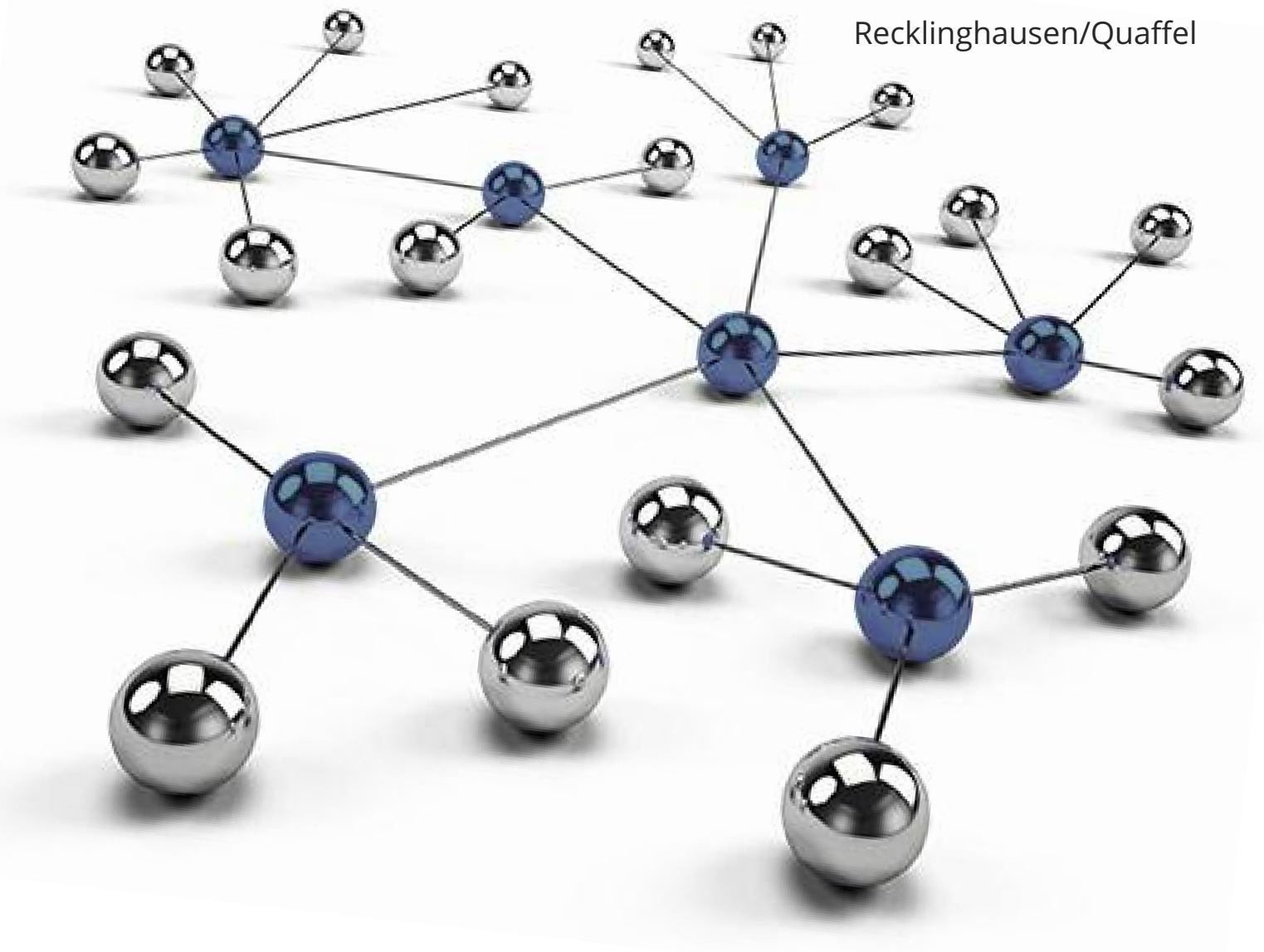


Bundesweite Analyse von nachhaltigen Angeboten zum beruflichen Wiedereinstieg von geflüchteten Frauen ohne verwertbare Qualifikationen

Netzwerk W
Recklinghausen/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
2	Klassifizierung der Angebote für geflüchtete Frauen ohne verwertbare Qualifikationen	Seite	10
3	Zusammenschau der in den Profilen erfassten Angaben	Seite	13
4	Bewertung der Ergebnisse für den Bereich der geflüchteten Frauen ohne verwertbare Qualifikationen bezüglich einer (Teil-)Übertragbarkeit auf die Emscher-Lippe-Region, insbesondere für den Kreis Recklinghausen	Seite	18
5	Exkurse		
1	„Berufliche Anerkennung“	Seite	20
2	Voraussetzungen geflüchteter Frauen für die (Arbeitsmarkt-)Integration in Deutschland – Befunde aktueller Erhebungen	Seite	21
6	Anhang		
1	Sieben Profile von Angeboten	Seite	27
2	Weitere Angebote in Kurzdarstellungen	Seite	50
7	Verzeichnis der verwendeten Literatur	Seite	54

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 Bottrop. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für einen 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 Gelsenkirchen mit Angeboten für geflüchtete Akademikerinnen 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“ (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 eine 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. Der Anbieter Med3 (Internationale Akademie Freiburg) hat den Fragebogen nicht zurückgesandt, so dass hier das Angebot allein aufgrund der Angaben auf der Homepage des Anbieters erfasst wurde.

5 Das sind insbesondere:

- Mehr als zehnjährige Erfahrung der Autorin in Qualifizierungsprojekten für Migrantinnen
- Langjährige Erfahrungen in den Projekten ELNet und ELNet plus für Geflüchtete im Emscher-Lippe-Raum (inkl. fachlichem Austausch aller Projektmitarbeiter*innen)
- Beratungserfahrungen von vier Gelsenkirchener Anerkennungsberaterinnen im Rahmen der Fachberatung Anerkennung im BBE-Programm und durch zusätzlichen Erfahrungsaustausch bei NRW-weiten Austauschtreffen
- Insbesondere Erfahrung in der Anerkennungsberatung von mehr als 20 syrischen Mediziner*innen und 10 Personen mit Abschlüssen aus Pflegeberufen sowie mit einer Coaching-Gruppe für geflüchtete Mediziner*innen.

6 Siehe http://www.jobcenterkoeln.de/common/library/dbt/sections/_uploaded/integrationsprogramm_2014.pdf, S.14.

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 G.I.B.-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“.

8 G.I.B.-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“, S. 40.

9 G.I.B.-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“, S. 10.

10 G.I.B.-Dokumentation „Flüchtlinge im SGB II“, S. 10.

11 G.I.B.-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



2 Klassifizierung der Angebote für geflüchtete Frauen ohne verwertbare Qualifikationen

Definition: Frauen ohne verwertbare Qualifikationen

Es gibt zwei Möglichkeiten, den Begriff „ohne verwertbare Qualifikationen“ aufzufassen:

- a. Ganz ohne Qualifikationen, z. B. kein Schulbesuch, keine Arbeitserfahrung.
- b. Es sind Qualifikationen vorhanden, die aber auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht oder kaum verwertbar sind.

Hier soll der Begriff wie unter b. definiert aufgefasst werden.

In der Untersuchung sollen Projekte beleuchtet werden, die

- Qualifikationen unterhalb der Ebene von Berufsabschlüssen sichtbar machen oder
- Kompetenzen valide feststellen und in Richtung des Erwerbs beruflicher Abschlüsse unterstützen.



Was sind mögliche Fälle, in denen Qualifikationen vorhanden, aber auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht oder kaum verwertbar sind? Beispiele wären:

- eine Friseurin aus dem Iran mit 3-monatiger Qualifizierung und 8 Jahren Berufserfahrung,
- eine Syrerin mit dem Diplom einer 2-jährigen beruflichen Schule (an eine Universität angegliedert) im Bereich Vermessungstechnik, die zwar ein Abschlussdiplom vorliegen hat, aber keine Fächer- und Notenübersicht, und diese wegen des Krieges auch nicht besorgen kann,
- eine Frau aus Eritrea, die 12 Jahre als Buchhalterin im Betrieb der Familie gearbeitet hat.

Berufsfelder

Vorhandene, aber nicht verwertbare Qualifikationen lassen sich auf Grundlage der in 5.1 ausführlicher dargestellten Systematik bestimmten Berufsgruppen zuordnen:

1. reglementierte Berufe
- 2a. nicht-reglementierte Berufe (in der Regel im dualen System)
- 2b. Hochschulabschlüsse

Die weitere Untersuchung hier¹⁵ wird sich mit den nicht-reglementierten Ausbildungsberufen des dualen Systems beschäftigen.¹⁶

15 (Teil-)anererkennungsfähige Kompetenzen im Bereich der reglementierten Berufe werden am Beispiel der Gesundheitsberufe in der Netzwerk W-Analyse zu den Gesundheitsberufen behandelt. In Bezug auf Hochschulabschlüsse wäre das Merkmal „ohne verwertbare Qualifikation“ beispielsweise ein angefangenes Studium. Analog dazu gelten zum Erwerb von deutschen Studienabschlüssen die Ausführungen in der Netzwerk W-Analyse für Akademikerinnen „Einen deutschen Studienabschluss erwerben?“ (S. 8).

16 Inwiefern sind diese Ausbildungsberufe „nicht-reglementiert“? In nicht reglementierten Berufen darf man auch arbeiten, wenn man keinen entsprechenden Abschluss 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. als Friseurin ohne entsprechenden Gesellenbrief kaum eine Anstellung findet. Siehe 5.1.

