychologie, Philosophie. Durchschnittsalter ist 42 Jahre (Spanne: 24-59 Jahre). Berufserfahrung im Durchschnitt 12 Jahre im pädagogischen Bereich, sowie z. T. viele weitere Jahre in fachfremden Bereichen wie Organisation oder Gastronomie

OnTOP - Universität Duisburg-Essen

Zielgruppe	Zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker mit einem im Ausland erworbenen Hochschulabschluss (nicht-reglementierte Berufe)
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Nein, momentan Frauenanteil von rd. 2/3
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	Universität Duisburg Essen
Ort	Duisburg, Essen
Förderung	Förderprogramm IQ
Dauer	2015 bis 12.2018
TN-Zahl	100
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Nicht erhoben
Interviewpartnerin	Wojciech Cichon
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

TN können in verkürzter Studiendauer einen deutschen Universitätsabschluss durch Anrechnung von im Ausland erworbenen Studienleistungen erlangen. Sie erhalten Kurse im fachlichen, sprachlichen und überfachlichen Bereich auf Grundlage ihrer Kompetenzen und umfassende Begleitangebote wie Mentoring, Coaching, Beratung

Ziele des Angebots

Chancen für eine dem Qualifikationsniveau entsprechende Arbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbessern

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig, Voraussetzungen sind ein im Ausland erworbener Studienabschluss (nicht-reglementierter Beruf), ein passendes Studienfach an der Universität Duisburg-Essen, die Absicht in Deutschland zu arbeiten, hohe Motivation zur Mitwirkung im Programm und Deutschkenntnisse: telc C1 Hochschule oder DSH2 oder TestDaF 4

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

zahlreiche Kooperationspartner innerhalb und außerhalb der Hochschule

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

keine Angaben

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Verzahnung mit vorbereitenden Angeboten und zielgruppenspezifischer Beratung (Clearing)

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

individuell, je nach Beruf der Teilnehmenden

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Keine Angaben

**Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung?
(Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?**

Nein

Wie ist die Familienstruktur der TN?

Gemischt, TN mit und ohne Kinder, z. T. auch Alleinerziehende

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Zahlreiche positive Beispiele für erfolgreichen beruflichen (Wieder-)Einstieg

Sonstige Bemerkungen

Keine Angaben

OnTOP - „Betriebswirtschaftliche Kennzahlen und Controlling“

Zielgruppe	Zugewanderte arbeitslose oder arbeitssuchende Akademikerinnen und Akademiker, die als BWL-er*in oder als Ökonom*in einen Abschluss in ihrem Heimatland erworben haben, und/oder in diesem Bereich gearbeitet haben und mind. B1-Sprachniveau in Deutsch besitzen
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja (nach Einzelfallprüfung)
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Nein
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	Otto Benecke Stiftung e. V, IQ Netzwerk NRW
Ort	NRW, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg
Förderung	Förderprogramm IQ
Dauer	10 Monate pro Durchlauf, Förderzeitraum: 2016 bis Ende 2018
TN-Zahl	25 TN je Studienprogramm
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Nicht erhoben
Interviewpartnerin	Frau Christa Zuleger
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

Das Traineeprogramm ist ein praxisnahes Lehrangebot. Kenntnisse aus den Bereichen BWL, Finanzbuchhaltung, Controlling, Management etc. werden in Seminarform vermittelt. Der Nachweis der Leistungen erfolgt über Klausuren, Hausarbeiten etc. Die Qualifizierung erfolgt in 2 Phasen: sieben Monate Theorie an der Hochschule (800 UE), drei Monate studienprogrammbegleitende Betriebsorientierungsphase inkl. Praxisbericht.

Ziele des Angebots

Vermittlung einer beruflichen Perspektive für arbeitslose oder arbeitsuchende zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker auf dem Arbeitsmarkt und das Erreichen einer faktischen Anerkennung durch Arbeitsaufnahme neben der formalen Anerkennung der Hochschulabschlüsse (Unterstützung durch Vergabe eines Hochschulzertifikats mit bewerteter Noten- und Fachübersicht einschließlich der Vergabe von ECTS Punkten)

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig (mehrstufiges Auswahlverfahren)

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

IQ Anerkennungsberatungsstellen/Jobcenter/Agenturen für Arbeit/Integration Points/Arbeitgeber während Theoriephase

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Genehmigung zur Fortzahlung der Lebenshaltungskosten/Zulassung über Jobcenter – Träger ist AZAV-zertifiziert, Angebote sind im Kursnet dargestellt; kulturelle Vielfalt der Teilnehmenden als Chance begreifen – Verankerung eines interkulturellen Trainings zur Stärkung der Teambildung und Förderung einer effektiven Lernatmosphäre

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Keine Angaben

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Buchhaltung, Finanz- oder Controllingbereiche vor allem in KMUs;
Wirtschaftsprüferunternehmen, Steuerberatungsbüros

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Vertrauen in eigene Fachkenntnisse fehlt, Deutschkenntnisse werden von den Teilnehmenden als „zu gering“ eingeschätzt (Vergleich mit Muttersprachlern)

Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung? (Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?

