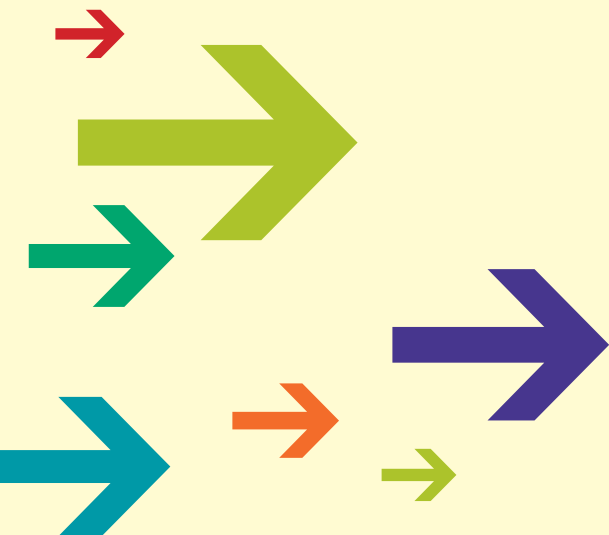




➔ **Erfolgreich mit Vielfalt!**

➔ **Handreichung für Unternehmen in Schleswig-Holstein
zum Umgang mit Vielfalt im Betrieb**

➔ **Im Fokus: Fachkraft Flüchtling**



→ Impressum

Herausgeber:

Diakonisches Werk Hamburg-West/Südholstein

Flüchtlings- und Migrationsarbeit

Projekt "Interkulturelle Öffnung"

im Netzwerk **Land in Sicht!** – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein

Ochsenzoller Str. 85

22848 Norderstedt

Tel.: 040 – 32 59 98 55, Fax: 040 – 52 62 660

Interkulturelle.arbeit@diakonie-hhsh.de

www.landinsicht-sh.de

www.hamburgasyl.de

Text und Redaktion: Anzhelika Friedrichs, Astrid Willer, Nurcan Aksu

Norderstedt, April 2012

Druck: Hansadruck, Kiel

→ Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
I. Einleitung	5
II. Vielfalt im Betrieb	8
1. Gute Gründe für Vielfalt im Betrieb.....	8
2. Vielfalt hat viele Facetten	10
<i>Beispiel: Die VHH/PVG - Unternehmensgruppe</i>	10
3. Vielfalt bringt Vorteile.....	13
<i>Beispiel: Junge – Die Bäckerei</i>	14
4. Maßnahmen zur Einbindung und Förderung von Vielfalt im Betrieb.....	18
<i>Beispiel: Schleswig-Holsteiner Betriebe unterzeichnen die Charta der Vielfalt</i>	22
III. Fachkraft Flüchtling	24
<i>Porträt: „Vom Metallarbeiter zum Diakon und Altenpfleger“</i>	24
1. Aufenthaltsrechtlicher Status von Flüchtlingen	26
2. Rechtlicher Zugang von Flüchtlingen zur Beschäftigung und Ausbildung.....	26
<i>Porträt: „Jetzt habe ich keine Angst mehr vor morgen“</i>	29
3. Fördermöglichkeiten für den Betrieb bei der Einstellung oder Ausbildung von Flüchtlingen	30
<i>Porträt. „Mit Hartnäckigkeit ans Ziel gelangt“</i>	32
IV. Das Netzwerk <i>Land in Sicht!</i> – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein	33
V. Literatur und Links	

→ Vorwort

Das Schlagwort „demographischer Wandel“ wird immer greifbarer: schon in absehbarer Zeit können rein rechnerisch die aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden Personen nicht ersetzt werden durch eine gleiche Zahl neuer Arbeitskräfte. Dies sorgt für Verunsicherung, stellt aber auch eine Chance dar: Wenn Unternehmen zunehmend kreativer werden müssen, um Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu besetzen, steigen auch die Chancen der Gruppen, die bisher außen vor blieben. Sie erhalten die Gelegenheit, ihr „Recht auf Arbeit“, das die Vereinten Nationen in die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte aufgenommen haben, zu verwirklichen. Auch für Betriebe kann dies einen Gewinn darstellen.

Flüchtlinge, die in Deutschland Asyl beantragen oder ohne Aufenthaltserlaubnis mit einer „Duldung“ hier leben, wurden jahrelang vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Doch die Erkenntnis, dass Arbeitskraftpotenziale nicht mehr brach liegen sollten, hat zu einem Umdenken auch der Politik geführt, das sich in zahlreichen Gesetzesänderungen ausdrückt. Auch den schleswig-holsteinischen Betrieben wurde es dadurch leichter gemacht, Flüchtlinge zu beschäftigen.

Darüber hinaus werden bundesweit Netzwerke im Rahmen des Xenos-Programmes „Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge“ gefördert, um Betroffene bei ihrem Anschluss an Ausbildung und Arbeit zu unterstützen – eines davon ist das Netzwerk *Land in Sicht! – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein*.

Die vorliegende Handreichung herausgegeben vom Netzwerkprojekt „Interkulturelle Öffnung“ des Diakonischen Werkes Hamburg-West/Südholstein will Betriebe ermutigen, das Potenzial von Flüchtlingen als Arbeits- und Fachkräfte zu erkennen, zu fördern und zu nutzen. Die Projekte des Netzwerkes *Land in Sicht!* unterstützen Sie gerne dabei!

Johanna Boettcher,

Netzwerkkoordination *Land in Sicht! – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein*

→ I. Einleitung

In Deutschland zeichnen sich zwei demographische Tendenzen ab, die langfristig weitreichende Folgen sowohl für soziale Sicherungssysteme, als auch für den Arbeitsmarkt haben werden: Die Anzahl der Erwerbspersonen nimmt begleitet von der Alterung der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Menschen ab. Nach Berechnung des Statistischen Bundesamts wird die Bevölkerung in Deutschland bis zum Jahr 2050 deutlich altern und um rund 7 Millionen Menschen auf 75 Millionen zurückgehen. Wenn es nicht gelingt, diesen Entwicklungen durch entsprechende Maßnahmen entgegen zu wirken, stünde der Arbeitsmarkt dann vor dem Problem eines deutlich schrumpfenden Arbeitskräfteangebots und einer älteren Belegschaft.

Diese negative Bevölkerungsentwicklung wird auch für Schleswig-Holstein vorausgesagt. Für das Jahr 2025 wird im Vergleich zu 2006 von einer um 130.100 Personen geringeren Bevölkerungszahl ausgegangen. Dies entspricht einem Rückgang der Bevölkerung in Schleswig-Holstein von über 7% für das Jahr 2025.

Nach Berechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit wird das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland - bei konstanter Erwerbsquote und ohne Zuwanderung - von heute knapp 45 Millionen bis zum Jahr 2050 auf knapp 27 Millionen Personen sinken. Der Rückgang beginnt allmählich und steigt ab dem Jahr 2020. Für Schleswig-Holstein wird eine vergleichbare Entwicklung erwartet: In den nächsten zehn Jahren droht eine Lücke am Arbeitsmarkt von ca. 70.000 Personen, die sich ohne Gegensteuerung bis zum Jahr 2030 auf rund 250.000 vergrößern könnte.¹

Diese zukünftige demographische Entwicklung und ihre Folgen für den Arbeitsmarkt zeigen deutlich, dass sowohl Zuwanderung als auch bisher am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen verstärkt berücksichtigt werden müssen, um das abnehmende Erwerbspersonenpotenzial und den Fachkräftemangel auszugleichen, dies sind z.B. Frauen, Ältere und Menschen mit Migrationshintergrund.² Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund ist es dringend erforder-

¹ Vgl. Institut für Arbeits- und Berufsforschung Nord (Hrsg.): Demografischer Wandel – Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein. IAB Regional 4/2010.

² Der Migrationshintergrund wurde vom Statistischen Bundesamt erstmals im Mikrozensus 2005 erhoben und meint dort „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“. Demnach umfasst der Begriff auch Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler oder Eingebürgerte und deren Nachkommen und weitere Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Als Ausländerinnen und Ausländer werden auch rechtlich Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bezeichnet.

lich, dass sich Betriebe verstärkt der Herausforderung stellen und den Umgang mit und die Förderung von Vielfalt in den Blick nehmen.

Vielfalt hat viele Facetten. Angesichts der Zielsetzungen des Netzwerkes „*Land in Sicht! – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein*“ und des Projektes „Interkulturelle Öffnung“ als Herausgeber widmet sich diese Broschüre der Berücksichtigung der Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund und insbesondere von Flüchtlingen und den daraus resultierenden Herausforderungen und Vorteilen für Betriebe.

Migration als Bereicherung für den Arbeitsmarkt

Fast 20% der deutschen Bevölkerung haben eine Zuwanderungsgeschichte (in Schleswig-Holstein sind es 12,8%). „15,3 Millionen Menschen sind zugewandert oder haben mindestens einen Elternteil, der nicht aus Deutschland stammt. Bei den unter 25 jährigen hat jede/r Vierte einen Migrationshintergrund, bei den unter Sechsjährigen sogar jede/r Dritte.“³

Bisher wurde das Potenzial der Bevölkerungsgruppe der Migrantinnen und Migranten nicht ausreichend genutzt. So ist die Arbeitslosenquote von Menschen ohne deutschen Pass immer noch doppelt so hoch wie die der Deutschen. Deutschland braucht schon jetzt dringend Fachkräfte. Für eine zielgerechte Einbeziehung und Förderung des Erwerbspotenzials von Flüchtlingen und anderen Migrantinnen und Migranten müssen politisch Verantwortliche, Verwaltung aber auch Betriebe verstärkt Verantwortung übernehmen.