Klassifizierung der Angebote

Bei der Auswahl der mit Angebotsprofilen vertiefend untersuchten Angebote wurden fünf Angebote an verschiedenen Stellen der Förderkette in Richtung „deutscher Berufsabschluss“ berücksichtigt. Um eine größere Bandbreite von Vorerfahrungen abzubilden, wurden auch zwei Angebote betrachtet, die für Teilnehmer*innen gedacht sind, auf deren Kompetenzen nicht (leicht) in Richtung eines deutschen Berufsabschlusses aufgebaut werden kann.

Angebote im Bereich Profiling und Kompetenzfeststellung

Zwei Angebote sind eher am Anfang der Förderkette zu verorten. Das Angebot OvQ1 lässt sich in die Kategorie „Profiling“¹⁷ eingruppiieren, während das Angebot OvQ2 sich in die Kategorie „Kompetenzfeststellung“¹⁸ einordnen lässt.



Mit Profil erfasste Angebote

- OvQ1 Berufliche Kompetenzen erkennen (BKE), Bertelsmann Stiftung in Gütersloh
- OvQ2 IQ AnerkennungsKombi, Netzwerk Lippe in Detmold

Mit Kurzbeschreibung

Modulare Kompetenzerfassung (besonders auch für Menschen im Asylverfahren und Geduldete)

- E-Profiling (nicht-sprachliches Verfahren)
- Lern-Assessment-Verfahren für Migrantinnen Projekt TransVer, bkp in Bochum

Angebote im Bereich Anerkennung

Die Angebote OvQ3-5 helfen, eine Gleichwertigkeit mit einem deutschen Abschluss bescheinigt zu bekommen, und gehören so in der Förderkette in den Bereich „Qualifizierung“. Zielgruppe der Angebote sind Menschen, die Kompetenzen auf Niveau eines deutschen Berufsabschlusses im dualen System haben (oder denen nur wenige Bausteine dazu fehlen), diese aber nicht durch Dokumente belegen können.

Wie läuft ein Anerkennungsverfahren bei Berufen des dualen Systems üblicherweise ab? Es findet ein Vergleich der vorgelegten Unterlagen mit dem Ausbildungsrahmenplan des jeweiligen deutschen Ausbildungsberufs statt. Eine genaue Auflistung der Fächer, Stundenumfänge und Lerninhalte wird für die Überprüfung benötigt.

17 Siehe unter 1.2, Förderkette „2. Profiling“ S. 5.

18 Siehe unter 1.2, Förderkette „4. Kompetenzfeststellung“, S. 3.

Die hier erfassten Angebote unterstützen Menschen, die diese Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegen können. Die Gründe für das Fehlen von Unterlagen sind vielfältig: Dokumente gingen auf der Flucht verloren oder wurden bei einem überstürzten Aufbruch nicht mitgenommen; Ausbildungsinstitute verschriftlichen häufig keine detaillierten Beschreibungen des Curriculums; manche Staaten händigen den Absolventen gar keine Zeugnisse aus, um ein Abwandern zu verhindern.

Zusätzlich sind manchmal Teile der Lerninhalte eines Berufsbilds im Herkunftsland nicht vermittelt worden, in diesen Fällen kann nur eine teilweise Gleichwertigkeit bescheinigt werden und es müssen Anpassungsmaßnahmen absolviert werden.

Mit Profil erfasste Angebote

- OvQ3 AQua - Anerkennung durch Qualifizierung, AAU e. V. in Nürnberg
- OvQ4 Prototyping Transfer – Berufsankennung mit fehlenden oder unvollständigen Unterlagen, u. a. IHK Köln und WHKT e. V. in Düsseldorf
- OvQ5 ValiKom – abschlussbezogene Validierung nonformal und informell erworbener Kompetenzen, u. a. IHK Köln und HWK Münster

Mit Kurzbeschreibung

- iNAQ (individuelle Nach- und Anpassungsqualifizierung in Handwerksberufen), HWK Oberfranken
- Individuelle Anpassungsqualifizierung im Handwerk, HWK Schwaben
- QEB Qualifikationsergänzungsberatung für Personen mit teilweiser Gleichwertigkeit in IHK-Berufen, IHK München
- Programm WeGebAU, Agentur für Arbeit, bundesweit

Kompetenzen nutzen allgemein

Viele Menschen haben Kompetenzen, die nicht eindeutig bestimmten deutschen Berufsbildern zugeordnet werden können. Daher wurden auch zwei Angebote betrachtet, die für Teilnehmer*innen gedacht sind, auf deren Qualifikationen nicht (leicht) in Richtung eines deutschen Berufsabschlusses aufgebaut werden kann.

Mit Profil erfasste Angebote

- OvQ6 Integrationslotsen, AWO Gelsenkirchen
- OvQ7 Neues entdecken – Aktivitäten wecken, Caritas Gelsenkirchen

Mit Kurzbeschreibung

- SprInt Sprach- und Integrationsmittler/-innen, Diakonie Wuppertal

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

Alle Angebote gibt es im Zeitraum ab 2015, viele mit Laufzeit 2016–2018, die Angebote OvQ6+7 auch schon vor 2015.

Offen für Teilnehmerinnen im Leistungsbezug nach AsylbLG oder ohne Leistungsbezug
Fast alle Angebote sind offen für Teilnehmerinnen im Leistungsbezug nach AsylbLG oder ohne Leistungsbezug (OvQ7 nur für Bezieherinnen von ALG II).

Zielgruppe/Zusammensetzung:

Nur geflüchtete Frauen? Nur Flüchtlinge? Nur Frauen? Anteil Frauen mit Fluchthistorie?
Es gibt kein Angebot, das sich ausschließlich an geflüchtete Frauen wendet, ein Angebot (OvQ7) ist ausschließlich für Frauen, kein Angebot ausschließlich für Migrantinnen. Die Mehrzahl der Angebote ist für Männer und Frauen offen. Zum Teil sind die Angebote noch in der Erprobungsphase. Zahlen werden erst im weiteren Projektverlauf vorliegen. Zum Anteil der Teilnehmerinnen mit Fluchthistorie gibt es bei fast allen Angeboten keine Angaben, die Belange weiblicher Teilnehmender waren insgesamt wenig im Blick. Dies schlägt sich auch in den weiteren Antworten nieder.



Teilnahme freiwillig/Zuweisung/Sonstiges

Die Teilnahme erfolgt mehrheitlich auf freiwilliger Basis, z. T. wenden sich nicht die Teilnehmer*innen an die Anbieter, sondern Betriebe und Qualifizierungsträger oder Jobcenter/Agentur für Arbeit. Bei OvQ1 erfolgt eine Zuweisung durch Jobcenter/Agentur für Arbeit.

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Bei allen Angeboten sind Jobcenter/Agentur für Arbeit eingebunden. Bei den Angeboten, die Richtung Anerkennung eines Abschlusses im dualen Ausbildungssystem unterstützen, sind vor allem Kammern, Institute und Fachverbände eingebunden. Arbeitgeber tauchen hier eher als Institutionen auf, die die Angebote nachfragen. Bei OvQ6 sind vor allem diverse städtische Dienststellen (als potenzielle Auftraggeber für Absolvent*innen) eingebunden.

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Die Antworten fallen hier recht unterschiedlich aus:

- Es liegen noch keine Informationen zur Frage vor, da noch Erprobung (OvQ1+5),
- Deutschkenntnisse reichen nicht aus (OvQ2),
- Kontaktaufbau zu Betrieben für praktische Anteile in Anpassungsqualifizierung sehr zeitaufwendig (OvQ3),
- Zielgruppe heterogen, manche am Verfahren beteiligte Stellen finden Verfahren zu komplex und zeitaufwendig (OvQ4),
- Akquise und Nachbetreuung der Teilnehmer*innen (OvQ6),
- keine feste Gruppe, daher immer wieder neue Teilnehmerinnen (OvQ7).

Förderkette – wie ist die Einbindung strukturiert?

Auch hier fallen die Antworten ziemlich unterschiedlich aus:

- OvQ1 Angebot im Bereich Kompetenzfeststellung; kann schon eingesetzt werden, wenn Deutschkenntnisse noch nicht gut, da es in fünf häufigen Sprachen vorliegt,
- OvQ2 beschreibt, wie die unter dem Punkt „Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber“ benannten Akteure beteiligt sind,
- OvQ3+4+5 beschreiben, wer Kontakt mit dem Anbieter aufnimmt und dass beim Anbieter weitere Qualifizierungsmöglichkeiten vorhanden sind (OvQ3+4),
- OvQ6 sagt, dass die ausgebildeten Integrationslotsen über passende Angebote informiert werden,
- OvQ7 beschreibt Rückmeldung für Jobcenter und Teilnehmende sowie Vermittlungs- und Unterstützungsleistungen des Projekts.



Das Konzept der Förderkette scheint bei den Akteuren vor Ort noch nicht gut verankert zu sein.

Es scheint 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. 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, in welchen Berufsfeldern bestehen Chancen auf Anerkennung, wenn Dokumente für die Anerkennungsverfahren nicht vorliegen? 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.¹⁹

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

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Auch hier ist die Bandbreite der Antworten recht hoch:

- (noch) Keine Informationen (OvQ1+5) bzw. wird nicht erhoben (OvQ2),
- leichter in Mangelberufen wie Fachinformatiker*in und Berufen im Elektrobereich, in Bereichen mit genügend deutschen Absolvent*innen wie dem Bürobereich schwieriger (OvQ3+4),
- bei Stellen im sozialen Bereich, insbesondere städtischen Dienststellen (OvQ6),
- nächste Schritte sind häufig Nachholen von Schulabschlüssen und Beginn einer Ausbildung, bei Vermittlung in Arbeit hauptsächlich Pflegebereich und Helfertätigkeiten (OvQ7).