Nein

Wie ist die Familienstruktur der TN?

Die Mehrzahl der TN ist verheiratet, 0 bis 5 Kinder

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Kursbegleitende Evaluation durch den Träger, kontinuierliche Verlaufsgespräche mit der Projektleitung am Hochschulort, Nachbefragung der Teilnehmenden zu Verbleib nach Kursende

Sonstige Bemerkungen

Für Personen, die nicht im Pendelbereich wohnen, kann auf Antrag am Hochschulstandort ein Zimmer organisiert werden

OnTOP - Traineeprogramm für Ingenieure und Informatiker

Zielgruppe	Zugewanderte arbeitslose oder arbeitssuchende Akademikerinnen und Akademiker, die einen Abschluss als Ingenieur*in oder als Informatiker*in haben, und/oder in diesem Bereich gearbeitet haben, mind. B1-Sprachniveau in Deutsch (auch ohne Leistungsbezug nach ALG I oder II ist eine Teilnahme möglich)
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja (nach Einzelfallprüfung)
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Nein
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	Otto Benecke Stiftung e. V, IQ Netzwerk NRW
Ort	NRW, Technische Hochschule Köln
Förderung	Förderprogramm IQ
Dauer	5 Monate pro TN, Förderzeitraum: 2016 bis Ende 2018
TN-Zahl	15 TN je Studienprogramm
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Nicht erhoben
Interviewpartnerin	Frau Christa Zuleger
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

Das Traineeprogramm ist ein praxisnahes Lehrangebot. Kenntnisse aus den Bereichen BWL und Management, wie auch fachspezifische EDV-Kenntnisse werden in Seminarform vermittelt. Der Nachweis der Leistungen erfolgt über Klausuren, Hausarbeiten etc. Die Qualifizierung erfolgt in 2 Phasen: Vier Monate Theorie an der Hochschule (480 UE), vierwöchiges Praktikum in kleinen/mittelständischen Unternehmen

Ziele des Angebots

Schaffung einer beruflichen Arbeitsmarktperspektive für arbeitslose zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker und das Erreichen einer faktischen Anerkennung durch Arbeitsaufnahme neben der formalen Anerkennung der Hochschulabschlüsse (Unterstützung durch Vergabe eines Hochschulzertifikats mit bewerteter Noten- und Fachübersicht einschließlich der Vergabe von ECTS Punkten)

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig (mehrstufiges Auswahlverfahren)

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

IQ Anerkennungsberatungsstellen/Jobcenter/Agenturen für Arbeit/Integration Points/Arbeitgeber während Theoriephase

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Genehmigung zur Fortzahlung der Lebenshaltungskosten/Zulassung über Jobcenter – Träger ist AZAV-zertifiziert, Angebote sind im Kursnet dargestellt; kulturelle Vielfalt der Teilnehmenden als Chance begreifen – Verankerung eines interkulturellen Trainings zur Stärkung der Teambildung und Förderung einer effektiven Lernatmosphäre

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Keine Angaben

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

keine Angabe

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Vertrauen in eigene Fachkenntnisse fehlt, Deutschkenntnisse werden von den Teilnehmenden als „zu gering“ eingeschätzt (Vergleich mit Muttersprachlern)

**Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung?
(Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?**

Nein

Wie ist die Familienstruktur der TN?

keine Angabe

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Kursbegleitende Evaluation durch den Träger, kontinuierliche Verlaufsgespräche mit der Projektleitung am Hochschulort, Nachbefragung der Teilnehmenden zu Verbleib nach Kursende

Sonstige Bemerkungen

Für Personen, die nicht im Pendelbereich wohnen, kann auf Antrag am Hochschulstandort ein Zimmer organisiert werden