Häufig wird zwar die Notwendigkeit betont, Menschen mit Migrationshintergrund in die Gesellschaft zu integrieren, dies allerdings verbunden mit der Erwartung, dass ihnen der Weg zur gesellschaftlichen Integration eigenverantwortlich gelingen kann. Angesichts der nach wie vor doppelt so hohen Arbeitslosenquote von Personen ohne deutschen Pass und aktueller Studien über Benachteiligung von Migrantinnen und Migranten im Bildungssystem wächst aber auch auf staatlicher Ebene die Einsicht, dass die gesellschaftliche Teilhabe nicht ohne Betrachtung und Abbau institutioneller Hürden und starrer Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt möglich ist. Diese Erkenntnis liegt auch dem integrationspolitischen Konzept der Landesregierung Schleswig-Holstein mit ihrem „**Aktionsplan Integration Schleswig-Holstein**“ zu Grunde.

³ Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Vielfalt als Chance 2008: Vielfalt als Erfolgsfaktor in Unternehmen und öffentlichen Institutionen in Deutschland – Überblick und Praxisbeispiele. Berlin, 2008, S. 24.

Die Erschließung der Potenziale von Vielfalt für den Arbeitsmarkt ist jedoch nur dann mehr als ein gutgemeintes Konzept auf dem Papier, wenn auch Betriebe und andere Arbeitsmarktakeure – nicht zuletzt im eigenen Interesse – eine aktive Rolle bei der Gestaltung einer modernen Einwanderungsgesellschaft einnehmen und dazu beitragen, dass Vielfalt als Gewinn für Wirtschaft und Gesellschaft zum Tragen kommt.

→ → Aktionsplan Integration Schleswig-Holstein

Die Landesregierung Schleswig-Holstein hat schon im Jahre 2002 als eines der ersten Länder ein Integrationskonzept verabschiedet. Der Bund folgte erst 2007 mit dem Nationalen Integrationsplan. Am 20. Juli 2010 hat das Kabinett in Schleswig-Holstein beschlossen, das bestehende Integrationskonzept in einem Aktionsplan Integration fortzuschreiben. Der Aktionsplan Integration Schleswig-Holstein umfasst zehn definierte Handlungsfelder. Für Arbeitsmarktakeure sind vor allem die beiden Punkte „Bildung, Ausbildung, Weiterbildung“ und „Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“ relevant.

Im Bereich „Bildung, Ausbildung und Weiterbildung“ sollen vor allem die Rahmendingungen für gleichberechtigte Teilhabemöglichkeiten der Neuzugewanderten, durch das Angebot deutscher Sprachkurse und berufsbezogener Qualifizierungen verbessert werden. Auch wird die Verstärkung individueller Förderung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund angestrebt.

Im Bereich „Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“ wird u. a. auf das 2011 ins Leben gerufene Bündnis für Fachkräfte gesetzt, an dem die Landesregierung, Institutionen der Wirtschaft und Arbeitsverwaltung beteiligt sind und mit dem gemeinsam das Erwerbspotenzial von Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Integration in Unternehmen gefördert werden soll.

Im Aktionsplan wird die große Bedeutung der Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsleben für die gesellschaftliche Integration hervorgehoben. Finanzielle Unabhängigkeit fördert nicht nur das Selbstwertgefühl der Berufstätigen, sondern auch der Familienangehörigen, denen somit Akzeptanz und Anerkennung in der Gesellschaft stärker entgegengebracht werden.

So legt der Aktionsplan auch Wert auf den Aufbau einer Willkommens- und Anerkennungskultur. Unter dem Motto „Vielfalt macht stark“, soll die Stärkung der individuellen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten, der Abbau struktureller Diskriminierung, die kulturelle Öffnung der Gesellschaft und die Entwicklung einer Kultur der Toleranz gefördert werden.

http://www.schleswig-holstein.de/MJGI/DE/Service/Broschueren/Integration/aktionsplanIntegration__blob=publicationFile.pdf

→ II. Vielfalt im Betrieb

1. Gute Gründe für Vielfalt im Betrieb

→ Demographischer Wandel

- Altersentwicklung

Die deutsche Bevölkerung schrumpft und wird zunehmend älter. Schon jetzt haben viele Betriebe ernsthafte Schwierigkeiten für freie Arbeits- und Ausbildungsplätze Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Diese Situation wird in den kommenden Jahren infolge des Fachkräftemangels ohne entsprechende Gegenmaßnahmen noch angespannter werden.

- Migration

Fast 20% der Bevölkerung haben einen Migrationshintergrund (in Schleswig-Holstein 12,8%) und ihr Anteil an der Bevölkerung wächst. Sie sind selbstverständlich Teil der Gesellschaft und müssen seitens der Unternehmen sowohl als Kundinnen und Kunden, als auch als potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden. Dem Arbeitsmarkt stehen immer mehr Erwerbspersonen zur Verfügung, die ihre u.a. im Herkunftsland und durch den Migrationsprozess erworbene fachliche und persönliche sowie sprachliche Kompetenz im Betrieb vorteilhaft einsetzen können. Menschen mit Migrationshintergrund verändern auch als Kundinnen und Kunden die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen.

→ Globalisierung der Wirtschaft

Zunehmend müssen sich auch kleine und mittlere Unternehmen den Herausforderungen der Internationalisierung von Wirtschaft stellen. Es gilt konkurrenzfähig zu bleiben, neue Kundinnen- und Kundengruppen zu erschließen, innovative Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln. Hierbei sind die Anforderungen internationaler Märkte sowie die zunehmende Vielfalt des einheimischen Marktes zu berücksichtigen. Die Förderung von Vielfalt stärkt die Flexibilität und Kreativität und damit die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen.

→ Soziale Verantwortung der Wirtschaft

Kundinnen und Kunden legen zunehmend Wert auf ethisch und ökologisch verantwortungsvolle Betriebskultur, Arbeitsbedingungen, Marketingstrategien und Produktionsweisen bei

der Auswahl von Produkten oder Dienstleistungen. Angestellte schätzen Arbeitsplätze, in denen sie sich mit ihrer Individualität (Alter, Geschlecht, soziale oder ethnische Herkunft etc.) und ohne Angst vor Diskriminierung einbringen können. ⁴

„So ergab die MORI Befragung (2000) von 12.000 europäischen Konsumentinnen und Konsumenten, dass 70% der Befragten sich für sozial verantwortlich produzierte Produkte und Dienstleistungen beim Kauf entscheiden, 1/5 der Befragten würde sogar hierfür mehr bezahlen. Als zentrales Element von 'sozial verantwortlich' wird 'looking after the employees' genannt.“⁵

→ Gesetzliche Vorgaben

Zur sozialen Verantwortung gehört ein diskriminierungsfreies Verhalten sowohl innerhalb des Betriebes als auch gegenüber Kundinnen und Kunden und gegenüber Geschäftspartnerinnen und -partnern. Neben der Verankerung des Diskriminierungsverbots in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, in verschiedenen EU-Richtlinien und im Grundgesetz regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) seit einigen Jahren diesbezügliche Vorgaben und die Möglichkeit der Klage gegen diskriminierendes Verhalten. Dies ist u.a. auch relevant für die Gestaltung von Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren oder Arbeitsverträgen.



→ Volker Kotte, IAB Nord, Veranstaltung „Wir fördern Vielfalt!“ 30.08.2010 in Kiel.

⁴ Vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Vielfalt als Chance 2008: Vielfalt als Erfolgsfaktor in Unternehmen und öffentlichen Institutionen in Deutschland – Überblick und Praxisbeispiele. Berlin, 2008, S. 24.

⁵ Schwarz-Wölzl, Maria: „Der Vielfalt eine Chance geben - Wegweiser für Managing Diversity im Betrieb“, Wien April 2005, S. 14.

2. Vielfalt hat viele Facetten

Vielfalt spielt im Unternehmen u.a. eine Rolle in Hinblick auf das Personal, Geschäftspartnerinnen und -partner, Kundinnen und Kunden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen haben unterschiedliche Ausbildungen und fachliche Kompetenzen und sind in unterschiedlichen Positionen im Betrieb beschäftigt. In einer Belegschaft wirken aber auch andere Unterschiedlichkeiten. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz werden folgende Unterscheidungsmerkmale berücksichtigt:

- Alter;
- Geschlecht;
- Kultureller Hintergrund /Ethnische Herkunft;
- Körperliche Beeinträchtigung;
- Sexuelle Orientierung;
- Religion oder Weltanschauung.

Nicht selten sind diese Merkmale Gegenstand von Vorurteilen, Konflikten oder Diskriminierung. Ein konstruktiver Umgang mit und eine bewusste Förderung von einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft führt jedoch sowohl für die Beteiligten, als auch für das Unternehmen zum Gewinn.

→ → Die VHH/PVG Unternehmensgruppe

- *Die VHH/PVG-Unternehmensgruppe ist das zweitgrößte Busverkehrsunternehmen Norddeutschlands.*
- *579 Busse auf 160 Linien bringen jedes Jahr 108 Millionen Menschen sicher ans Ziel.*
- *Damit die Abläufe reibungslos klappen, sind auf dem 600 Kilometer langen Streckennetz 1100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterwegs. Insgesamt beschäftigt die Unternehmensgruppe 1615 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 28 Ländern. 40% der Belegschaft haben Migrationshintergrund.*
- *2010 hat die VHH/PVG-Unternehmensgruppe die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet.*

- 96 Auszubildende werden in fünf Berufen ausgebildet.
- Die VHH/PVG – Unternehmensgruppe blickt auf eine lange Tradition zurück: Schon 1905 wurde das VHH-Vorgängerunternehmen gegründet. Auch die PVG ist bereits seit 1925 im Geschäft.

Vielfalt bei VHH/ PVG

Die VHH/PVG-Unternehmensgruppe bietet Personenbeförderung mit Omnibussen in der Metropolregion Hamburg an. Hier fand schon immer ein reger Austausch zwischen verschiedenen Kulturen statt. Das Bedienungsgebiet erstreckt sich von Wedel über Elmshorn, Neumünster, Ahrensburg und Geesthacht bis nach Lauenburg. Die gesellschaftliche Vielfalt spiegelt sich auch in der Kundschaft wider. Deswegen setzt die VHH/PVG bewusst auf Vielfalt als Chance und Erfolgsfaktor. 2010 unterzeichnete das Unternehmen die „Charta der Vielfalt“ und will in einem kontinuierlichen Prozess mit der Charta ein offenes und fruchtbares Klima etablieren, das die Vielfalt in der Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden erkennt und nutzt, denn: „Die VHH/PVG ist ein Raum der Möglichkeiten - es liegt an uns allen, ihn aktiv zu gestalten.“, sagte Dr. Thomas Becker, der Geschäftsführer der Unternehmensgruppe bei der Verleihung der Urkunde der „Charta der Vielfalt“ am 30. August 2010 in Kiel.