¹⁹ Eigene Erfahrung der Autorin im Rahmen der FBA-Beratung und Rückmeldung anderer FBA-Berater*innen.

Welche (Wieder-)Einstieghemmnisse gibt es?

Diese wurden von Anbietern selten erfasst²⁰, häufig fehlt auch der Blick auf die Zielgruppe der geflüchteten Frauen ganz.

Hier die Antworten im Einzelnen:

- Noch keine Informationen (OvQ1), wird nicht erhoben/keine Angabe (OvQ2+3+4+5),
- Arbeitskultur häufig stark abweichend von der deutschen (OvQ3),
- keine passenden interkulturellen Angebote, Sprachschwierigkeiten, keine anerkannten Abschlüsse (OvQ6),
- Betreuungszeiten nicht mit geforderten Arbeitszeiten kompatibel (OvQ7).

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

Nur OvQ6 bietet Kinderbetreuung („Wird gut und gerne angenommen“). Alle anderen Angebote bieten keine Kinderbetreuung und sagen teilweise, dies sei „kein relevantes Problem“. Bei OvQ7 (Angebot für alleinerziehende Mütter) ist die Kinderbetreuung Voraussetzung zur Teilnahme.

Zum Teil verbringen die Teilnehmer*innen nur kurze Zeit beim Maßnahmeträger (5 Std. bei OvQ1, 1 Tag bei OvQ2, 1-5 Tage bei OvQ4).

Dass Kinderbetreuung DAS zentrale Thema für den Berufseinstieg von geflüchteten Frauen mit Kindern ist, spiegelt sich in den Antworten nicht wider. Es ist zu vermuten, dass die Anbieter die Zielgruppe von (geflüchteten) Müttern mit Kindern nicht im Blick haben. Aus der Arbeit mit der Zielgruppe ist bekannt, dass es häufig am zielführendsten ist, einen Platz in der Regelbetreuung zu organisieren, was aktuell aber auf große Schwierigkeiten stößt.²¹

Wie ist die Familienstruktur der Teilnehmerinnen?

Fast alle Anbieter machen dazu keine Angaben, bei OvQ7 nehmen ausschließlich Alleinerziehende teil.

Sonstige Befunde

Kein Anbieter 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

Die Anbieter schätzen diesen selbst wie folgt ein:

- OvQ1+5: Es liegen noch keine Informationen vor.
- OvQ2: Positive Rückmeldungen von Teilnehmer*innen, Jobcenter/Agentur für Arbeit
- OvQ3: Teilnehmer*innen werden Schritt für Schritt begleitet, oft jahrelang.

.....
²⁰ OvQ5 beschreibt es so: Das Projekt ist nicht speziell für Migrantinnen/geflüchtete Frauen gedacht, doch sie sind herzlich willkommen.

²¹ Gerade in Gemeinden mit einer hohen Zuwanderung von Flüchtlingen 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.

- OvQ4: Zahl der Anerkennungsanträge steigt deutschlandweit, die Nachhaltigkeit wird gerade ermittelt. Ausführliche Informationen im Abschlussbericht.
- OvQ6: Relativ erfolgreich bei der vom deutschen Arbeitsmarkt z. T. als sehr gering eingestuften Vorqualifizierung der Teilnehmerinnen.
- OvQ7: Verweis auf gute/sehr gute Bewertung durch Teilnehmerinnen in anonymisierter Befragung.

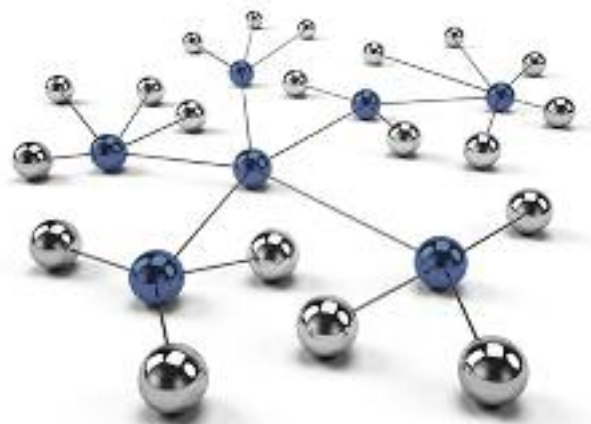
Im Profil OvQ4 heißt es:

Manche Stellen finden das Verfahren zu komplex und zeitaufwändig, da es für den jeweiligen Antragsteller individuell angepasst werden muss. Das Wissen über das Verfahren ist noch nicht fest verankert, durch Öffentlichkeitsarbeit müssen die zuständigen Stellen immer wieder darauf aufmerksam gemacht werden.

Dies fasst sehr gut den aktuellen Stand bei den neu entwickelten Verfahren zur Anerkennung in Berufen des dualen Systems zusammen.

Als positive Tendenz lässt sich festhalten, dass das Phänomen der „putzenden russischen Ingenieurin“ oder des „Taxi fahrenden iranischen Atomphysikers“ früher lediglich konstatiert wurde. Nun gibt es gerade im Bereich der dualen Ausbildungsberufe Bemühungen, dem bisher stattfindenden „Brain-Waste“ entgegenzuwirken. Gerade im Vergleich mit den akademischen Abschlüssen lässt sich eine Tendenz feststellen, innovative Angebote zu entwickeln, die helfen, Geflüchteten (und Zugewanderten allgemein) auf Basis ihrer vorhandenen Kompetenzen zu einem deutschen Berufsabschluss zu verhelfen. Ein Großteil der hier beschriebenen Angebote befindet sich in der Testphase. Keines der Angebote nimmt die Bedarfe geflüchteter Frauen dezidiert in den Blick. Hier sollte noch einmal verstärkt hingeschaut 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.

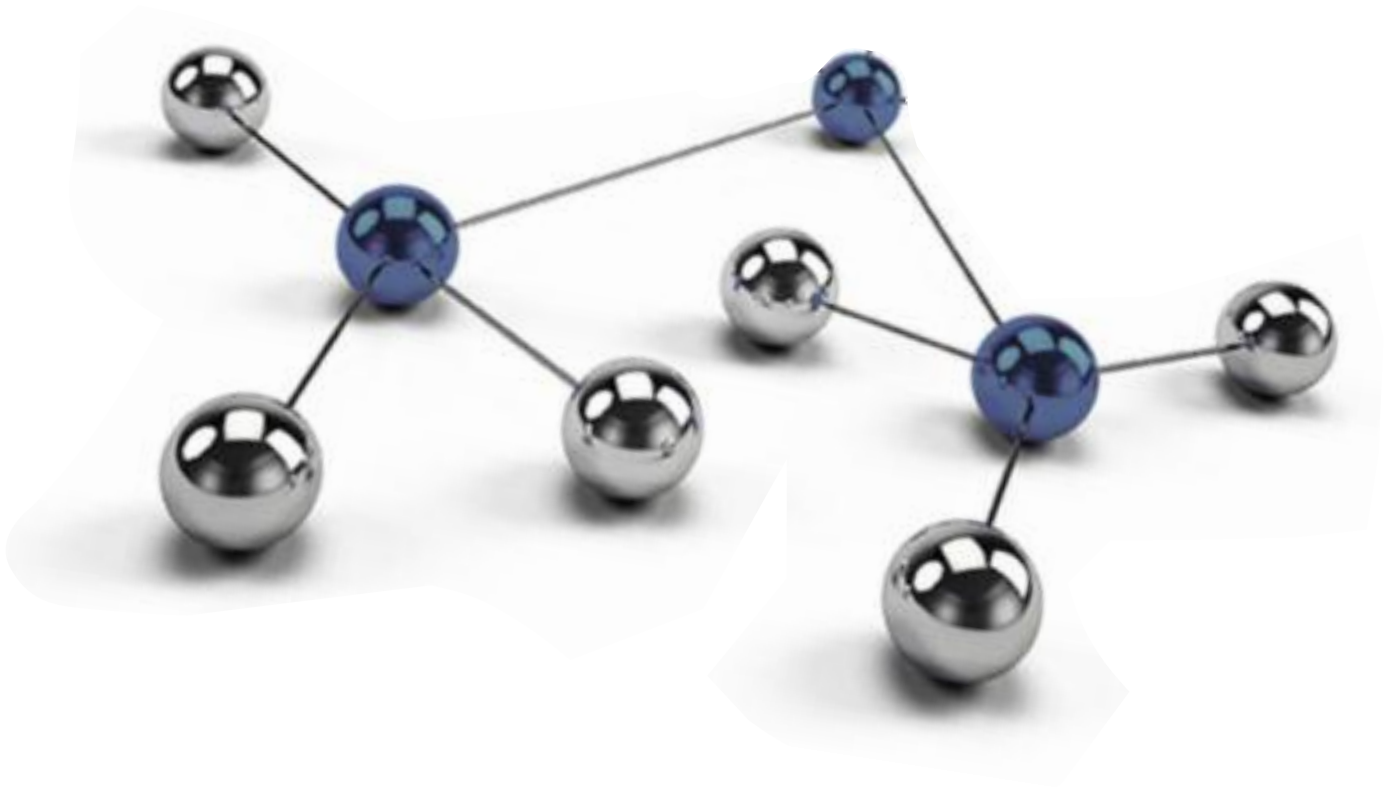


Bewertung der Ergebnisse für den Bereich der geflüchteten Frauen ohne verwertbare Qualifikationen bezüglich einer (Teil-)Übertragbarkeit auf die Emscher-Lippe-Region, insbesondere für den Kreis Recklinghausen

Wichtige Befunde/Thesen für die Diskussion im Workshop am 08. 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 eine Basis für den Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen, 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 und berufliche Zielfindung, gegenseitiges Stärken, Mut machen und Unterstützen bei der Lösung der Vereinbarkeitsfragen (die Männer i. d. R. eher ausklammern) finden in gemischten Gruppen so nicht statt.
- Sensibilisierung von Arbeitgebern, Kammern, Jobcentern, Arbeitsagenturen für die neuen Möglichkeiten bei der Anerkennung von Abschlüssen und Implementierung von entsprechenden Angeboten vor Ort im Emscher-Lippe-Raum sind wichtig.
- Eine systematische Begleitung über die Unterstützung bei der Überprüfung der Qualifikationen 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 die berufliche Eingliederung ein mehrjähriger Prozess ist.
- Es werden kultursensible Assessmentverfahren benötigt, z. B. bei der Vergabe von Bildungsgutscheinen.