Virtuelle Qualifizierungen der Fachstelle Beratung und Qualifizierung

Zielgruppe	Akademikerinnen und Akademiker mit einem im Ausland erworbenen Hochschulabschluss im Bereich BWL und angrenzenden Disziplinen. Die TN üben bisher noch keine Arbeit in Deutschland aus, die ihrer Qualifikation entspricht
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Nein
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Ort	Online, Präsenzphasen in Erfurt
Förderung	Förderprogramm IQ
Dauer	30 Wochen je Maßnahme, 5 sind abgeschlossen, im Okt. 2017 startet die nächste Förderzeitraum gesamt 2016 bis Ende 2018
TN-Zahl	Insgesamt für alle drei Bereiche 160
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Nicht erhoben
Interviewpartnerin	Frau Olivia Berger
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

Das virtuelle Lehrangebot vermittelt Inhalte, die wichtig für den Einstieg in die berufliche Praxis sind. Vor allem das fachliche Wissen über das deutsche Wirtschaftssystem und den deutschen Arbeitsmarkt soll auf den neuesten Stand gebracht werden. Es werden Soft-Skills (Bewerbungstraining, Kommunikations- und Präsentationstechniken) vermittelt und berufsbezogene Sprachkenntnisse erweitert.

Die Brückenmaßnahme besteht aus einer Kombination von virtuellen Klassenräumen, Tutorien und Selbstlernphasen sowie vier Präsenzveranstaltungen von jeweils 3 Tagen. Im Anschluss wird ein Praktikum absolviert. Der Kurs schließt mit einem Zertifikat ab, in dem die vermittelten Lehrinhalte aufgelistet sind.

Ziele des Angebots

Vorbereitung eingewanderter Akademikerinnen und Akademiker auf den deutschen Arbeitsmarkt und die Auffrischung von Fachwissen

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig, mit Auswahlverfahren

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

keine Angabe

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

keine Angabe

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Die Teilnehmenden erhalten Hilfe bei der Suche nach einem Praktikumsplatz

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

keine Angabe

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Die Sprachkenntnisse stellen eine Herausforderung dar

**Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung?
(Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?**

Nein

Wie ist die Familienstruktur der TN?

keine Angabe

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

keine Angabe

Sonstige Bemerkungen

keine Angabe

Migrantinnen in Bayern – Kompetent auf dem Arbeitsmarkt

Zielgruppe	Migrantinnen mit akademischem Abschluss oder hochwertiger Ausbildung
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Ja
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	Migrantinnen in Bayern e.V.
Ort	Nürnberg und weitere Orte in Bayern
Förderung	IQ Bayern
Dauer	2016 bis Ende 2018
TN-Zahl	30 pro Jahr in Gruppen von 8 bis 12 TN
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Bisher 8 (in einer gemeinsamen Gruppe)
Interviewpartnerin	Frau Claudia Sanchez-Wolf
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

Sozialpädagogisches Konzept/Empowerment der Frauen/Berufsbegleitend mit Seminaren an Wochenenden, Teilnahmedauer jeweils 1 Jahr

5 Module, jeweils 4 – 8 Stunden pro Modul

Modul 1: Bedarfsermittlung (Kompetenzanalyse, Potenziale, Stärken)

Modul 2: Anerkennungsgesetze in Deutschland (Informationsveranstaltung)

Modul 3: Bewerbungsprozesse und Arbeitskultur in Deutschland
(Theoretische Grundlagen und praktische Übungen)

Modul 4: Stärkung und Erweiterung allgemeiner Kompetenzen in Bezug auf den Arbeitsmarkt (Zielorientiertes Arbeiten, Zeitmanagement, Kommunikationstraining)

Modul 5: Bewerbungen mit Blick auf den Arbeitsmarkt

Ziele des Angebots

Chancen der Teilnehmerinnen auf dem Arbeitsmarkt verbessern

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Arbeitsagenturen, Wirtschaftsförderung, Bildungseinrichtungen, Arbeitgeber (für Praktikumsstellen), Teilprojekte MigraNet, die IQ-Landesstelle, Migrantenorganisationen, Integrationsbeiräte, Arbeitskreise der Migrationsarbeit

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

- Die Gewinnung der Teilnehmerinnen ist die größte Herausforderung. Die uns zur Verfügung stehenden Netzwerke werden intensiv mobilisiert
- Das Sprachniveau ist manchmal noch nicht gut genug für die geplanten Module, bei einer Gruppe mit 8 Flüchtlingsfrauen fand der Kurs mit Übersetzerin statt. Die Stunden der Module wurden gestreckt und vereinfacht. Die Gruppen sind sehr heterogen, die Frauen haben sehr unterschiedliche Bedarfe und Interessen, die Teilnahme ist oft unregelmäßig

- Zeugnisbewertungen der ZAB haben zum Teil keinen hohen Stellenwert bei Arbeitgebern („nur ein Zettel“), viele TN orientieren sich um. Beispiel: Wirtschaftswissenschaftlerin aus Brasilien mit Managementenerfahrung macht Ausbildung als Betreuungsassistentin, da sie mit ihren aktuellen Qualifikationen im Bereich Management keine Anstellung bekommt und keine Finanzierungsmöglichkeit sieht, um einen deutschen Studienabschluss zu machen.
- Die Begleitung der Frauen sollte länger dauern können und mehr Einzelcoaching beinhalten.