- Die in der Testphase befindlichen Verfahren sollten daraufhin geprüft werden, ob sie kultur- und gendersensibel arbeiten. Weibliche Teilnehmende mit z. T. traumatischen Erfahrungen und wenig Computerkenntnissen schneiden bei einem Testverfahren wie BKE (OvQ1) möglicherweise signifikant schlechter ab als andere Zielgruppen.
- 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 Berufsfeldern²² gibt es gar keine Überprüfung der Gleichwertigkeit, sondern nur eine Bewertung durch die Zentralstelle für ausländische Bildungsabschlüsse (ZAB).

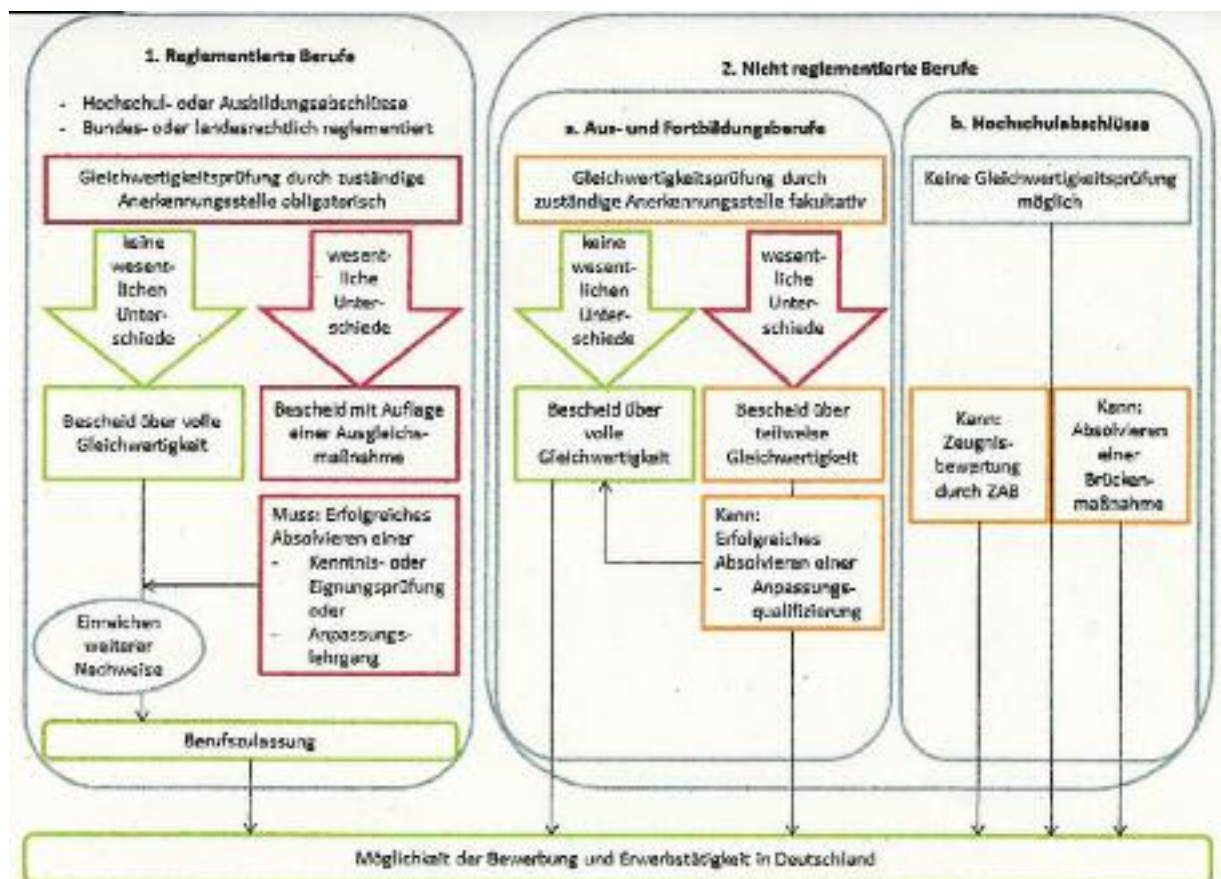


Abbildung: Wege in die Erwerbstätigkeit mit und ohne Anerkennung²³

²² Alle Studiengänge, die mit dem Staatsexamen enden, sind davon ausgenommen, diese sind reglementiert (Lehramt, Medizin, Pharmazie, Jura). Auch die Berufsbezeichnung „Ingenieur*in“ ist reglementiert.

²³ 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.²⁴

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.²⁵

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 [...].²⁶

24 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 1.

25 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 1.

26 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.²⁷

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.²⁸

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.²⁹ 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.³⁰

27 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 1.

28 Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen, S. 41.

29 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 1.

30 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.“³¹

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.³²



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.“³³

31 BAMF-Kurzanalyse Geflüchtete Frauen, S. 12.

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

33 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.³⁴



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 Sieben Profile von Angeboten

BKE Berufliche Kompetenzen erkennen

Zielgruppe	Migranten/Geflüchtete mit mehreren Jahren Berufserfahrung, auch für Deutsche ohne Berufsabschluss
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Für Menschen mit Bleibeperspektive
Auch für TN o. Leistungen?	Keine Angabe
Nur Frauen?	Nein, keine Angabe zum Anteil
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	Entwickelt von der Bertelsmann Stiftung in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Durchführung durch Agentur für Arbeit und Jobcenter vor Ort
Ort	Deutschlandweit
Förderung	Keine Angabe
Dauer	4 Stunden pro TN
TN-Zahl	Keine Angabe
davon Frauen mit Fluchthistorie	Keine Angabe
Interviewpartner	Herr Gunvald Herdin (Entwicklung)
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

Das Instrument BKE „berufliche Kompetenzen erkennen“ wurde von der Bertelsmann Stiftung entwickelt zur Arbeitsmarktintegration von formal niedrig Qualifizierten, z. B. Migrant*innen und Geflüchteten ohne nachgewiesene Ausbildung. Aktuell starten die Arbeitsagenturen und Jobcenter vor Ort damit, durch dieses Instrument beruflich verwertbare, informell oder non-formal erworbene Kompetenzen besser zu erfassen und für die Vermittlung in Ausbildung oder Beschäftigung zu nutzen.

Die TN verfügen über (oft langjährige) Berufserfahrung. Die Kompetenztests sollen Aufschluss darüber geben, in welchen typischen betrieblichen Einsatzfeldern eines Berufsbildes diese Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Die Kompetenztests dauern ca. vier Stunden und werden an Computern unter Aufsicht eines geschulten Testleiters oder einer Testleiterin, in Arbeitsagenturen und Jobcentern durchgeführt. Die Aufgaben folgen einem standardisierten Muster, z. B.: Arbeitsschritte in die richtige Reihenfolge bringen, Fehler in den gezeigten Handlungssituationen benennen. Das Testergebnis dokumentiert das Abschneiden in den jeweiligen Kompetenzbereichen des Berufs, sodass transparent wird, in welchen Bereichen der/die TN über berufsfachliche Kenntnisse verfügt.

Kompetenztests stehen für 30 Berufe zur Verfügung, u. a: Verkäufer*in, Koch/Köchin, Fachkraft im Gastgewerbe, Friseur*in, Altenpflegehelfer*in, Änderungsschneider*in, Fachlagerist*in, Bäcker*in, Berufskraftfahrer*in, Fachinformatiker*in - Systemintegration, Maschinen- und Anlagenführer*in, Fachverkäufer*in im Lebensmittelhandwerk - Bäckerei, Hauswirtschafter*in, Gebäudereiniger*in, Fachkraft für Lebensmitteltechnik. Ziel des Angebots war/ist es, ein schnell durchzuführendes, aussagekräftiges und bundesweit einheitliches, digitales Instrument zu entwickeln und zu erproben, das informell erworbene Kompetenzen für die Ausübung von beruflichen Tätigkeiten erfasst, die am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. TN können auf Basis des Testergebnisses besser einschätzen, für welche in Deutschland typischen betrieblichen Einsatzfelder Kompetenzen vorliegen. Aus den Tests können sich auch Hinweise auf Qualifizierungsbedarfe ergeben. Für die Agentur für Arbeit/die Jobcenter erleichtern die Ergebnisse die passgenaue, individuelle Vermittlung in Qualifizierung, Probearbeit, Praktikum oder Beschäftigung. Für Arbeitgeber*innen bieten sie Hinweise auf mögliche Einsatzfelder im Betrieb.

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

Zuweisung durch Agentur für Arbeit/die Jobcenter

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

In die Entwicklung eingebunden: Experten und Expertinnen von HWK, IHK und Landwirtschaftskammern, das Forschungsinstitut für berufliche Bildung (fbb), Humboldt- und Freie Universität Berlin, Universität Ulm, Deutsches Institut für internationale pädagogische Forschung, Meister*innen, Ausbilder*innen, Fachverband. Die Tests wurden von o. g. Akteuren entwickelt und werden ständig überprüft.

In die Erprobung eingebunden: Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Da das Instrument gerade erprobt wird, liegen noch keine Informationen vor

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Im Bereich Kompetenzfeststellung; es kann bereits eingesetzt werden, wenn Deutschkenntnisse noch nicht gut sind, da es in fünf Sprachen vorliegt (Arabisch, Persisch, Russisch, Türkisch, Englisch)

Muttersprachliche Schriftkompetenz muss vorhanden sein.

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Es liegen noch keine Informationen vor.

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Es liegen noch keine Informationen vor.

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

Keine Angabe.

Wie ist die Familienstruktur der TN (bezogen auf TN mit Fluchthistorie) ?

Es liegen noch keine Informationen vor.

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Es liegen noch keine Informationen vor.

Sonstige Bemerkungen

Es ist möglich, viele Menschen gleichzeitig zu testen. Für die große Gruppe der Geflüchteten fehlte bisher im Bereich der Arbeitsvermittlung ein schnell durchzuführendes, aussagekräftiges und bundesweit einheitliches Instrument, das informell erworbene Kompetenzen für die Ausübung von beruflichen Tätigkeiten erfasst, die am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. BKE soll diese Lücke schließen.

Die Tests stehen nicht in Konkurrenz zu dem im Projekt ValiKom zu entwickelnden Verfahren zur Validierung, sowie anderen unternehmens- und brancheneigenen Kompetenztests, da die getesteten Kompetenzen nicht am Standard von ganzheitlichen Berufsabschlüssen bewertet werden. Zudem werden sie nur durch die Agenturen und Jobcenter genutzt.

IQ AnerkennungsKombi

Zielgruppe	Erwachsene Migranten und Migrantinnen mit ausländischen Qualifikationen und/oder Berufserfahrung im Ausland
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Nein, bisher 78 Teilnehmerinnen = 35 % der TN
Nur Flüchtlinge?	Nein, Anteil Flüchtlinge nicht erhoben
Träger	IQ Netzwerk, durchgeführt von der Netzwerk Lippe gGmbH, Detmold
Ort	NRW
Förderung	ESF, BMAS, Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“
Dauer	01.2015 bis 12.2018
TN-Zahl	600, bisher 223
Frauenanteil	Ca. 35 %
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Keine Angabe
Interviewpartnerin	Frau Stephanie Janzen
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

Die IQ AnerkennungsKombi ist ein Instrument, das die Anerkennungsberatung ergänzen und unterstützen kann. Das Verfahren bietet die Möglichkeit der praktischen Erprobung in verschiedenen Berufsbereichen (Dauer: max. 1 Tag). Anhand einer praktischen Fähigkeiten- und Fertigungsanalyse wird ein Profilbericht erstellt, der einen wichtigen Anhaltspunkt zur Einschätzung der Qualifikation (für Anerkennungsverfahren) und ggf. Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen bietet. Folgende Praxisfelder wurden ausgewählt: Pflege und Gesundheit, Erziehung, Büro und Verwaltung, Verkauf und Handel, Service und Gastronomie, Friseurdienstleistungen, Elektronik, Informatik, Küche, Metall. Je Praxisfeld durchläuft der/die TN fünf Analyseinstrumente auf verschiedenen Niveaustufen. Die höchste Niveaustufe entspricht Kompetenzen auf Zwischenprüfungsniveau. Ziel ist die Erstellung eines individuellen Kompetenzprofils. Es dokumentiert die festgestellten Fähigkeiten und Fertigkeiten mit Blick auf die realen Anforderungen der betrieblichen Praxis oder der Ausbildung. Das Profil dient als Anknüpfungspunkt für die weitere Beratung, um realistische Arbeitsmarktziele zu formulieren und die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmer*innen zu verbessern.

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig, wird von Institutionen vor Ort initiiert

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, BBE Beratungsstellen, Bildungsträger

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Deutschkenntnisse genügen nicht immer, Voraussetzung ist mindestens B1-Sprachniveau.

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Die o. g. Akteur*innen sind von Anfang an beteiligt, leiten die Rekrutierung, TN-Steuerung. Wenn die Mindestzahl in einem Praxisfeld erreicht ist, führen die Fachpersonen des Netzwerks Lippe das Verfahren durch. Nach der Durchführung erhalten die TN ihr Kompetenzprofil.

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Nach dem Durchlauf gibt es keine weiteren Informationen über die TN.

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse

Nach dem Durchlauf gibt es keine weiteren Informationen über die TN

**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

Sehr positive Rückmeldungen, das Verfahren wird von Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern gerne genutzt und gut angenommen. TN melden zurück, dass die eigene Orientierung auf dem Arbeitsmarkt durch das Verfahren klarer geworden ist.

Sonstige Bemerkungen

keine Angaben

AQua - Anerkennung durch Qualifizierung

Zielgruppe	Migranten/Migrantinnen, Geflüchtete mit einer durch die IHK FOSA bescheinigten teilweisen Anerkennung nach dem BQFG, Personen, bei denen ein negativer Ausgang des Anerkennungsverfahrens erwartet wird
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Nein, aber mehr als die Hälfte sind Frauen
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	AAU e. V.
Ort	Nürnberg
Förderung	Förderprogramm IQ
Dauer	2015 bis Ende 2018
TN-Zahl	Aktuell 250 TN
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Keine Angabe (Statistik wird im Endbericht vorliegen)
Ansprechpartnerin	Frau Elif Ersin
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

AQua unterstützt Teilnehmer*innen mit einer durch die IHK FOSA bescheinigten „teilweisen Gleichwertigkeit“, die wesentlichen Unterschiede zum Referenzberuf auszugleichen. Passgenaue, zielgerechte und individuelle Module, Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen und Einzelberatungen werden angeboten. Teilnehmer*innen sind zum Teil arbeitslos, zum Teil Beschäftigte mit Tätigkeiten unterhalb ihres Ausbildungsniveaus, zum Teil arbeiten sie schon in „ihrem“ Beruf.

Ziele des Angebots

Erreichung der vollen Gleichwertigkeit, bessere Verwertbarkeit der vorhandenen Qualifikationen, Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Arbeitgeber*innen, Kammern vor Ort, Bildungsträger

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Der Kontaktaufbau ist sehr zeitaufwendig. Wenn die IHK FOSA im Gleichwertigkeitsbescheid Praxisdefizite bescheinigt, kann es vorkommen, dass 30 Betriebe kontaktiert werden müssen, bevor sich ein Betrieb findet, der die Anpassungsqualifizierung durchführen will.

Die Fälle der einzelnen TN sind sehr individuell, keine einheitliche Vorgehensweise ist bei allen TN zu nutzen.

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Entweder TN selber oder Arbeitgeber*innen melden sich. Gute Kontakte zu Bildungsträgern.

Im Hause gibt es Möglichkeiten, die TN bei allen Schritten Richtung Arbeitsmarkt zu unterstützen, es werden z. B. auch Sprachkurse angeboten.

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

In Mangelberufen wie Fachinformatiker*in ist es wesentlich leichter eine Stelle zu finden als in Berufen mit ausreichender Zahl von in Deutschland ausgebildeten Bewerber*innen.

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Die Arbeitskultur der Teilnehmer*innen ist häufig stark abweichend von der deutschen

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

Nein. Die Teilnehmer*innen müssen selber für Kinderbetreuung sorgen. Oft dauert die Nachqualifizierungsphase 1 - 1,5 Jahre.

Wie ist die Familienstruktur der TN?

Sehr gemischt, keine Angabe (Statistik wird im Endbericht enthalten sein)

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

AQua arbeitet auf die Zukunft hin, TN werden Schritt für Schritt begleitet, oft jahrelang

Sonstige Bemerkungen

keine Angaben

Prototyping Transfer

Zielgruppe	Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen, für die es einen deutschen Referenzberuf gibt
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Nein/deutlich weniger als Männer, zurzeit kann keine konkrete Zahl benannt werden
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF Koordination: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB Umsetzung in NRW: IHK zu Köln
Ort	Projekt läuft bundesweit
Förderung	BMBF
Dauer	01.01.2015 bis 31.12.2017, Verlängerung bis Ende 2018
TN-Zahl (seit 2015)	2012 bis 15: insgesamt 357, aktuell insgesamt 110
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Keine Angabe
Ansprechpartnerin	Remedios Lansch-Grote
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

Die Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen basieren in der Regel auf einer Dokumentenanalyse. Die beglaubigten Nachweise wie Abschlusszeugnisse, Diplome oder Arbeitszeugnisse werden hierbei mit den Anforderungen an den deutschen Referenzberuf verglichen. Im Rahmen der Berufsanerkennung kann eine Qualifikationsanalyse durch sogenannte „sonstige geeignete Verfahren“ (vgl. § 14 BQFG und § 50b HwO) durchgeführt werden, falls Nachweise, Zeugnisse, Dokumente fehlen. Diese Analyse leistet einen wichtigen Beitrag zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Sie ist eine fachlich optimale Einschätzung über die vorhandenen und fehlenden beruflichen Kompetenzen, ein praktischer Nachweis und keine Prüfung. Die zuständige Stelle (IHK, HWK vor Ort) führt z. B. ein Fachgespräch, eine Arbeitsprobe oder Probearbeit von 1 bis 5 Tagen durch. Voraussetzung ist ein ausländischer Berufsabschluss und ein deutscher Referenzberuf. Die Kammern vor Ort werden von der IHK zu Köln im ganzen Prozess unterstützt.

Ziele des Angebots

Erhöhung der Anzahl der durchgeführten Qualifikationsanalysen bundesweit, sowie gezielte Unterstützung der zuständigen Stellen bei der Vorbereitung und Durchführung

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig; Jobcenter kann TN dazu raten. Die Kammern können sich in NRW an die IHK zu Köln wenden

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Projektpartner: IHK FOSA, IHK zu Köln, IHK für München und Oberbayern, IHK des Saarlandes, HWK Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald und Westdeutscher Handwerkskammertag, Arbeitgeber*innen/Betriebe, Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Die Zielgruppe ist sehr heterogen. Manche Stellen finden das Verfahren zu komplex und zeitaufwendig, da es für den jeweiligen Antragsteller individuell angepasst werden muss. Das Wissen über das Verfahren ist noch nicht fest verankert, durch Öffentlichkeitsarbeit müssen die zuständigen Stellen immer wieder darauf aufmerksam gemacht werden.

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Eine Anmeldung für eine Qualifikationsanalyse ist nicht möglich. Im Vorfeld muss ein regulärer Antrag auf Anerkennung gestellt werden. Im IHK-Bereich geschieht dies bei der IHK FOSA (sowie IHK Hannover/Braunschweig und IHK Wuppertal/Remscheid). Nur die IHK FOSA kann darüber entscheiden, ob der § 14 BQFG zur Anwendung kommt und erteilt in diesem Falle den Auftrag zur Qualifikationsanalyse an die regional zuständige IHK. Die IHK zu Köln pflegt nach der Analyse den Kontakt zu „ihrem/r“ Antragsteller*in weiter, da im Hause auch Anpassungs- und weitere Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten werden, falls eine Teilanerkennung festgestellt wird.

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Je nach Tätigkeitsfeld unterschiedliche Chancen. Im Elektrobereich gelingt der Einstieg öfter, im Bereich „Bürokaufleute“ beispielsweise eher seltener.

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse bei Frauen mit Fluchthistorie?

Keine Angabe

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

Nicht relevant

Wie ist die Familienstruktur der TN

Keine Angabe

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Die Zahl der Anerkennungsanträge steigt deutschlandweit, die Nachhaltigkeit wird gerade ermittelt. Ausführliche Informationen zur Anerkennung werden im Abschlussbericht zu lesen sein.

Sonstige Bemerkungen

Der Bescheid über die Gleichwertigkeitsfeststellung der IHK FOSA zeigt – egal ob mit oder ohne Qualifikationsanalyse – bei einer teilweisen Gleichwertigkeit die Defizite und somit gleichzeitig den Anpassungs- und Weiterbildungsbedarf auf.

Es wurde auch ein Interview mit Frau Ricarda Knöller vom BIBB geführt. Das BIBB koordiniert und unterstützt die Arbeit der sieben zuständigen Kammern. Dieses Angebot richtet sich nicht an Teilnehmer*innen, dadurch gibt es von dieser Seite aus keinen Kontakt zu den Antragstellenden oder Teilnehmer*innen.

VALIKOM

Zielgruppe	Personen, die sich beruflich relevante Kompetenzen im In- und/oder Ausland angeeignet haben, diese aber nicht durch formale Dokumente (z. B. einen deutschen Berufsabschluss) nachweisen können
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Nein
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	BMBF-gefördertes Projekt; Projektleitung: Westdeutscher Handwerkskammertag; projektbeteiligte Kammern: HWK Dresden, HWK Hannover, HWK München und Oberbayern, HWK Münster, IHK Halle-Dessau, IHK Köln, IHK München und Oberbayern, IHK Region Stuttgart
Ort	München und Oberbayern, Halle-Dessau, Dresden, Köln, Stuttgart, Münster, Hannover
Förderung	Bundesministerium für Bildung und Forschung
Dauer	Start: 11.2015 bis 10.2018; Erprobungsphase: 01.03.2017 bis 31.03.2018
TN-Zahl	160 Verfahren während der Erprobungsphase
Davon Frauen mit Fluchthistorie	keine Angabe
Interviewpartnerin	Frau Tina Rapp
Zeitraumen	Ab 2015

Beschreibung des Angebots

Standardisiertes Verfahren zur Erfassung, Bewertung sowie Zertifizierung von beruflichen Kompetenzen durch Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern. Das Verfahrensmodell wird im Jahr 2017 erprobt.

Ablauf:

1. Beratungsgespräche werden mit den Teilnehmer*innen durch Berater*innen der Kammern geführt.
2. Kompetenzen werden ermittelt.
3. Referenzberuf wird festgelegt
4. TN schätzt ein, welche Tätigkeiten eines Berufs er/sie beherrscht.
5. Antrag wird gestellt.
6. TN wird in einem Gespräch über den Ablauf der Fremdbewertung informiert.
7. Teilnahme an der Fremdbewertung zur Bewertung der Kompetenzen.
8. ein Zertifikat über das Ergebnis der Validierung (volle oder teilweise Gleichwertigkeit) wird ausgestellt.

Ziele des Angebots

Feststellung, inwieweit die individuell erworbenen Kompetenzen mit den Qualifikationen eines anerkannten Aus- bzw. Fortbildungsabschlusses übereinstimmen.

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig, Teilnehmer*innen melden sich selber, teilweise auch Arbeitgeber*innen, Familienangehörige etc.

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Die Zusammenarbeit zwischen den Projektpartnern (4 IHK, 4 HWK, Westdeutscher Handwerkskammertag) ist sehr eng. Die wissenschaftliche Begleitung übernimmt das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk. Für politische Steuerung und Kommunikation sind der Deutsche Industrie- und Handelskammertag und der Deutsche Handwerkskammertag verantwortlich.

Einbindungen von anderen Akteuren (z. B. Jobcenter, Agentur für Arbeit, Arbeitgeber*innen) durch Information über die Möglichkeit des Verfahrens und der Zertifizierung.

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Die Erprobungsphase dauert ein Jahr und läuft seit Anfang 2017. Herausforderungen werden während der Erprobungsphase ermittelt.

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Teilnehmer*innen/Arbeitgeber*innen/Jobcenter/Agentur für Arbeit melden sich/den/die Teilnehmer*in bei der zuständigen Kammer vor Ort; Kammer führt das Verfahren und die Zertifizierung durch.

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Bis jetzt liegen noch keine Ergebnisse über den „Einstieg“ vor. Berufe, für die das Verfahren durchgeführt wird, sind z. B. Maler*in und Lackierer*in, Friseur*in, Fachlagerist*in, Verkäufer*in. Aber: Kein Berufsabschluss, der in den Zuständigkeitsbereich der HWK oder IHK fällt, ist ausgeschlossen.

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Zurzeit keine Informationen

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

Nein, bisher noch kein relevantes Problem

Wie ist die Familienstruktur der TN?

Keine Angabe

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Leider noch keine Bewertung möglich, Ende 2018 stehen die Projektergebnisse zur Verfügung.

Sonstige Bemerkungen

Das Projekt ist nicht speziell für Migrantinnen/geflüchtete Frauen gedacht, doch sie sind herzlich willkommen. Das gesamte Verfahren und auch die Fragebögen sind in deutscher Sprache. Falls Teilnehmer*innen einen Migrationshintergrund haben, sollten sie Deutsch so gut sprechen/schreiben, dass sie auch die Fachbegriffe des jeweiligen Berufs verstehen.

Integrationslotsen – Brückenbauer zwischen Neuzugezogenen und den Regeldiensten

Zielgruppe	Migrantinnen und Migranten (u. a. EU-Neuzuwanderer; Geflüchtete, Gastarbeitergeneration)
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Ja
Auch für TN o. Leistungen?	Ja
Nur Frauen?	Nein, ca. 90 % weibliche TN/10 % männliche TN
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	Arbeiterwohlfahrt UB Gelsenkirchen/Bottrop
Ort	Gelsenkirchen
Förderung	Unterschiedlich (u. a. Land, Kommune)
Dauer	4 Module mit insgesamt 60 UE
TN-Zahl	Bisher ca. 200 ausgebildete Integrationslotsen
Davon Frauen mit Fluchthistorie	Keine Angaben
Interviewpartnerin	Admir Bulić
Zeitraumen	Sowohl 2010 bis 2015 als auch ab 2015

Beschreibung des Angebots

TN mit unterschiedlichem Migrationshintergrund wurden innerhalb von vier Wochen in 60 Unterrichtsstunden auf ihre Aufgaben vorbereitet. An der ersten Schulung nahmen EU-Neuzuwanderer mit bulgarischen und rumänischen Wurzeln teil, mittlerweile ist das Konzept für Menschen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund weiterentwickelt worden, es wurden auch bereits Geflüchtete geschult. In verschiedenen praxisorientierten Modulen lernten die TN zum Beispiel Wichtiges zu interkultureller Kommunikation, den Angeboten der Stadtverwaltung Gelsenkirchen, dem Gesundheitssystem in Deutschland und zum Thema Konfliktbewältigung. Die Schulung wird abgeschlossen mit einem Zertifikat, das die Inhaber*innen befähigt, als Integrationslotsen und -lotsinnen tätig zu werden.

Ziele des Angebots

Schulung von Lotsen und Lotsinnen, die Brücken zu Behörden, Ämtern und sozialen Einrichtungen bauen und bei der sozialen, sprachlichen, beruflichen, schulischen und kulturellen Integration helfen und so die sozialen Angebote vor Ort ergänzen sollen.

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

freiwillig, über Netzwerke werden potenzielle neue Teilnehmer*innen identifiziert

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Städtische Abteilungen (u. a. Bürgercenter, Kommunaler Ordnungsdienst, Referat Kinder, Jugend und Familie), Stadtverwaltung, Wohlfahrtsverbände, Sportvereine, Beratungsdienste, Flüchtlingsinitiativen, sonstige Organisationen

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Herausforderung 1: Ausreichend qualifizierte Teilnehmer*innen für das Angebot bzw. für die Lotsenausbildung zu finden.

Lösung: Durch Akquise und aufsuchende Sozialarbeit der Teams werden Teilnehmer*innen gefunden.

Herausforderung 2: Eine Nachbetreuung für die Lotsen und Lotsinnen zu gewährleisten.

Lösung: Regelmäßige Treffen der Lotsen und Lotsinnen; Angebot für eine Plattform, auf der ein Austausch stattfinden kann.

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Lots*innen werden bei passenden Angeboten informiert

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Bei sprachlichen und kulturellen Erstorientierungen, Behördenangelegenheiten und bei der Unterstützung im Alltag. Durch die tägliche Arbeit der Migrationsfachdienste ergibt sich der Bedarf z. B. im Bereich Case Management. Neben Honorartätigkeiten sind TN auch in versicherungspflichtige Tätigkeit gelangt.

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Keine passenden interkulturellen Angebote, Sprachschwierigkeiten, keine Anerkennung der ausländischen (Bildungs-)abschlüsse.

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

Ja, es wird gut und gerne angenommen.

Wie ist die Familienstruktur der TN?

Keine Angaben

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Relativ erfolgreich bei der vom deutschen Arbeitsmarkt z. T. als sehr gering eingestuften Vorqualifizierung der Teilnehmer*innen

Sonstige Bemerkungen

Keine Angaben

Neues entdecken - Aktivitäten wecken

Zielgruppe	Arbeitslose und alleinerziehende Frauen, deutsche Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund (Migrantinnen müssen Deutschkenntnisse auf B1-Niveau besitzen)
Auch b. Bez. n. AsylbLG?	Nein
Auch für TN o. Leistungen?	Nein
Nur Frauen?	Ja
Nur Flüchtlinge?	Nein
Träger	Caritasverband für die Stadt Gelsenkirchen e. V.
Ort	Gelsenkirchen
Förderung	Maßnahme des Jobcenters Gelsenkirchen
Dauer	Seit 2011, jährlich bewilligt
TN-Zahl	Jährlich ca. 50 Teilnehmerinnen (mehrheitlich mit Migrationshintergrund), in 2017 bisher 32
Davon Frauen mit Fluchthistorie	1 in der jetzigen Gruppe
Interviewpartnerin	Frau Ayten Tekin
Zeitraumen	Sowohl 2010 bis 2015 als auch ab 2015

Beschreibung des Angebots

Ein siebenmonatiges Programm für alleinerziehende, arbeitslose Frauen, um die eigenen Kompetenzen zu erkennen und berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Individueller Hintergrund der Frauen wird in Einzelgesprächen ausgelotet (zum Thema Bildung, Gesundheit, Unterhalt und Schulden), dann wird in der Teilnehmerinnengruppe Kommunikationstraining, Eltern-Kompetenz-Training und Bewerbungstraining angeboten, sowie Themen wie Ernährung, Entspannungstechniken, Haushaltsführung, Umgang mit Geld bearbeitet. Wichtige Informationen wie Hilfemöglichkeiten bei Behörden, Ämtern und Kinderbetreuung werden vermittelt. Das Projekt findet von Montag bis Freitag statt, in den Ferien an drei Tagen in der Woche.

Ziele des Angebots

Aktivierungsmaßnahme mit dem Ziel, den Wiedereinstieg ins Berufsleben und soziale Teilhabe möglich zu machen

Teilnahme (freiwillig/Zuweisung/sonstiges Zugangsverfahren)

Jobcenter weist die Frauen zu, doch keine Zwangsmaßnahme, die Aufnahme erfolgt freiwillig nach dem Erstgespräch

Einbindung Akteure/Institutionen/Arbeitgeber

Jobcenter, Arbeitgeber*innen, Institutionen, AWO, Diakonie

Herausforderungen und Lösung der Herausforderungen

Das Projekt hat kein festes Start- und Enddatum, das Jobcenter schickt immer wieder neue potenzielle TN. Die einzelnen Module können in unterschiedlicher Reihenfolge besucht werden, die Arbeit in der Gruppe ist dadurch schwieriger - immer wieder Neuanfang.

Förderkette/Wie ist die Einbindung strukturiert?

Am Ende der Maßnahme wird für TN und Jobcenter ein Abschlussbericht erstellt. Arbeitgeber*innen, andere Organisationen: Vermittlung in Praktikum oder Arbeitsgelegenheiten.

Wenn eine Teilnehmerin nach dem Projekt weiter Hilfe braucht, wird sie an Beratungsangebote innerhalb und außerhalb der Caritas weiterverwiesen.

Tätigkeitsbereiche, in denen der Einstieg gelingt

Nachholen des Hauptschulabschlusses, Vermittlung in Ausbildung (Altenpflege, Kinderpflege), Vermittlung in Arbeit (hauptsächlich Pflegebereich oder Helfertätigkeiten)

Welche (Wieder-)Einstiegshemmnisse?

Betreuungszeiten z. T. nicht mit den geforderten Arbeitszeiten kompatibel.

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

Nein. Die Kinder sind entweder schon im Kindergarten oder in der Schule. In den Ferien werden Ausflüge mit Kindern und Ferienprogramm organisiert.

Wie ist die Familienstruktur der TN?

Ausschließlich Alleinerziehende

Bewertung des Angebots bzgl. Erfolg und Nachhaltigkeit

Das Angebot wird laut anonymer Bewertung von ehemaligen TN sehr gut/gut angenommen.

Sonstige Bemerkungen

„Die TN meckern beim Start, dass sie eine Maßnahme besuchen ‚müssen‘ und meckern am Ende, dass es zu Ende geht.“

Kompetenzfeststellung:

Modulares Kompetenzerfassungssystem - MKS (KOMBI Consult GmbH, Frankfurt a. M.)

Das von der KOMBI Consult GmbH entwickelte modulare Kompetenzfeststellungsverfahren erfasst alle gängigen Schlüsselkompetenzen, also persönliche/soziale Kompetenzen, berufliche Kompetenzen/Methodenkompetenzen.

Das MKS ist flexibel an unterschiedliche Sprach- und Bildungsniveaus anpassbar. Während eines Assessments kommen jeweils verschiedene Methoden zur Anwendung: Tests (Deutsch, Mathematik, Naturwissenschaft), Übungen, Rollenspiele und biografische Interviews. Die Ergebnisse können in einem Kompetenzprofil dargestellt werden. Das System kann ein (wichtiger) Bestandteil der Betreuung, Beratung und Kompetenzentwicklung für Geflüchtete sein.

Das Instrument (MKS) liegt als eine Art Spiele-Karteikasten im A5-Format vor.

e-profiling (e-profiling Ldt, Bonn)

e-profiling ist ein sprachunabhängiges Diagnosesystem, das unabhängig vom Vorwissen eines/r Teilnehmers/Teilnehmerin in der Lage ist, genaue Aussagen über seine/ihre Kompetenzen (Leistungsfähigkeit, individuelles Arbeitsverhalten, Problemlöse- und Konzentrationsfähigkeit, soziales Potenzial und Kommunikation) zu treffen, die wesentlich die berufliche Leistung eines Menschen beeinflussen.

e-profiling wird im Internet oder an einem PC bzw. Notebook in 30 Minuten wie ein „Spiel“ durchgeführt. Die zu beurteilende Person muss eine Reihe von Problemen lösen, die in grafischer (und damit sprachunabhängiger) Form dargeboten werden.

In der Unterstützung von Migrant*innen wird e-profiling in zwei Bereichen empfohlen:

1. In der Unterstützung bei der Potentialfeststellung von Migrant*innen (Wo liegen meine Stärken? Aber auch: Wo könnte ich weiter unterstützt werden, damit ich noch besser einsetzbar wäre?)
2. Im Bewerbungsverfahren bei deutschen Arbeitgebern, wenn Sprachprobleme eine Bewertung der Fähigkeiten des Bewerbers/der Bewerberin im Gespräch erschweren. (Wie kann ich einem deutschen Arbeitgeber beweisen, dass ich das Potenzial für die Stelle habe und mich darüber hinaus auch leicht in neue Anforderungen einarbeiten kann?)



e-profiling kann also zu Beginn einer Beratung eines/einer Migranten/Migrantin eingesetzt werden, um Stärken und Entwicklungspotentiale festzustellen, aber auch zu einem späteren Zeitpunkt, wenn es darum geht, potentiellen Arbeitgebern zu belegen, wie leistungsfähig ein/eine Migrant*in ist, auch wenn die formalen Zeugnisse fehlen oder die Kenntnisse der Deutschen Sprache noch unzureichend sind.

Die Teilnehmer*innen oder Projektpartner*innen erhalten eine zehneitige Auswertung mit graphischen Übersichten und einer Erklärung aller gemessenen Faktoren.

Lern-Assessment-Verfahren für Migrantinnen - Projekt TransVer (bkp, Bochum)

Das Lern-Assessment-Center verfolgt drei Zielsetzungen:

1. Es soll als Baukastensystem die betriebliche Eignungsfeststellung unterstützen. Alle Instrumente zielen auf die Feststellung von Stärken und versuchen, Diskriminierung zu vermeiden, die mit den üblichen Instrumenten für die Personalauswahl oft einher geht.
2. Es soll Bildungsträgern, die mit Menschen mit Zuwanderungshintergrund arbeiten, ein Instrumentarium an die Hand geben, das hilft, die Stärken der Teilnehmer*innen in einer Arbeitsmarkt-konformen Form zu erheben und darzustellen. Die Reporte weisen die Stärken dezidiert aus und ermöglichen es Personalverantwortlichen, diese Feststellung direkt in Personalauswahlentscheidungen mit einzubeziehen.
3. Es soll Personalverantwortlichen einen „Schlüssel“ an die Hand geben, mit dem sie die festgestellten und im Report von Bewerber*innen dargestellten Kompetenzen anhand der zugrunde liegenden Aufgabenstellungen objektiv nachvollziehen können.

Maßnahmen zum Erlangen eines deutschen Berufsabschlusses im dualen System iNAQ - individuelle Nach- und Anpassungsqualifizierung (HWK für Oberfranken, Bayreuth)

Ziel ist, mit Hilfe des Projektes eine volle Gleichwertigkeit bzw. einen deutschen Berufsabschluss zu erlangen. Zielgruppe sind Personen mit Migrationshintergrund und mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen bzw. im Ausland erworbener Berufserfahrung.

Inhalt der Qualifizierung:

Durchführung von Qualifikationsanalysen und Kompetenzfeststellungen in verschiedenen Handwerksberufen, z. B. Friseur*in, Elektroniker*in (FR Energie- /Gebäudetechnik), Metallbauer*in (FR Konstruktionstechnik), KFZ-Mechatroniker*in, Maler*in und Lackierer*in, Bäcker*in, Fleischer*in, Parkett- bzw. Bodenleger*in, Fachverkäufer*in im Lebensmittelhandwerk (Bäckerei, Fleischerei), Augenoptiker*in, Maurer*in.

Projektziel und Inhalte sind ähnlich strukturiert wie im Angebot AQua (ovQ3).

Individuelle Anpassungsqualifizierung im Handwerk (HWK Schwaben, Augsburg)

Ziel ist, die volle Gleichwertigkeit eines deutschen Berufsabschlusses zu erlangen. Zielgruppe sind Personen mit teilweiser Gleichwertigkeit in HWK-Berufen (schon abgeschlossenes Verfahren).

Inhalt der Qualifizierung:

Ausgehend vom Bescheid über eine teilweise Anerkennung werden die fehlenden beruflichen Kenntnisse mittels individueller Bildungsplanung betriebsnah erworben:

- Erwerb von Theorie- und Praxisanteilen, individuell oder in Kleingruppen
- Weiterbildungsbegleitende Hilfen
- Berufsbezogene Sprachförderung

Projektziel und Inhalte sind ähnlich strukturiert wie im Angebot AQua (ovQ3).

QEB Qualifikations-Ergänzungs-Beratung (IHK für München und Oberbayern)

Ziel ist, die volle Gleichwertigkeit eines deutschen Berufsabschlusses zu erlangen.

Zielgruppe sind Personen mit Bescheid über teilweise Gleichwertigkeit in IHK-Berufen.

Inhalt der Qualifizierung:

Individuelle Beratung und Betreuung, Unterstützung auf dem Weg, die volle Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation zu erlangen.

Projektziel und Inhalte sind ähnlich strukturiert wie im Angebot AQua (ovQ3).

Programm WeGebAU – Bundesagentur für Arbeit, bundesweit

Ziel ist die Förderung einer Weiterbildung von gering qualifizierten und älteren Arbeitnehmer*innen insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen.

Gefördert werden können Personen, die von ihren Arbeitgeber*innen für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer können die notwendigen Lehrgangskosten ganz oder teilweise erstattet werden. Darüber hinaus kann ein Zuschuss zu den zusätzlich entstehenden übrigen Weiterbildungskosten (z. B. Fahrtkosten) gewährt werden. Eine volle Übernahme der Lehrgangskosten erfolgt unabhängig von der Betriebsgröße dann, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer keinen oder keinen verwertbaren Berufsabschluss hat und an einer Weiterbildung teilnimmt, die einen anerkannten Berufsabschluss vermittelt.

Qualifizierungen außerhalb von Berufsabschlüssen des dualen Systems

SprInt – Sprach- und Integrationsmittler/-innen (Diakonie Wuppertal)

Professionelle Sprach- und Integrationsmittler/-innen (SprInt) sind Brückenbauer im Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen. Ihre Aufgabe ist es, die Kommunikation zwischen den Fachkräften und Klient*innen bzw. Patient*innen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

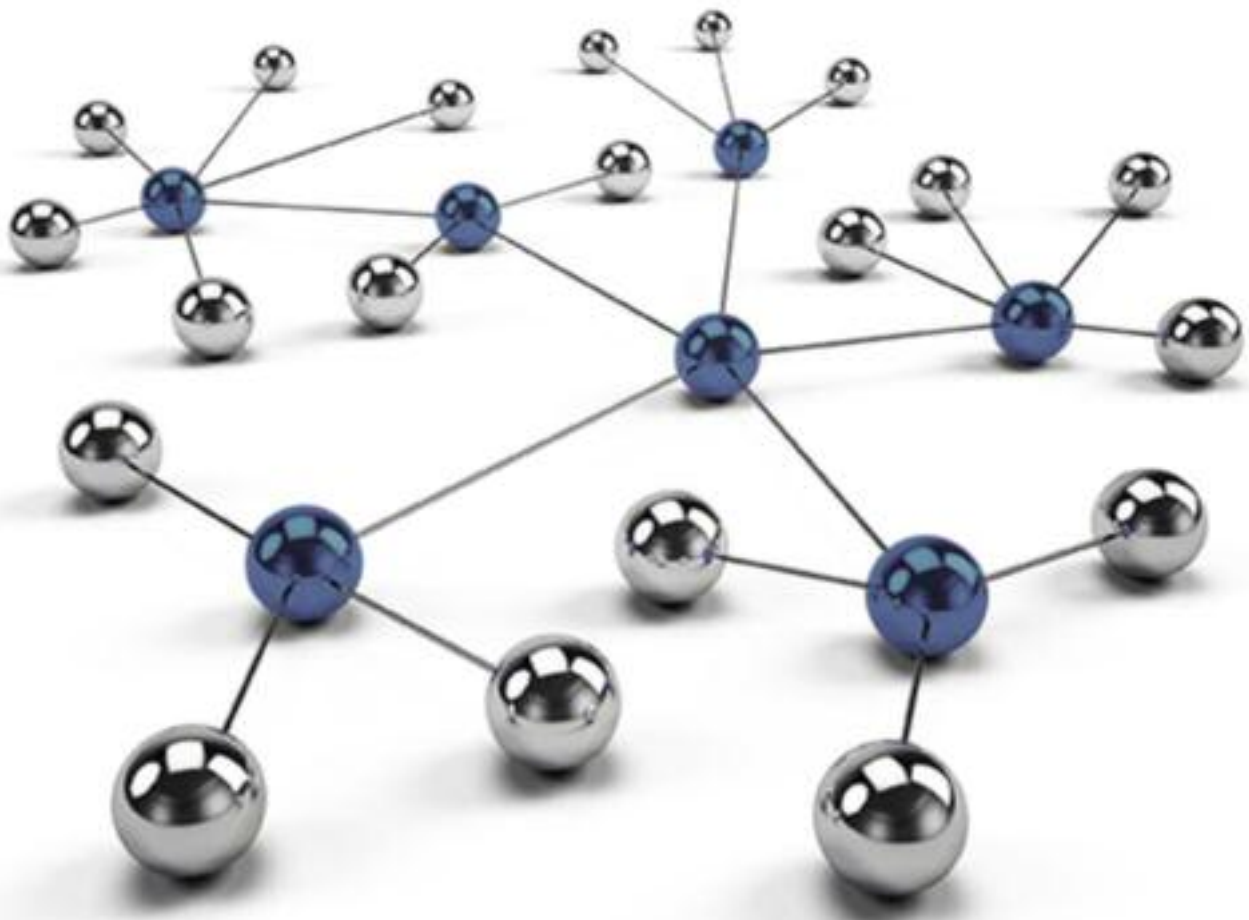
Sprint erfüllen drei Funktionen:

- Sie überwinden Sprachbarrieren durch fachspezifisches Dolmetschen
- Sie vermitteln soziokulturelles und strukturelles Hintergrundwissen an Migrant*innen und Fachkräfte (Informationsfunktion)
- Sie assistieren den Fachkräften der Sozialen Arbeit unter Anleitung.

Die Einsatzfelder der Sprach- und Integrationsmittler*innen sind vielfältig: Behörden, Kliniken, psychiatrische Einrichtungen, Kinder- und Jugendhilfe, Beratungsstellen der Wohlfahrtsverbände, Arbeitsvermittlungen und Schulen.

Die Dienste der Mittler können sowohl auf Honorarbasis als auch über versicherungspflichtige Beschäftigung erfolgen.

Projektziel und Inhalte sind ähnlich strukturiert wie das Angebot Integrationslotsen (ovQ6)



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

Literatur im world wide web

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>

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



LANDESINITIATIVE

netzwerk



www.netzwerkW-expertinnen.de