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

kein Standardprocedere, im Einzelfall Weitervermittlung an Institutionen

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

unterschiedlich, häufig berufliche Neuorientierung

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

- Sprache. Die Frauen orientieren sich neu, der Prozess bis zum Einstieg kann langwierig sein
- Familiäre Lebenssituation. Die Frauen sehen sich allein für die Betreuung der Kinder zuständig
- Arbeitsmarkt. Die vorhandenen Qualifikationen können/wollen nicht genutzt werden

Gibt es ein Angebot zur Kinderbetreuung? (Wie) wird dieses Angebot wahrgenommen?

Ist möglich, wird aber kaum in Anspruch genommen

Wie ist die Familienstruktur der TN?

Sehr gemischt: z. T. sehr jung, Mütter mit kleinen Kindern, Schwangere, Frauen mit erwachsenen Kindern, Kinderlose

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Die Information und die Vermittlung von Kompetenzen werden angenommen und genutzt. Schlüsselkompetenzen der Frauen werden erweitert, neue werden entwickelt und vorhandene gestärkt. Die TN gewinnen an Selbstbewusstsein und können auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes besser reagieren. Das Projekt hilft einzelnen Teilnehmerinnen dabei, den Sprung in Bildung, Weiterbildung, Praktika und Arbeitsmarkt zu schaffen. Eine Zusammenarbeit mit den Jobcentern, Arbeitsagenturen, Bildungseinrichtungen, der Wirtschaftsförderung der Städte und den Beratungsstellen ermöglicht die Vermittlung der Teilnehmerinnen in Praktika, Sprachkurse oder weitere Qualifizierungen.

Sonstige Bemerkungen

keine Angabe

2 Weitere Angebote in Kurzdarstellungen

Deutsch als Fremdsprache für die Erwachsenenbildung (Universität Bremen)

Diese Zusatzqualifizierung ermöglicht zugewanderten Lehrkräften die berufliche Integration in einem Arbeitsfeld, in dem ihre Interkulturalität von Vorteil ist: bei einer Tätigkeit als Lehrkraft in Integrationskursen. Voraussetzungen sind ein ausländischer Hochschulabschluss und Deutschkenntnisse mindestens auf C1-Niveau. Schulungsumfang: 360 Stunden. Wer kein sprachliches oder pädagogisches Fach studiert hat, muss zusätzlich mindestens 500 Stunden Unterrichtserfahrung im Fach Deutsch als Zweitsprache nachweisen. Das Curriculum umfasst Unterrichtsplanung, Didaktik und Methodik sowie interkulturelles Lernen und Gruppenbildungsprozesse. Nach Abschluss erhalten die Teilnehmer*innen ein Kurszertifikat der Universität Bremen, das ihnen die Zulassung als Lehrkraft in den Integrationskursen ermöglicht.

Interkulturelle berufspädagogische Qualifizierung (BzdH Recklinghausen)

Die Teilnehmenden werden in der Qualifizierung fitgemacht für eine Arbeit im pädagogischen Bereich, z. B. in der Flüchtlingsberatung und -betreuung oder in der interkulturellen Bildung.

Im ersten Kurs gab es 15 Teilnehmende aus Deutschland, Polen, Russland, Sambia, Syrien, Türkei, Ukraine, Alter zwischen 21 und 60 Jahren. Dauer: neun Monate, Finanzierung durch das Jobcenter Kreis Recklinghausen.

Voraussetzungen für die Teilnahme am Projekt sind Berufserfahrungen im sozialen und/oder sozialpädagogischen Bereich, gute Deutschkenntnisse sowie Motivation und Neugier auf die berufspädagogische Praxis.

Inhalt der Qualifizierung ist die Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung bei der IHK Nordwestfalen und interkulturelles Training. Für Teilnehmende mit Deutsch als Fremdsprache wird fachsprachlicher Deutschunterricht auf hohem B2-Level angeboten, für Teilnehmende mit Muttersprache Deutsch Englischunterricht auf B1-Level.

Internationales Brückenseminar Soziale Arbeit (Katholische Stiftungsfachhochschule München)

Anpassungslehrgang (1 Jahr) nach Art. 3 des Bayerischen Sozial- und Kindheitspädagogengesetzes (BaySozKiPädG) in Verbindung mit dem Bayerischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BayBQFG). Anerkannt durch die Staatliche Anerkennungsstelle für Sozial- und Kindheitspädagogen in Würzburg.

Die Seminare werden praktikums- bzw. berufsbegleitend durchgeführt, verstehen sich als wertschätzend gegenüber den bestehenden Qualifikationen und Erfahrungen, bewegen sich auf postgraduellem und wissenschaftlichem Niveau und sind praxisorientiert, international und interkulturell ausgerichtet.

Zielgruppe sind Inhaber ausländischer Studienabschlüsse der Sozialen Arbeit, die in Bayern die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Sozialpädagogin/staatlich anerkannter Sozialpädagoge“ anstreben und einen Ausgleichsmaßnahmenbescheid der Anerkennungsstelle besitzen.

Individuelles Erlernen der „Lehrersprache“ (Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg)

Zielgruppe sind ausländische Lehrerinnen und Lehrer mit anerkanntem Lehramtsabschluss. Sprachtrainerinnen begleiten mit einer Potenzialanalyse die Qualifizierung der Teilnehmenden, diese erlernen die Fachterminologie der Lehrersprache zur Reflexion der eigenen Sprachkompetenz und erhalten zusätzlich einen individuell für sie angefertigten Plan mit einer Trainingsempfehlung. Sie können ihre Trainingsbausteine individuell auswählen und erhalten immer wieder Rückmeldungen zu ihrer Sprachkompetenz. Im Ergebnis kommunizieren trainierte Lehrkräfte später im Berufsalltag professioneller.

IQ-Brückenmaßnahme für Akademikerinnen und Akademiker mit einem im Ausland erworbenen Hochschulabschluss im Bereich der Betriebswirtschaftslehre und angrenzenden Disziplinen (u. a. in Erfurt, Chemnitz, Mannheim, Potsdam, Bremen)

Beispiel Erfurt: Die virtuellen Brückenmaßnahmen bestehen aus einer Kombination von virtuellen Klassenräumen, Tutorien und Selbstlernphasen sowie vier Präsenzveranstaltungen von jeweils drei Tagen. Die Dauer der theoretischen Qualifizierung beträgt ca. 30 Wochen. Zur Verstetigung und Anwendung des Erlernten, sowie um einen ersten Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern, sind im Anschluss an die Qualifizierung Praktikumsphasen vorgesehen. Die Fachstelle unterstützt die Teilnehmenden bei der Suche nach einem Praktikumsbetrieb; in diesem können die gelernten sprachlichen als auch fachlichen Inhalte angewendet werden.

Veranstaltungsort der Präsenzphasen ist Erfurt.



Anpassungsqualifizierung für zugewanderte AkademikerInnen (steinbeis-ifem, Augsburg)

Eine 15-wöchige Brückenmaßnahme zur Integration in den Arbeitsmarkt vor allem für Wirtschaftswissenschaftler*innen.

Das Projekt bereitet durch Trainings, Coaching und Beratung auf die Herausforderungen des deutschen Arbeitsmarktes vor. Inhalte der sechs Module:

1. Assessment Center Training, gezielte Schulung für die Herausforderungen des deutschen Arbeitsmarktes und den Bewerbungsprozess
2. Empowerment, Unterstützung bei der privaten und beruflichen Orientierung
3. Business Professional Skills, Soft Skills Kompetenzen, IT-Anwenderkenntnisse und Projektmanagement
4. Case Studies, Entwicklung von Problemlösungskompetenzen durch die Kombination der bisher erworbenen Kenntnisse und Qualifikationen
5. Careertraining-Zertifikatskurse (zur Auswahl) „Marketing Manager/-in“, „Projektmanager/-in“ oder „BWL“
6. Unterstützung im Bewerbungsprozess und Deutschkurse

Ingenieursqualifizierung – Systematik des deutschen Bau- und Planungswesens, (Akademie der Ingenieure AkadIng GmbH, Ostfildern, Baden-Württemberg)

Ausländischen Akademikerinnen und Akademikern aus Bau- bzw. baunahen Fachdisziplinen in nicht reglementierten Berufen bietet diese Brückenmaßnahme die Möglichkeit, ihre fachlichen, methodischen und auch fachsprachlichen Kompetenzen zu erweitern und einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu erreichen. Dieser Lehrgang besteht aus fünf Modulen und bereitet die Teilnehmer*innen sowohl auf die Tätigkeit in einem privatwirtschaftlichen Planungsbüro als auch in der öffentlichen Verwaltung vor. Im Rahmen der Maßnahme wird ein Praktikum absolviert. Eine schriftliche Prüfung, die Erstellung der kursbegleitenden Projektarbeit sowie die Anwesenheit während der Präsenzveranstaltungen führen zur Zertifikatsvergabe.

ABI - Akademische Brückenqualifizierung International Sprache-Technik-Beruf (Hochschule für angewandte Wissenschaften Augsburg)

Das arbeitsmarktorientierte Qualifizierungsangebot richtet sich an Personen mit ausländischen Abschlüssen im ingenieurwissenschaftlichen und technischen Bereich.

Im Fokus des einsemestrigen Lehrgangs steht nicht die formale Anerkennung des vorhandenen Abschlusses, sondern die ergänzende Qualifizierung als Basis für den Berufseinstieg in Deutschland. Das Zertifikatsstudium unterstützt die Teilnehmer*innen dabei, eine adäquate (dem Studienabschluss entsprechende) Anstellung in Deutschland zu finden.

Inhalt der fachlichen und berufsorientierten Seminare sind Kommunikation, ein Fachmodul

Ingenieurwissenschaften im Projektkontext und Projektmanagement sowie eine Erweiterung der Persönlichkeitskompetenzen (Bewerbungstraining).
Die Maßnahme schließt mit einem Zertifikat der Hochschule ab.



IQ-Brückenqualifizierung für Akademikerinnen und Akademiker, die ihren Abschluss in Ingenieurs- und Naturwissenschaften im Ausland erworben haben (Universität Cottbus-Senftenberg)

Das einsemestrige Angebot bietet den Teilnehmer*innen Vorlesungen und Übungen gemeinsam mit Studierenden an. Verschiedene Trainings, unter anderem in den Bereichen Interkulturelle Kommunikation, (Lern-)Erfahrungen, Rhetorik und Auftreten, Gesprächsführung, Unternehmensführung werden in Kleingruppen bis max. 12 Personen belegt. Begleitend erhalten die Teilnehmenden einen berufsbezogenen Deutschkurs. Die Stundenplanung erfolgt individuell. Darüber hinaus bietet ein World-Café Möglichkeiten für die Teilnehmenden, mit Wirtschafts- und Sozialpartnern sowie Unternehmern ins Gespräch zu kommen und berufliche Kontakte zu knüpfen. Einzelcoachings und E-Learning-Elemente runden die Qualifizierung ab.

An der Universität erhalten IQ-Teilnehmende für erbrachte Leistungen ECTS-Punkte und ein Universitäts-Zertifikat (Weiterbildung).

Sprachliche und methodische Weiterqualifizierung ausländischer Akademikerinnen und Akademiker für technische Berufe (Institut für Sprachberatung Deutsch, Regensburg)

Diese Maßnahme ist eine sprachliche und methodische Weiterqualifizierung von ausländischen Akademiker*innen mit einem im Heimatland abgeschlossenen technischen Fachstudium. Die Teilnehmenden sollen vom Sprachniveau B2 auf C1 (berufsbezogener Sprachkurs) qualifiziert werden und nehmen zusätzlich an methodischen Modulen teil, sodass sich ihre Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt erhöhen.

Einstieg in die technische Arbeitswelt - Kompetenzfeststellung und Beratung für Frauen mit Migrationshintergrund (LIFE e. V., Berlin)

Zur Zielgruppe gehören qualifizierte Migrantinnen – Technikerinnen, Ingenieurinnen oder Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa.

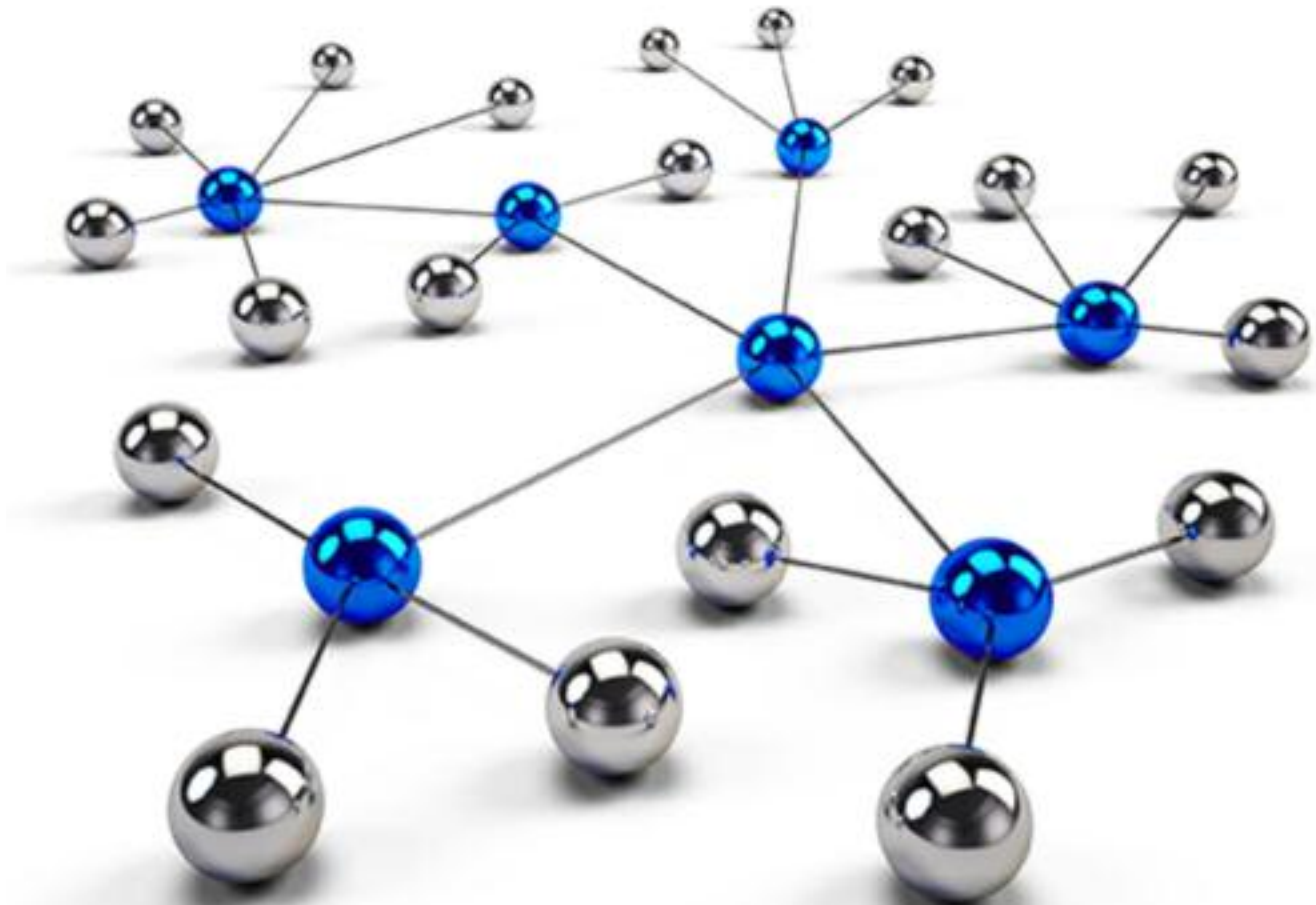
Das sechsmonatige Verfahren besteht aus drei Modulen:

1. Qualifikationen, Kompetenzen und Interessen (8-tägiges Potenzial-Assessment)
2. Anforderungen der Arbeitswelt und Bewerbung
3. Berufserfahrung sammeln und Kontakte knüpfen im Rahmen eines Praktikums.

Die Mentoring-Partnerschaft (AAU e. V. Nürnberg; Amt für Wohnen und Migration, München; Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH, Augsburg)

In diesem Tandem-Programm werden Mentor*innen und Mentees zusammengeführt. Ziel ist die Integration der Mentees in den deutschen Arbeitsmarkt. Voraussetzung sind ausländische Qualifikation, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse. Es fehlen jedoch die beruflichen Netzwerke und Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes.

Im Rahmen eines sechsmonatigen gegenseitigen Austausches profitieren die Mentees von den Erfahrungen und Netzwerken ihrer Mentor*innen und haben so die Gelegenheit, eine berufliche Perspektive zu entwickeln.



7 Verzeichnis der verwendeten Literatur

Brink, Bernward et al.: Flüchtlinge im SGB II 2. Werkstattgespräch für Jobcenter. Dokumentation des zweiten Werkstattgesprächs für Jobcenter vom 07.12.2015 (Essen). Hrsg. G.I.B., 2016.
<http://www.gib.nrw.de/themen/sgb-2-steuerung/veranstaltungen/fluechtlinge-im-sgb-ii-2.-werkstattgesprach-fuer-jobcenter>.
Kurzbezeichnung: G.I.B.-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“

Deuschle, Friederike et al: Beratung im Förderprogramm IQ. Jahresbericht 2016: Rückblick auf Entwicklungen und Fokus auf ausgewählte Berufe. Hrsg. IQ-Fachstelle Beratung und Qualifizierung, 2017.

<http://www.netzwerk-iq.de/presse/news/meldung/beratung-im-foerderprogramm-iq-jahresbericht-2016-rueckblick-auf-entwicklungen-und-fokus-auf-ausgewae.html>

Kurzbezeichnung: Beratung im Förderprogramm IQ

Foda, Fadia/Kadur, Monika: Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen. Hrsg. Deutsches Institut für Menschenrechte, 2005.

<http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/show/fluechtlingsfrauen-verborgene-ressourcen/>

Kurzbezeichnung: Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen

Mußinghoff, Hilde: Weibliche Flüchtlinge: Warum sie zum Motor im Integrationsprozess werden können. Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland. Kurzbericht einer qualitativen Studie in NRW. Hrsg. Innova Best, 2017.

http://www.zfbt.de/netzwerk-w/themendossiers/zielgruppen/pilotstudie_weibliche_fluechtlinge.htm

Kurzbezeichnung: Netzwerk W-Studie Weibliche Flüchtlinge

OECD: Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit – Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Deutsche Übersetzung der OECD-Originalstudie: Finding their Way – The Labour Market Integration of Refugees in Germany. Hrsg. Generalsekretär der OECD, 2017.

<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/nach-der-flucht-arbeitsmarktintegration-von-fluechtlingen-in-deutschland.htm>

Kurzbezeichnung: OECD-Studie 2017

Worbs, Susanne/Baraulina, Tatjana: Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. Ausgabe 1/2017 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, 2017.

http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluechtete-frauen.pdf?__blob=publicationFile

Kurzbezeichnung: BAMF-Kurzanalyse geflüchtete Frauen

Linkliste zum Thema

Study on Female Refugees,

Schouler-Ocak, Meryam/Kurmeyer, Christine: Abschlussbericht - Study on Female Refugees, 28.02.2017

<https://female-refugee-study.charite.de/>

Abels, Ingar/Schouler-Ocak, Meryam: Zusammenfassung - Study on Female Refugees, 10.06.2017

<https://heimatkunde.boell.de/2017/08/06/zusammenfassung-study-female-refugees>

BAMF-Kurzanalyse Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit von volljährigen Asylantragstellern in Deutschland 2016:

Neske, Matthias: Volljährige Asylersantragsteller in Deutschland im Jahr 2016. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit. In Ausgabe 2/2017 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, April 2017

www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse8_sozial-komponenten-gesamt2016.html?jsessionid=2A8D7B1DA0B3FA303EA483159894EA9C.1_cid286?nn=7495794

IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen

Herbert Brücker, Nina Rother, Jürgen Schupp (Hrsg.): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. In: DIW Berlin – Politikberatung kompakt 123, 2017

http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.563713.de

Bertelsmann-Stiftung: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen

Aumüller, Jutta: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen, 2016

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen>

Darstellung der Maßnahmen der Bundesregierung für die Sprachförderung und Integration von Flüchtlingen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Projektgruppe Flüchtlinge (Hrsg.): Darstellung der Maßnahmen der Bundesregierung für die Sprachförderung und Integration von Flüchtlingen, Dezember 2016

<http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/massnahmen-der-bundesregierung-fuer-sprachfoerderung-und-integration-von-fluechtlingen.html>

IQ Netzwerk NRW Linkliste

Mit vielen Links in den Kategorien

Geflüchtete in NRW, Apps für den Spracherwerb, Anerkennung, Sprache und Existenzgründung

<https://www.iq-netzwerk-nrw.de/links>

Auflistung der Angebote des IQ Netzwerks in NRW

<http://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landesnetzwerke/nordrhein-westfalen.html>

Impressum:

Herausgeber

Netzwerk W / QUAFFEL

c/o RE/init e. V.

Am Steintor 3

45657 Recklinghausen

Telefon: 02361 / 3021 - 0

Telefax: 02361 / 3021 - 444

www.wiedereinstieg-emscher-lippe.de

E-Mail: info@reinit.de

Analysen

Claudia Quirrenbach

Redaktion

Susanne Böhm (RE/init e. V.)

Gestaltung/Layout

Atelier Claudia Lücke

info@claudia-luecke.de

Gelsenkirchen im Januar 2018

Ermöglicht durch die Förderung von:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen