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung wurde 2011 mit der Kampagne „Gefragt sein – gefragt werden!“ gemacht, um den Anteil der Frauen im Fahrdienst zu erhöhen. In der Regel wird davon ausgegangen, dass dieser Beruf eine Männerdomäne ist. Die VHH/PVG setzt sich das Ziel, dass 50 % der Belegschaft weiblich wird, da 50 % der Fahrgäste Frauen sind. Fast die Hälfte der Betriebsleiterinnen und -leiter im Unternehmen sind schon Frauen.

Die VHH/ PVG hat viele Gesichter

40% der Mitarbeitenden haben einen Migrationshintergrund. Die Vielfalt innerhalb des Betriebs macht das Leben im Betrieb reich, bunt und auch immer wieder überraschend. Das beweisen die Berichte über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VHH/PVG mit und ohne Migrationshintergrund, die in jeder neuen Ausgabe des innerbetrieblichen Magazins „Kurier“ erscheinen. Die Kolleginnen und Kollegen können viel über die erfahren, mit denen sie zusammen arbeiten, und die Zugehörigkeit aller zum Betrieb wird sichtbar. Hier zwei Beispiele:



→ Turgay Ünlü

Turgay Ünlü ist schon seit 1990 bei der VHH/PVG im Fahrdienst. Er arbeitet als Busfahrer im Betriebshof Bergedorf, ist verheiratet und hat vier Kinder. Herr Ünlü wurde 1962 in der Türkei geboren und kam später nach Deutschland. Er fährt gerne Bus, obwohl er bei jedem Wetter und auch oft in aller „Herrgottsfrühe“ seinen Dienst antreten soll. Turgay Ünlü hat außerdem noch eine Leidenschaft, die für viele wohl nur schwer nachvollziehbar ist: Er ist Ultraläufer. 1994 lief er seinen ersten Marathon. Das war aber nicht genug, denn seine Leidenschaft war geweckt. 2000 meldete er sich für so genannte Ultraläufe an. Das sind Distanzen, die über den Marathon mit 42,195 km hinausgehen und sogar bis zu 100 km lang sind. Im vorigen Jahr nahm er an sieben Ultraläufen teil, darunter auch an dem Antalya-Marathon in der Türkei und am Thüringen Ultra (Distanz 100 km mit 2150 Höhenmetern). Er trainiert sehr intensiv und läuft ca. 100 km pro Woche. Dazu gehören Tempoläufe, Bergläufe und am Wochenende Ausdauerläufe von 25 bis 35 km Länge. Außerdem ist er mindestens einmal die Woche bei der VHH im Fitnessstudio, um Kraft und Stabilisation zu trainieren. Das betriebliche Fitnessstudio steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der VHH/PVG zur Verfügung. Da der Beruf des Busfahrers sehr anstrengend ist, legt das Unternehmen viel Wert auf präventive Gesundheitsmaßnahmen. Herr Ünlü läuft für die Betriebssportgruppe VHH/AKN.

Seine Familie unterstützt ihn bei diesem aufwendigen und zeitintensiven Hobby und reist sogar zu den Wettkämpfen mit. Sein Traum ist es, an dem Lauf von Athen nach Sparta (246 km am Stück) teilzunehmen.

→ Avdullah Lauckner

Avdullah Lauckner kam 1994 als Asylbewerber aus dem Kosovo nach Deutschland. Seine erste Station war Itzehoe im Kreis Steinburg. Dann zog er nach Barmstedt. Seitdem lebt er dort. Wie viele Flüchtlinge hatte er diverse negative Erlebnisse mit den deutschen Behörden. Er arbeitete schon fast zwei Jahre bei einer Schlachtereier, als plötzlich die Voll-



ständigkeit seiner Papiere in Frage gestellt wurde. Die Behörde verhängte ein Arbeitsverbot und er durfte nach über zwei Jahren erfolgreicher Tätigkeit von einem Tag auf den anderen nicht mehr weiter arbeiten. Es gab aber auch Unterstützung: Als er 1996 nach Barmstedt kam, lernte er eine nette Familie kennen. Es war die Familie Lauckner. Sie half dem jungen Flüchtling, in Deutschland Fuß zu fassen. Sie begleiteten ihn zu den Behörden, unterstützten ihn bei der Arbeitssuche. Später wurde er von der Familie Lauckner adoptiert und so hat er jetzt einen deutschen Namen.

In Kosovo studierte Avdullah Lauckner Metallurgie. Leider konnte er sein Studium wegen des Krieges nicht beenden. Bevor er die Ausbildung zum Berufskraftfahrer startete, arbeitete er bei einer Fleischerei und nach ihrem Konkurs jobbte er an einer Tankstelle. Während seiner Ausbildungszeit bei der DEKRA machte er ein Praktikum bei der PVG und ist dort geblieben. Nachdem die Aufenthaltssituation geklärt und das Arbeitsverbot aufgehoben wurde, setzte Herr Lauckner seine Tätigkeit bei der VHH/PVG fort. Dort arbeitet er jetzt schon seit über 5 Jahren als Berufsfahrer und ist mit seinem Beruf sehr zufrieden. In seiner Freizeit spielt er gerne Fußball, Billard und Schach.

Förderung von Vielfalt ist für die VHH/PVG zukunftsweisend, deswegen will das Unternehmen sein Engagement im Interesse von Betrieb, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenso wie von Kundinnen und Kunden fortsetzen. Für 2012 sind unter anderem eine kontinuierliche Berichterstattung und Schulungen der Führungskräfte zum Thema „Vielfalt“ geplant.

3. Vielfalt bringt Vorteile!!!

Die aktive Einbindung und Förderung von Vielfalt lohnt sich für die Unternehmen und Betriebe in mehrerer Hinsicht:

Die Wertschätzung von Vielfalt

→ beeinflusst das Betriebsklima und die Arbeitsweise der Beschäftigten positiv und nutzt vorhandene Potentiale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Multikulturelle Teams, in denen Beschäftigte mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Alter, Geschlecht, Sozialisation zusammen arbeiten, kommen häufig auf neue und originelle Ideen und kreativere Problemlösungen als monokulturelle Gruppen und tragen so zur Steigerung der Leistung im Betrieb bei;

- und ihre bewusste Gestaltung steigert die Motivation und Zufriedenheit der Belegschaft. Dadurch werden u.a. Kosten im Betrieb (weniger Krankmeldungen, seltener Personalwechsel) gesenkt;⁶
- trägt zur Verbesserung des Images bei: Die sich für Vielfalt engagierenden Betriebe genießen in der Öffentlichkeit einen guten Ruf, was sich u. a. auf das Konsumverhalten der Kundinnen und Kunden positiv auswirken kann;
- erhöht die Loyalität von Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten länger im Betrieb und wechseln ihren Arbeitsplatz seltener, da sie sich willkommen fühlen. Dies ist gerade angesichts des bevorstehenden Fachkräftemangels von Bedeutung;
- begünstigt die Erschließung neuer Märkte und neuer Kundinnen und Kunden im Inland und steigert den Umsatz: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher ethnischer Herkunft verstehen meist besser, wie die Märkte in ihren Herkunftsländern funktionieren, und bringen wertvolle Sprachkenntnisse mit, um neue Kundinnen und Kunden im Inland anzusprechen oder diese im Rahmen internationaler Wirtschaftskontakte einzusetzen.⁷

→ → Junge - Die Bäckerei

Fa. Konditorei Junge GmbH & Co. KGaA ist schon seit 114 Jahren in Schleswig-Holstein aktiv. 1897 wurde das Familienunternehmen in Lübeck gegründet und wird von der Familie Junge inzwischen schon in der vierten Generation geführt.

In 4 Bäckereien und Konditoreien werden Brot, Brötchen, Kuchen und Torten täglich frisch gebacken. Das Unternehmen betreibt mit rund 2500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über 160 Geschäfte in Schleswig-Holstein, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern. Außerdem bildet das Unternehmen 460 junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund aus.

⁶ Vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Vielfalt als Chance 2008: Vielfalt als Erfolgsfaktor in Unternehmen und öffentlichen Institutionen in Deutschland – Überblick und Praxisbeispiele. Berlin, 2008, S. 13, 25.

⁷ Ebd., S.25.

Fa. Junge wurde schon mehrfach für ihre Leistungen ausgezeichnet, z. B. 2006 mit einem Förderpreis des Hamburger Senats „Vielfalt in Ausbildung“, 2010 mit einem „Bäcker-Oskar“ für die innovativste Bäckerei im deutschsprachigen Raum und mit dem „Food-Service Preis 2010“.

Junge hat viele ehrgeizige Ziele für sich formuliert. Ganz oben steht: „Mit unseren leidenschaftlichen und kompetenten Mitarbeitern stehen wir an der Spitze.“ Vielfalt und eine gut funktionierende Verständigung untereinander gehören zur Firmenphilosophie wie auch soziales Engagement und kulturelle und ökologische Verantwortung. Junge engagiert sich aktiv mit Spenden für regionale Sozialinitiativen wie die örtlichen Tafeln und Projekte, z. B. das Projekt „Switch“, das auf der Idee basiert, Kinder und Erwachsene durch einen viertägigen Familienaustausch zwischen Familien mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund für die Vielfalt der Kulturen und Lebensweisen zu begeistern.

Interview mit dem Pressesprecher und dem Leiter der Unternehmenskommunikation der Fa. Konditorei Junge GmbH & Co. KGaA, Herrn G. Hofrichter:

2011 unterschrieb Ihr Unternehmen die „Charta der Vielfalt“. Warum und was bedeutet das für das Unternehmen? Wie war die Reaktion der Mitarbeitenden darauf?

Vielfalt in der Gesellschaft und damit Vielfalt in unserem Familienunternehmen ist Bestandteil der Firmenphilosophie. Deshalb war die Unterzeichnung der Charta „nur“ noch der logische Schritt und für uns eine Ehre.

In der hausinternen Mitteilung wurde über das Thema berichtet. Die Reaktionen waren durchweg positiv und ermutigend für alle, in einem Unternehmen zu arbeiten, das sich zu diesen gesellschaftlichen Themen so aufgeschlossen und fortschrittlich zeigt.

Wie bereitet sich Ihr Unternehmen auf Alterung der Belegschaft und erwarteten Fachkräftemangel vor? Gibt es schon Engpässe bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Auszubildenden?

Geeignete Mitarbeiter zu bekommen gestaltet sich immer schwieriger. Deshalb sind wir seit dem letzten Jahr einen anderen Weg des Recruitings gegangen. Wir sprechen potenzielle Bewerber dort an, wo sie sich aufhalten: im „Netz“. Im Unternehmen wurde ein Casting für sechs Kurzfilme ausgeschrieben, in dem junge Leute Bewerber auf ungewöhnliche Weise für das Unternehmen Junge begeistern. Diese Filme wurden über facebook und über eine Microsite www.junge-tv.de gepostet. Dann konnten sich die Interessenten für einen AZUBI – Tag im Internet anmelden. An diesem Tag bekommen sie ausschließlich von Junge - AZUBIs ihre Fragen beantwortet.

Darüber hinaus ist ein positives Image als attraktiver Arbeitgeber selbstverständlich förderlich für Bewerber aber auch für Junge – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierbei hilft natürlich auch die „Charta der Vielfalt“.

Ihr Unternehmen hat 2006 einen Förderpreis des Hamburger Senats „Vielfalt in Ausbildung“ gewonnen. Wie viele Auszubildende mit Migrationshintergrund hat Ihr Unternehmen schon ausgebildet bzw. bildet es jetzt aus?

Darüber führen wir keine Statistik, sehen aber den hohen Anteil an Azubis.

Gibt es vielleicht Erfolgsgeschichten, die auch anderen Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund Mut machen oder sie motivieren könnten?

Es gibt viele Erfolgsgeschichten bei Junge: Ein Beispiel ist die eines unserer „Snacktrainer“. Er ist allein mit 18 Jahren ohne ein Wort Deutsch zu können aus Afghanistan geflohen, machte in Hamburg einen Deutschkurs, absolvierte die achte bis elfte Klasse der Gesamtschule und begann bei uns seine Arbeit als Aushilfe ohne Ausbildung. Kurze Zeit später war er stellvertretender Filialleiter und schult nun als Trainer bei Junge hunderte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Sachen Systemgastronomie.

Stellt die Vielfalt der Belegschaft eine besondere Herausforderung für den reibungslosen Betriebsablauf dar? Ergreifen Sie besondere Maßnahmen, um das Miteinander zu gestalten?

Unterschiedliche Kulturen in der Arbeit sind Herausforderung und Reiz zugleich. Wir als Unternehmen sind ja ein Teil der Gesellschaft und somit ein Spiegel ihrer selbst.

Vor ein paar Jahren schärfen wir unsere Unternehmensmission und –vision und damit den Sinn unseres Handelns. Hierbei bezogen wir die Mitarbeiterschaft aus allen Unternehmens- und Hierarchiebereichen intensiv mit ein und ließen sie die Regeln des Miteinanders erarbeiten – unsere Junge – Werte. Das hatte eine kleine Unternehmenskultur - Evolution zur Folge. Die Teams und Filialen, die Bäckerei und die Verwaltung sind sehr eng zusammengedrückt und ein neuer, familiärer Spirit zog ein.

Welche Rolle spielen Sprachkenntnisse bei der Einstellung bzw. bei der Vergabe eines Ausbildungsplatzes? Ist die Mehrsprachigkeit ein Auswahlkriterium bei den Bewerberinnen und Bewerbern?

Neben der Leidenschaft für das Gestalten und Verkaufen – wir nennen das die Junge Leidenschaft – ist das Beherrschen der deutschen Sprache natürlich ein wichtiges Einstellungskriterium. Eine Mehrsprachigkeit ist immer ein Vorteil im Umgang mit ausländischen Gästen.

Junge engagiert sich aktiv mit Spenden für viele soziale Projekte, unter anderem für das Projekt „Switch – In vier Tagen um die Welt“. Warum fördert Ihr Unternehmen gerade dieses Projekt?

Das Ziel vom Projekt „Switch“ ist es, Solidarität in unserer Gesellschaft zu fördern und die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere der Kinder, zu unterstützen. Zivilgesellschaftliches Engagement, die Anerkennung von Unterschiedlichkeit und die Vermittlung entsprechender Werte sind dabei von elementarer Bedeutung. Diese zentralen Werte sollten auch das alltägliche Miteinander in einer globalisiert-urbanen Kultur prägen und innerhalb von global agierenden Wirtschaftsunternehmen einen essenziellen Stellenwert erlangen. Und genau diese Werte decken sich mit unseren „Junge – Werten“. Daher war es nur logisch, dieses Projekt neben zahlreichen anderen zu unterstützen und zu fördern.

Inwieweit spielen andere Diversity-Aspekte wie Gleichstellung der Frauen, Alter, Behinderung in der Firmenstrategie eine Rolle?

Die oben genannten Gleichstellungsaspekte spielen bei uns natürlich eine große Rolle und sind für das Familienunternehmen Junge eine Selbstverständlichkeit. Sie sind bei dem hohen Anteil an weiblichen Mitarbeitenden auch in Führungspositionen und langjährigen Firmenzugehörigkeiten gelebte Firmenphilosophie.

Vielen Dank für Ihre Hilfe und Ihre Zeit!



→ Gerd Hofrichter, Fa. Konditorei Junge, und Sven Schindler, Senator für Wirtschaft und Soziales der Hansestadt Lübeck (r.), Veranstaltung „Handwerk interkulturell“ am 14.09.2011 in Lübeck.

4. Maßnahmen zur Einbindung und Förderung von Vielfalt im Betrieb

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten in einem Betrieb Vielfalt zu fördern. In dieser Handreichung wird der Fokus auf den Aspekt kultureller Hintergrund bzw. ethnische Herkunft gelegt. Um diese Facette der Vielfalt professionell und gewinnbringend zu gestalten sind Maßnahmen interkultureller Öffnung erforderlich. Eine solche Öffnung vollzieht sich auf verschiedenen Ebenen:

→ personell

→ strukturell

→ öffentlich (Marketing).

Hier sind einige Beispiele⁸:

→ **Multikulturelle Teams:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher ethnischer Herkunft und kultureller Prägung arbeiten zusammen in einem Team. Dies könnte u.a. durch Stellenprofile erreicht werden, in denen Migrantinnen und Migranten direkt angesprochen und zur Bewerbung ermutigt werden. Wenn die Unterschiedlichkeit bewusst genutzt und gestaltet wird, werden vorhandene Potentiale besser im Hinblick auf Effektivität und Effizienz eingesetzt, z. B. steigt die Problemlösungsfähigkeit und Kreativität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.⁹

→ **Feiertage respektieren:** Wenn Mitarbeitende mit Migrationshintergrund beschäftigt werden, ist es hilfreich die unterschiedlichen Feiertage durch entsprechende Regelungen zu respektieren (Überstundenabbau an den jeweiligen Tagen, Gratulationen etc.).

→ **Mehrsprachigkeit nutzen, Deutschkenntnisse fördern:**

Sprachbeherrschung öffnet Türen, daher bringt es dem Betrieb Vorteile, wenn vorhandene Sprachkenntnisse der Mitarbeitenden gefördert und genutzt werden.

⁸ Vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Vielfalt nutzen: Diversity Management in mittleren und großen Unternehmen – Vorschläge aus der Praxis. Berlin 2008, S. 3-7. <http://www.vielfalt-als-chance.de/data/downloads/webseiten/DiversityLeitfadenGrossunternehmen.pdf>

⁹ Ebd. S. 4.

Daher gilt es:

→ Mitarbeitende mit anderer Muttersprache oder Kenntnissen anderer Sprachen gezielt für Kontakte zu Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnerinnen und -partnern einsetzen;

→ Informationsmaterial mehrsprachig zur Verfügung stellen.

Auf der anderen Seite benötigen Mitarbeitende ausländischer Herkunft ggf. noch Unterstützung ihre Deutschkenntnisse weiterzuentwickeln insbesondere in Hinblick auf die Fachsprache oder für berufliche Gesprächssituationen. Dem Unternehmen bietet sich die Möglichkeit z.B. über das Programm WeGeBau oder Sprachkursförderprogramme kostengünstig gezielt Deutschkurse im Betrieb anzubieten oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für extern angebotene Kurse freizustellen. Ein solches Angebot nutzt sowohl dem Betrieb als auch den Mitarbeitenden.¹⁰

→ **Sprachkenntnisse der Mitarbeitenden offen ausweisen:** Mehrsprachigkeit kann als Qualitätsmerkmal im Betrieb öffentlich hervorgehoben werden. Dies dient auch als Orientierung für die Kundinnen und Kunden.

→ **Netzwerke bilden und regelmäßigen Austausch zum Thema „Diversity“ mit anderen relevanten Arbeitsmarktakteuren anstreben:** Als sinnvoll hat es sich erwiesen, sich in Netzwerken über Gestaltung von Vielfalt im Betrieb auszutauschen und auch Weiterbildungsträger und externe Expertinnen und Experten, z.B. aus dem Bereich Migration zu beteiligen. Dies erhöht den Bekanntheitsgrad und gibt neue Anregungen und Hilfestellungen.¹¹ In Schleswig-Holstein gibt es z.B. das Bündnis für Fachkräfte und verschiedene Plattformen und Formate der Kammern und Unternehmensverbände, in denen das zum Thema gemacht werden kann.¹²

10 Informationen über Angebote und Fördermöglichkeiten für berufsbezogene Deutschkurse gibt es u.a. unter www.deutsch-am-arbeitsplatz.de, Informationen zum WeGeBau-Programm: http://www.arbeitsagentur.de/nn_508552/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Weiterbildung-WeGeBau.html

11 Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Vielfalt als Chance 2008: Vielfalt als Erfolgsfaktor in Unternehmen und öffentlichen Institutionen in Deutschland – Überblick und Praxisbeispiele. Berlin, 2008, S. 32.

12 http://www.schleswig-holstein.de/MASG/DE/Service/Presse/PI/PDF/2011/11081_masg_BuendnisFachkraefteAnhang__blob=publicationFile.pdf

→ → Angebote des Projektes „Interkulturelle Öffnung“ im Netzwerk „Land in Sicht!“

→ Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen: Interkulturelle Öffnung, Diversity-Management in Organisationen und Betrieben, Aufenthalts- und Sozialrecht, Antidiskriminierung, Ursachen für Migration und Flucht, Lebensbedingungen von Flüchtlingen und MigrantInnen;

→ Maßgeschneiderte modulare Inhouse-Trainings zur interkulturellen Öffnung und Organisationsentwicklung von Behörden, Unternehmen oder Einrichtungen;

Nach vorheriger gemeinsamer Bedarfsanalyse bieten wir unter Berücksichtigung der Voraussetzungen des Arbeitsfeldes und der Organisation Schulungsmodule zur

- Erweiterung des Wissens zum Thema Migration und Flucht,
- Verbesserung des Konfliktmanagements,
- Erweiterung der interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeitenden,
- Entwicklung von Leitbildern und Konzepten für eine strukturelle interkulturelle Öffnung der Organisation oder des Betriebes;

→ öffentliche Informationsveranstaltungen und Tagungen;

→ Informationsmaterial und Arbeitshilfen.

Kontakt:

Diakonisches Werk Hamburg-West/Südholstein

Flüchtlings- und Migrationsarbeit

Projekt Interkulturelle Öffnung

Ansprechpartnerinnen:

Astrid Willer, Anzhelika Friedrichs

Tel: 040-5262688, Fax: 040-5262660

interkulturelle.arbeit@diakonie-hhsh.de

www.hamburgasyl.de



→ **Unternehmensleitbild formulieren bzw. erweitern:** Im Leitbild wird das Selbstverständnis der Organisation und ihrer Beschäftigten beschrieben, es bietet nach innen Orientierung und zeigt nach außen, wofür die Organisation steht. Auch wenn bereits ein Leitbild existiert, kann dieses um die Aspekte Wertschätzung und Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung usw. ergänzt werden.

→ **Interkulturelle Öffnung und Förderung von Vielfalt im Betrieb zur Sache der Leitung machen:** Nur wenn die Betriebsleitung hinter dieser Zielsetzung steht, kann sie im Unternehmen verankert und gelebt werden.

→ **Begleitende und beratende Angebote zu den Prozessen interkultureller Öffnung im Betrieb wahrnehmen:** Interkulturelle Öffnung ist ein langfristiger Prozess und muss gestaltet werden, deshalb ist es sinnvoll, wenn Betriebe sich dafür Hilfestellungen von Expertinnen und Experten holen. Hierfür gibt es zahlreiche Angebote (siehe auch Kasten links).

→ **Interkulturelle Trainings:** Interkulturelle Trainings und Fortbildungen zu interkulturellen Themen können dabei helfen die Mitarbeitenden für die Realität der Einwanderungsgesellschaft zu sensibilisieren. Unterschiedliche Sozialisation, Wertvorstellungen, Kommunikations- und Arbeitsstile bergen ein hohes Potenzial für mehr Kreativität und Innovation und können sich positiv ergänzen. Studien belegen, dass Betriebe, die das unterschiedliche Potenzial ihrer Mitarbeitenden wertschätzen und nutzen, bessere Ergebnisse erzielen. Andererseits birgt die Unterschiedlichkeit auch Potenzial für Konflikte und Diskriminierungen. Daher ist die Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz als Handlungsfähigkeit im Umgang mit Vielfalt hilfreich und nötig. Auch dafür bietet sich die Nutzung entsprechender Angebote an.

→ **Engagement für Vielfalt öffentlich kommunizieren und damit für den Betrieb werben:** Mit Berichten über Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und guten Beispielen auf der Firmen-Webseite und in der Lokalpresse machen Betriebe auf ihr Engagement aufmerksam und tragen zum Imagegewinn bei.¹³ Auch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt kann öffentlichkeitswirksam eingesetzt werden.

¹³ Vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin (Hrsg.): Vielfalt nutzen: Diversity Management in mittleren und großen Unternehmen – Vorschläge aus der Praxis. Berlin 2008, S. 7. Unter: <http://www.vielfalt-als-chance.de/data/downloads/webseiten/DiversityLeitfadenGrossunternehmen.pdf>



→ → Wir fördern Vielfalt!

In Schleswig-Holstein haben aktuell fünfzehn Unternehmen und Organisationen die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Die im Jahr 2006 von vier deutschen Firmen initiierte „Charta der Vielfalt“ beinhaltet ein Bekenntnis zur Offenheit, Toleranz und Integration von Vielfalt und ist Teil der Initiative „Vielfalt als Chance“, deren Schirmherrin Bundeskanzlerin Angela Merkel ist.

Campbell's Germany GmbH

Dataport AöR

Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein e.V.

Drägerwerk AG & Co. KG

Einwandererbund e.V. Göçmenler Birliđi

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.

IKB - Haus der Kulturen

J.G. Niederegger GmbH & Co. KG

Konditorei Junge GmbH & Co. KGaA

**Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration
des Landes Schleswig-Holstein**

VHH/PVG – Unternehmensgruppe

Vollblut – Betriebswirtschaftliche Beratung & Werbung

Volksbank Lübeck

Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH

Fa. Feinmechanik Wache

Quelle: www.charta-der-vielfalt.de/de/unterzeichner.html

Das Projekt „Interkulturelle Öffnung“ hat in den Jahren 2010 und 2011 neun der genannten Betriebe und Institutionen als Neuunterzeichnende gewinnen können und im Rahmen öffentlicher Veranstaltungen mit Kooperationspartnerinnen und -partnern der Kammern gewürdigt.¹⁴ Weitere Unterzeichnerinnen und Unterzeichner für die „Charta der Vielfalt“ sind herzlich willkommen!



→ Der Lübecker Senator für Wirtschaft und Soziales, Sven Schindler, übergibt die Unterzeichnerurkunde an Claudia Wache, Fa. Feinmechanik Wache, am 14.09.2011 in Lübeck.



→ „Wir fördern Vielfalt“, 30.08.2010 in Kiel, Neu-Unterzeichner G. Ernst-Basten, Paritätischer SH e.V.; Dr. Th. Becker, VHH/PVG; H. Öznen, Einwandererbund e.V.; H. Strait, J.G. Niederegger GmbH & Co. KG. (v.l.n.r.)



→ „Handwerk Interkulturell“, 14.9.2011 in Lübeck, Senator Schindler (r.) mit Neu-Unterzeichnenden: M. Dütschke, Wirtschaftsakademie SH GmbH; C. Wache, Fa. Feinmechanik Wache; I. Isözen, IKB e.V.; O. Tietgen, Volksbank Lübeck; G. Hofrichter, Konditorei Junge & Co. KGaA.(v.l.n.r.)

Bei Interesse wenden Sie sich entweder an das Projekt „Interkulturelle Öffnung“ oder informieren Sie sich direkt über die Internetseite www.vielfalt-als-chance.de

¹⁴ Siehe Berichte über die Unterzeichnerveranstaltungen 2010 und 2011 im Rahmen des Netzwerkes „Land in Sicht!“ <http://www.landinsicht-sh.de/interkulturelle-oeffnung.html>

→ III. Fachkraft Flüchtling!

Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund wächst. Auch Flüchtlinge gehören zu dieser Gruppe. In Schleswig-Holstein sind 8% der hier lebenden Ausländerinnen und Ausländer als Flüchtlinge eingereist. Ihr Erwerbspotenzial wird jedoch bisher nicht ausreichend wahrgenommen und anerkannt.

Flüchtlinge bringen Qualifikationen und Berufserfahrung aus dem Herkunftsland mit. Darüber hinaus verfügen viele von ihnen aufgrund ihrer Migrationsgeschichte über relevante informelle Kompetenzen. Dies sind u.a.

- Eigeninitiative und Durchhaltevermögen;
- Mehrsprachigkeit;
- Motivation;
- Erfahrungen im Umgang mit Menschen verschiedener Herkunft;
- Fähigkeit mit unterschiedlichsten Situationen zurecht zu kommen.



→ Vom Metallarbeiter zum Diakon und Altenpfleger

Als Mitglied einer oppositionellen Partei flieht Herr Kuzo 1997 aus Togo nach Deutschland. Frau und Tochter muss er in der Heimat zurücklassen. In Togo war er Metallarbeiter und später Ausbilder für Metallberufe. In Deutschland steht er erst einmal vor dem Nichts.

Als Asylbewerber zunächst mit Arbeitsverbot und dann mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang belegt, kann er in seinem Arbeitsgebiet hier keinen Anschluss finden. Auch seine Zeugnisse werden wegen fehlender Vergleichbarkeit nicht anerkannt. Dennoch möchte er die Wartezeit bis zur Entscheidung über seinen Asylantrag sinnvoll nutzen. Bei der ZBBS e.V. in Kiel lernt er Deutsch in einem auch für Asylsuchende offenen Kurs, die es damals noch mit Unterstützung aus Landesmitteln gab. Inzwischen gelingt es auch Frau und Tochter nach Deutschland zu kommen. Alle drei leben in einem Zimmer im Asylheim. Um die Situation zu verbessern, sucht Herr Kuzo intensiv nach einer Tätigkeit und findet schließlich eine

Vollzeitarbeit in einer Reinigungsfirma. Er arbeitet auch weiter, als sein Antrag und der seiner Frau zunächst abgelehnt wird und er immer wieder eine sogenannte Duldung für mal einen, mal drei Monate erhält. Sechs Jahre dauert es, bis er schließlich als Flüchtling anerkannt wird. Nun muss eine tragfähige berufliche Perspektive her, um sich und die Familie dauerhaft ernähren zu können.

Herr Kuzo wagt mit über 40 Jahren einen Neuanfang. Nach einer mehrwöchigen Fortbildung in der Altenpflege bei den Maltesern ist er überzeugt, dass ihm diese Tätigkeit liegt und beginnt mit großem Einsatz eine Ausbildung zum Altenpflegehelfer, die er nach 18 Monaten erfolgreich absolviert. Nebenher bildet er sich in einem Theologie-Fernstudium fort und erhält 2009 gemeinsam mit fünf deutschen Absolventen die Weihe zum Diakon in der katholischen Kirche.

Doch mitten in die Anstrengung und die Freude über den Abschluss platzt ein Brief des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge: seine Flüchtlingsanerkennung soll widerrufen werden, die Lage in Togo habe sich verbessert, eine Rückkehrgefährdung bestehe nicht mehr. Wieder beginnt eine Zeit der Unsicherheit und Zukunftsangst für die inzwischen größer gewordene Familie. Herr Kuzo gibt nicht auf. Er legt Widerspruch ein und sucht trotz der Hiobsbotschaft nach einem Arbeitsplatz. Einer der Heimleiter, bei denen er sich als Helfer bewirbt, erkennt sein Potenzial und rät ihm, eine Ausbildung zum Altenpfleger anzuschließen. Er bietet ihm einen Ausbildungsplatz und gibt eine Übernahmezusage. Herr Kuzo nutzt die Chance. Als schließlich auch der Widerruf der Flüchtlingseigenschaft abgewendet werden kann, kann er endlich nach vorne sehen.

Heute arbeitet er als examinierter Altenpfleger in Kiel und macht auch in einigen Altenheimen Wortgottesdienst. Er ist froh, dass er das Wagnis einer neuen Ausbildung als Erwachsener eingegangen ist. Seine berufliche Erfahrung im Umgang mit Menschen nützt ihm auch bei seinem ehrenamtlichen diakonischen Engagement. Herr Kuzo ist ein sehr aufgeschlossener Mensch. Dadurch hat er viel Kontakt zu deutschen Frauen und Männern bekommen, für deren Unterstützung er sich bedankt. „Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, die Gesellschaft weiterzuentwickeln“ ist Herr Kuzo überzeugt. „Dafür muss einem die Möglichkeit gegeben werden, aber auch die eigene Motivation ist wichtig“ und „Zum Lernen braucht man Sicherheit“ sagt er und erinnert sich an die lange und wiederkehrende Unsicherheit über den Aufenthalt. Die ist jetzt – mit der unbefristeten Niederlassungserlaubnis – vorbei, und er möchte weiterlernen: sein Deutsch optimieren und sich beruflich weiter fortbilden. Stehen bleiben möchte er noch lange nicht.

1. Aufenthaltsrechtlicher Status von Flüchtlingen

Flüchtlinge leben mit unterschiedlichem Status in Deutschland:

- anerkannte Flüchtlinge bzw. Flüchtlinge, die einen humanitären Aufenthaltstitel und ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht haben;
- Flüchtlinge, die sich im Asylverfahren befinden (Aufenthaltsgestattung) oder Flüchtlinge, deren Asylverfahren abgelehnt wurde, die aber nicht ausreisen können (Duldung);
- Flüchtlinge, die einen jeweils nur kurz befristeten humanitären Aufenthaltstitel haben, der aber verlängert werden kann und vielfach über Jahre jeweils kurzfristig verlängert wird.

Von dem jeweiligen Status hängt der Zugang zum Arbeitsmarkt und zur Ausbildung, sowie zu eventuellen Fördermöglichkeiten ab.

2. Rechtlicher Zugang von Flüchtlingen zu Beschäftigung und Ausbildung

Flüchtlinge dürfen nach einem Jahr Wartezeit arbeiten.

Je nach Aufenthaltsstatus kann der Zugang zum Arbeitsmarkt einigen Beschränkungen unterliegen. In den letzten Jahren wurden erfreulicherweise die Hürden etwas gesenkt und der Arbeitsmarktzugang erleichtert. Der Aufenthaltsstatus ist im Aufenthaltspapier vermerkt und jeweils mit einem Paragraphen erläutert, der den Aufenthaltswitz benennt. Entsprechend diesem Aufenthaltswitz trägt die Ausländerbehörde im Aufenthaltspapier ein, ob eine Erwerbstätigkeit uneingeschränkt, eingeschränkt oder im Einzelfall gar nicht gestattet ist.¹⁵

Erwerbstätigkeit gestattet:

Uneingeschränkt arbeiten dürfen

- Flüchtlinge mit einer Niederlassungserlaubnis;
- Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 1 und 2 Aufenthaltsgesetz;
- Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 23 Abs. 1 und 2 Aufenthaltsgesetz.

Ebenfalls ohne weitere Beschränkung arbeiten dürfen

¹⁵ Der Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt ist geregelt in der Beschäftigungsverordnung und in der Beschäftigungsverfahrensverordnung sowie im Aufenthaltsgesetz und im Asylverfahrensgesetz.

nach 3 Jahren Aufenthalt:

- Flüchtlinge mit einer anderen Aufenthaltserlaubnis, z.B. nach §§ 23a, 25 Abs. 3, 4 und 5 Aufenthaltsgesetz;

nach 4 Jahren Aufenthalt:

- Flüchtlinge mit einer Duldung (§ 60a Aufenthaltsgesetz).

Jugendliche Flüchtlinge mit einem deutschen Schulabschluss und einer Duldung können schon nach einem Jahr ohne Vorrangprüfung eine Ausbildung aufnehmen.

Im Aufenthaltspapier ist in den oben genannten Fällen in der Regel vermerkt „Erwerbstätigkeit gestattet“.

Wenn also eine Arbeitssuchende oder ein Arbeitssuchender diesen Vermerk im Aufenthaltspapier hat, gibt es für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber weiter nichts zu beachten. Eine Arbeitsaufnahme ist ohne weiteres möglich.

Erwerbstätigkeit nur mit Erlaubnis der Ausländerbehörde gestattet:

Einige Flüchtlinge unterliegen Einschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt.

Für sie setzt die Erteilung einer Arbeitserlaubnis eine Vorrangprüfung voraus – d.h. es muss für einen konkreten Arbeitsplatz ein Antrag bei der Ausländerbehörde gestellt werden, und diese prüft in einem Konsultationsverfahren mit der Agentur für Arbeit, ob es für den Arbeitsplatz bevorrechtigte Arbeitssuchende (z.B. Deutsche, EU-Ausländerinnen und -Ausländer etc.) gibt.

Dies betrifft

- Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung,

in den ersten drei Jahren ihres Aufenthaltes:

- Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 23a, § 25 Abs. 3, § 25 Abs. 5, § 25 Abs. 4 Satz 1, § 25 Abs. 4a. Aufenthaltsgesetz,

in den ersten vier Jahren ihres Aufenthalts:

- Flüchtlinge mit Duldung (§ 60a Aufenthaltsgesetz).

In dem jeweiligen Aufenthaltspapier ist in diesen Fällen i.d.R. vermerkt „Erwerbstätigkeit nur mit Erlaubnis der Ausländerbehörde gestattet“.

Den Antrag auf Arbeitsgenehmigung für die konkrete Beschäftigung stellen die Arbeitssuchenden bei der Ausländerbehörde. Die oder der zur Einstellung bereite Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber muss ergänzend ein Formular mit Angaben zu Art und Umfang der offenen Stelle sowie zur Bezahlung ausfüllen und unterschreiben. In diesem Formular wird auch nach der Bereitschaft gefragt, ggf. sogenannte bevorrechtigte Arbeitssuchende einzustellen. Wenn eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber nur die aktuelle Bewerberin oder den aktuellen Bewerber einstellen möchte, muss dies gesondert begründet werden. Gründe können sein, die spezielle Qualifikation, für die Tätigkeit erforderliche Sprachkenntnisse etc., die eine andere bevorrechtigte Bewerberin oder ein anderer Bewerber aller Wahrscheinlichkeit nach nicht mitbringt. Die Entscheidung über die Erteilung der Arbeitserlaubnis dauert in der Regel zwei bis vier Wochen.

Erwerbstätigkeit nicht gestattet

Asylsuchende dürfen im ersten Jahr ihres Aufenthaltes nicht arbeiten.

Darüber hinaus kann die Ausländerbehörde für Flüchtlinge mit einer Duldung ein Arbeitsverbot verhängen. In diesen Fällen ist im Aufenthaltspapier ausdrücklich vermerkt „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“. Die Bewerberin oder der Bewerber kann in diesem Fall zunächst nicht eingestellt werden.

Da das ausländerrechtliche Arbeitsverbot im Ermessen der Ausländerbehörde liegt, kann es u.U. dennoch hilfreich sein die grundsätzliche Bereitschaft zur Einstellung der oder des Betroffenen zu bescheinigen, damit mit Unterstützung eines Migrationsfachdienstes ggf. ein Vorstoß bei der Ausländerbehörde zur Aufhebung des Arbeitsverbots gemacht werden kann. Einige Ausländerbehörden belassen auch zunächst den Vermerk „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“, wenn schon ein Arbeitsmarktzugang gegeben ist und ändern den Eintrag erst bei Vorlage eines konkreten Arbeitsangebots.

Die Projekte im Netzwerk „*Land in Sicht! – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein*“ bieten im konkreten Einzelfall gerne ihre Unterstützung an.



→ Jetzt habe ich keine Angst mehr vor morgen

Stolz zeigt uns Herr Salame seinen Arbeitsplatz in der schweißtechnischen Lehranstalt der Handwerkskammer Lübeck, in der Berufsbildungsstätte Travemünde auf dem Priwall.

Aus einer palästinensischen Familie stammend wird Herr Salame im Irak geboren, wächst dort auf und arbeitet in der Schlosserwerkstatt eines Verwandten. „Bei uns lernt man einen Beruf nicht nach einer Ausbildungsverordnung wie in Deutschland, sondern durch die praktische Erfahrung im Betrieb.“ Weitere Arbeitserfahrung sammelt er später als Schweißer auf einem Schiff. Sein Vater kommt bei einem Attentat ums Leben. Der Alltag im Irak ist von Gewalt und Anschlägen bestimmt. 2007 kommt Herr Salame als Flüchtling nach Deutschland.

Als Asylbewerber mit nur nachrangigem Arbeitsmarktzugang bemüht er sich in Lübeck zunächst dank eines ehrenamtlichen Angebots im Haus der Kulturen Deutsch zu lernen. Dies ist die vierte Sprache nach der Muttersprache Arabisch und dem früher erlernten Englisch und Spanisch. Nachdem er 2010 eine Aufenthaltserlaubnis bekommen hat, schließt er nach sechs Monaten den Integrationssprachkurs erfolgreich ab. Eine berufliche Perspektive ist jedoch nicht in Sicht. An Arbeitserfahrung fehlt es ihm nicht, aber er besitzt keinen verbrieften Abschluss, der seine Qualifikation belegt.

Durch Zufall erfährt er von einer Informationsveranstaltung, auf der die Handwerkskammer ihr Projekt „Handwerk interkulturell“¹⁶ im Netzwerk Land in Sicht! vorstellt, und nimmt Kontakt zur Projektmitarbeiterin Heidi Näpflein auf. Sie sieht das Potenzial seiner jahrelangen Arbeitserfahrung und seiner Lernbereitschaft und vermittelt ihn zunächst zur Kompetenzfeststellung in ein Praktikum bei der Berufsbildungsstätte der Handwerkskammer in Lübeck. Dort bestätigt sich sein praktisches Können, es zeigt sich aber auch, dass noch Qualifizierungsbedarf für den Umgang mit aktuellen Geräten und Schweißtechniken besteht. Für ein berufliches Fortkommen ist außerdem eine geprüfte Qualifikation von Nöten. Mit der Praktikumsbeurteilung als Visitenkarte vermittelt ihn die Projektmitarbeiterin nun an die schweißtechnische Lehranstalt des beruflichen Bildungszentrums der Handwerkskammer.

¹⁶ Informationen zum Projekt Seite 35

Herr Salame überzeugt auch hier durch seine Fertigkeiten, aber auch durch seine Motivation. „Entscheidend war, dass er wirklich wollte“, sagt Werner Schulz von der Handwerkskammer, der ihn begleitet hat. „Die Qualifizierung zum geprüften Schweißer nach DIN EN 287-1 fordert ihn. Er arbeitet allein in einer Kabine, muss über Kopf schweißen, schwierige Techniken erlernen und noch den theoretischen Unterricht in der Fremdsprache Deutsch bewältigen.“ Dass er will, beweist Herr Salame täglich. Seit vier Monaten macht er nun hier seinen Lehrgang, der aufgrund der positiven Prognose vom Jobcenter finanziert wird. Drei Prüfungen hat er schon erfolgreich absolviert. Zwei Monate liegen noch vor ihm. Mit der Ausbildung auf dem Priwall ist er sehr zufrieden. Die Ausbilder sind kompetent, freundlich und unterstützen ihn. Das gibt ihm Zuversicht für seine berufliche Zukunft. Die erste Zeit in Deutschland war bestimmt von Unsicherheit und Zukunftsangst. Mit der Aufenthaltserlaubnis und bald einem Schweißzertifikat in der Tasche hat er keine Angst mehr vor morgen, sagt er. Zwar ist er bereit, sich bundesweit zu bewerben, aber am liebsten hätte er eine Stelle in Lübeck. Hier hat er viel Unterstützung erfahren und einen Weg gefunden an seine berufliche Erfahrung anzuknüpfen. „Lübeck ist wie eine zweite Heimat für mich.“

3. Fördermöglichkeiten für den Betrieb bei der Einstellung oder Ausbildung von Flüchtlingen

Bei Vorliegen bestimmter individueller Voraussetzungen und nach Ermessensentscheidung der je nach Status zuständigen Stellen bei Agenturen für Arbeit oder Jobcentern können folgende Förderungen in Frage kommen:

- **Eingliederungszuschuss:** Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegenden Gründe erschwert ist, (z. B. unzureichende berufliche Qualifikation) einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten. Förderhöhe: maximal 50% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts.
Förderdauer: maximal 12 Monate.
- **Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen:** Förderhöhe: maximal 70% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts.
Förderdauer: maximal 24 Monate.

- **Einstiegsqualifizierung:** Die betriebliche Einstiegsqualifizierung dient der Vorbereitung der betrieblichen Berufsausbildung; die Anrechnung auf die Ausbildungszeit ist möglich. Förderhöhe: Zuschuss zur Vergütung bis 216 € monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Förderdauer: 6-12 Monate
- **Leistungen zur Beschäftigungsförderung für Personen, die Arbeitslosengeld II beziehen:** Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber erhält Zuschuss zum Arbeitsentgelt. Förderhöhe: maximal 75% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts.
- **Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen:** Förderhöhe in der Regel: maximal 60% (bei schwerbehinderten Menschen maximal 80%) der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.¹⁷

Für die Weiterbildung von Beschäftigten können Mittel aus dem WeGeBau-Programm beantragt oder ggf. Angebote von Sonderprojekten z. B. zur Sprachförderung genutzt werden.

Da die Förderung immer von den individuellen Voraussetzungen und dem jeweiligen Aufenthaltsstatus abhängt, ist eine Beratung im Einzelfall erforderlich. Nähere Informationen erhalten sie bei der Agentur für Arbeit oder bei Bezug von Arbeitslosengeld II beim Jobcenter. Nutzen Sie im konkreten Fall die Unterstützung der Projekte im Netzwerk „Land in Sicht!“.

¹⁷ Caritasverband f.d. Diözese Osnabrück e.V., Projekt Netzwerk Integration Netwin2.0 (Hrsg.): Wen darf ich beschäftigen und welche Förderung kann ich hierfür beantragen. Kurzinformationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Osnabrück, April 2012. <http://esf-netwin.de/startseite/rechtliche-informationsstelle-zum-arbeitsmarktzugang/Infomaterial/>



→ Mit Hartnäckigkeit ans Ziel gelangt

Frau Zejnulova kam vor acht Jahren als 14-Jährige mit ihren Eltern und Geschwistern nach Deutschland. Die erste Zeit ohne Deutschkenntnisse in der deutschen Schule war sehr schwer. Dank eigener Leistung und Motivation sowie zusätzlichem Deutsch-als-Zweitsprache-Unterricht und der Ermutigung durch eine türkischstämmige Lehrerin, die die Schwierigkeiten des Mädchens gut nachvollziehen konnte, gelang ihr drei Jahre später der Hauptschulabschluss.

Bei der ZBBS e.V. in Kiel lernte sie weiter Deutsch und erfuhr so auch von dem dort durchgeführten Projekt „Be In“¹⁸. Sie absolvierte die B1 Prüfung in Deutsch und schrieb zahlreiche Bewerbungen. Ihr Berufswunsch war klar: Friseurin oder Kosmetikerin wollte sie werden. Mit Unterstützung der Projektmitarbeiterinnen von „Be In“ und dem „Matching“-Projekt der Handwerkskammer in Kiel konnte ein Friseurbetrieb für ein Praktikum gefunden werden. Die Betriebsinhaberin war aufgrund der guten Erfahrung mit ihrer Praktikantin bereit ihr einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen. Die Agentur für Arbeit bewilligte die Einstiegsqualifizierung als Fördermaßnahme.

Diese positive Entwicklung wurde jäh unterbrochen durch eine Ausreiseaufforderung von der Ausländerbehörde. Familie Zejnulova lebte damals mit einer ausländerrechtlichen Duldung in Schleswig-Holstein, die immer nur kurzfristig verlängert wurde. Dies war lange Jahre eine große Belastung für alle Familienmitglieder. Ständig in der Unsicherheit zu leben, ob sie bleiben dürfen, machte auch das Lernen nicht einfach. Zudem erschwerte die Residenzpflicht, die den Aufenthalt auf einen Kreis beschränkte, die Suche nach einem Ausbildungsplatz. Nun sollte sich also das Schlimmste bewahrheiten. Die erste Folge war, dass die Förderung der Arbeitsagentur eingestellt wurde, da ein dauerhafter Aufenthalt nicht gewährleistet war. Damit rückte auch die Ausbildung in weite Ferne. Doch die Familie ließ sich nicht unterkriegen. Die Ausreise konnte abgewendet werden und heute hat Frau Zejnulova eine Aufenthaltserlaubnis. Auch die Förderung durch das Arbeitsamt wurde wieder bewilligt und sie hatte Glück: Der Ausbildungsplatz war noch nicht neu besetzt.

Inzwischen hat Frau Zejnulova festen Boden unter den Füßen, ihre Ausbildung geht dem Abschluss entgegen und die Chefin ist nach wie vor zufrieden mit ihr. Auch sie selbst findet

¹⁸ Informationen zum Projekt Seite 36

sich am richtigen Platz und freut sich, dass sie auch in schweren Zeiten nicht aufgegeben hat. Sie lobt das Betriebsklima in ihrem Ausbildungsbetrieb. Die Arbeit als Friseurin und der Umgang mit den Kundinnen und Kunden machen ihr Spaß. Durch die Berufsschule, die Arbeit und den Kundenkontakt hat sich auch ihr Deutsch weiter verbessert. Den anstehenden Abschlussprüfungen sieht sie aufgeregt aber auch zuversichtlich entgegen. Wie es nach der Ausbildung weitergeht? Das ist noch offen. Wenn keine Übernahme im Betrieb möglich ist, wäre vielleicht auch der Realschulabschluss ein Ziel oder eine ergänzende Weiterbildung zur Kosmetikerin. „Früher in der Schule habe ich oft gedacht, was wird aus uns, mache ich das alles umsonst, wenn wir nicht hierbleiben dürfen?“ Jetzt ist ein Anfang geschafft und sie weiß, dass sie noch mehr erreichen und nach vorne blicken kann.

→ IV Das Netzwerk

„**Land in Sicht! - Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein**“



Im Netzwerk „**Land in Sicht! - Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein**“ engagieren sich fünf Projekte und ihre Partnerinnen und Partner aus Verwaltung und Wirtschaft landesweit für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Ziel des Netzwerkes ist es, in Schleswig-Holstein ein Klima zu schaffen, das insbesondere die Integration von nicht dauerhaft bleiberechts gesicherten Flüchtlingen unterstützt.

Das Netzwerk ist in vier Handlungsfeldern aktiv:

- Einzelfallorientierte Beratung und Coaching für Flüchtlinge, Kurzqualifizierung, Unterstützung bei Bewerbungen sowie bei und nach Berufseinstieg;
- Bekämpfung von Diskriminierung sowie Förderung der interkulturellen Öffnung und des Diversity Managements der Arbeitsmarktakteure;
- Vernetzung mit Jobcentern, Arbeitsagenturen, Unternehmen(sorganisationen), sozialen Einrichtungen, Landes- und Kommunal-Verwaltungen, Bildungs- und Weiterbildungsträgern;
- Öffentlichkeits-, Presse- und Lobbyarbeit für die Integration von Flüchtlingen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt.

Die Koordination des Netzwerkes erfolgt durch den PARITÄTISCHEN Schleswig-Holstein in Kooperation mit dem Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V..

Die Angebote der Netzwerk-Projekte:

→ Projekt „Interkulturelle Öffnung“

Diakonisches Werk Hamburg-West/Südholstein,
Flüchtlings- und Migrationsarbeit, Norderstedt



Projekt
Interkulturelle Öffnung

Diakonie  Diakonisches Werk
Hamburg-West/Südholstein

Eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen ist oft durch nicht ausreichende Zielgruppenkompetenz der Arbeitsmarktakteure oder durch diskriminierende Rahmenbedingungen belastet. Dabei bringen Flüchtlinge und andere Migrantinnen und Migranten viele Kompetenzen und eine hohe Motivation mit. Ziel des Projekts ist es, in Kooperation mit Arbeitsverwaltung, Unternehmen und Bildungsträgern die Strukturen im Land Schleswig-Holstein interkulturell zu öffnen und so mittelbar eine verbesserte Erwerbsintegration von Flüchtlingen und anderen Migrantinnen und Migranten zu erreichen.

Das Projekt *Interkulturelle Öffnung* bietet für Betriebe, Behörden, Weiterbildungsträger, Jobcenter und Arbeitsagenturen Fortbildungen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz und Beratung für Maßnahmen der interkulturellen Öffnung an. Die Inhalte werden mit der jeweiligen Institution abgestimmt und auch als Inhouse-Schulung durchgeführt. Die Fortbildungsangebote werden durch Publikationen und öffentliche Veranstaltungen ergänzt.

Ziele der Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung für den Betrieb oder die Institution:

- Erschließung neuer Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterpotenziale;
- Erkennen und Nutzen der Vorteile von Vielfalt im Betrieb;
- Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten zur Förderung und Gestaltung von Vielfalt im Betrieb;
- Vermeidung von Diskriminierung;
- Konfliktminimierung und -prävention;
- Steigerung der Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Steigerung der Zufriedenheit und Motivation der Kundinnen und Kunden;
- Profil-, Qualitäts- und Imagegewinn für den Betrieb.

(Projektangebote siehe Kasten, Seite 20)

Kontakt

Diakonisches Werk Hamburg-West/Südholstein, Flüchtlings- und Migrationsarbeit
Projekt Interkulturelle Öffnung

Astrid Willer, Anzhelika Friedrichs

Ochsenzollerstr. 85, 22848 Norderstedt

Tel.: 040-32 59 98 55, Fax: 040-526 26 60

E-Mail: interkulturelle.arbeit@diakonie-hhsh.de, www.hamburgasyl.de

→ Projekt „Handwerk ist interkulturell“



Handwerkskammer Lübeck

Das Projekt „Handwerk ist interkulturell“ der Handwerkskammer Lübeck möchte eine verbesserte Integration von Flüchtlingen und Bleibeberechtigten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erreichen und berät Flüchtlinge zu Ausbildung, Anerkennung von Abschlüssen und zum Arbeitsmarktzugang.

Dafür bietet das Projekt:

- Kompetenzerfassung durch Praktika bei Handwerksbetrieben;
- Neuentwicklung von bedarfsorientierten, individuellen, berufsspezifischen Qualifizierungsmodulen;
- Vermittlung von ausbildungsbereiten Flüchtlingen mit Berufserfahrung aus ihren Ursprungsländern in Betriebe;
- Unterstützung bei der Anerkennung schulischer/ beruflicher Abschlüsse in Handwerksberufen;
- Mitarbeiter/innen-Qualifikationen im Betrieb – Berufsbezogenes Deutsch/Fachspezifisches Rechnen;
- Vermittlung und Begleitung von berufsspezifischen Vorbereitungskursen zur externen Gesellenprüfung (z.B. Elektroniker/in);
- Themenorientierte Informationsveranstaltungen für Ausbildungspaten/-innen.

Kontakt:

Handwerkskammer Lübeck

Projekt Handwerk ist interkulturell

Heidi Näpfelein

Breite Straße 10/12, 23552 Lübeck

Tel. 0451/1506-222, Fax: 0451/1506-180

E-Mail: hnaepfelein@hwk-luebeck.de, www.hwk-luebeck.de

→ Projekt „Arbeitsmarktservice für Flüchtlinge“

Umwelt, Technik, Soziales (UTS) e.V., Rendsburg:



Der „Arbeitsmarktservice“ bietet Flüchtlingen und deren zukünftigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in der Region Rendsburg-Eckernförde Unterstützung an. Beratung, Profiling, Qualifizierung und Vermittlung sind zentrale Themen um Menschen mit Migrationshintergrund Möglichkeiten zu schaffen, sich ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Viele hochmotivierte Flüchtlinge suchen eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit hier in der Region und bringen dafür vielfältige Kompetenzen mit. Das Projekt unterstützt sie dabei.

→ Projekt „Be In – Beratung und Begleitung der beruflichen Integration von jungen Flüchtlingen“

Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten in Schleswig-Holstein (ZBBS) e.V., Kiel



Viele der jungen Flüchtlinge, die nach Deutschland kommen, verfügen über Kompetenzen, die für den deutschen Arbeitsmarkt von besonderem Nutzen sein können. Das Projekt „Be In“ unterstützt diese jungen hochmotivierten Menschen bei der Suche nach einer Lehrstelle, einem Praktikumsplatz bzw. einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit durch Beratung, Coaching, Kurzqualifikationen, Begleitung und Vermittlung.

Für Praktikumsgeberinnen und –geber, Ausbildungsbetriebe, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bieten beide Projekte in der jeweiligen Region und bei Bedarf darüber hinaus:

- Vermittlung motivierter Bewerberinnen und Bewerber;
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit;
- Begleitung der Bewerberinnen und Bewerber während der ersten Zeit der Ausbildung, der Arbeit oder des Praktikums;
- Informationen über rechtliche Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten;
- Unterstützung bei der bedarfsgerechten Qualifizierungsplanung (Angebote, Programme, Zuschüsse, Unterstützungsmöglichkeiten);
- Hilfe bei Problemen in der interkulturellen Kommunikation;
- Bei Bedarf Coaching der Mitarbeitenden.

Kontakt

UTS e.V. (Umwelt, Technik, Soziales)

Arbeitsmarktservice für Flüchtlinge

Sabine Bleyer, Doris Reichhardt

Materialhofstr. 1 b, 24768 Rendsburg

Tel 0 43 31 / 94 53 636, Fax 0 43 31 / 575 25

E-Mail: bleyer@utsev.de, info.ams@utsev.de, www.utsev.de

ZBBS e.V. (Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für MigrantInnen in Schleswig-Holstein e.V.)

Be In

Idun Hübner, Mona Golla

Sophienblatt 64a, 24114 Kiel

Tel. 0431-667 11 51 , Fax 0431-200 11 54

E-Mail: beruf@zbbs-sh.de, www.zbbs-sh.de

→ Koordination des Netzwerkes



Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein und Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.

Der Paritätische Schleswig-Holstein koordiniert gemeinsam mit dem Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein das Netzwerk. Die Koordination berät die Netzwerkpartnerinnen und -partner, sorgt für den Transfer der Ergebnisse in die Gesellschaft und Arbeitswelt und arbeitet bundesweit mit anderen Netzwerken zusammen. Sie führt zentrale Fortbildungsveranstaltungen durch und betreibt die Vernetzung mit arbeits- und bildungspolitischen Akteuren sowie mit Kammern, Unternehmensverbänden, Verwaltungs- und Fachberatungsstellen sowie Öffentlichkeitsarbeit in Richtung auf die soziale und arbeitsmarktliche Integration von Flüchtlingen und gegen Ausgrenzung und Diskriminierung.

Kontakt:

Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein Netzwerk *Land in Sicht*

Krystyna Michalski, Ursula Albrecht

Zum Brook 4, 24143 Kiel

Tel.: 0431-56 02 23, Fax: 0431-56 02 88 23

michalski@paritaet-sh.org

www.paritaet-sh.org

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. Netzwerk *Land in Sicht!*

Johanna Boettcher, Martin Link

Oldenburger Str. 25, 24143 Kiel

Tel.: 0431-239 39 24, Fax: 0431-73 60 77

lis@frsh.de

www.landinsicht-sh.de

Ausführliche Informationen über das Netzwerk und seine Projekte, Aktivitäten und Angebote finden Sie unter **www.landinsicht-sh.de**.

→ Literatur

- Berufsbildungswerk des DGB (Hrsg.): Diversity Management – Vielfalt als Chance nutzen, Empfehlungen für kleine und mittlere Betriebe. Saarbrücken 2007. <http://www.equal.esf.de/Equal/Redaktion/Medien/Anlagen/Broschueren/2007-10-08-diversity-management-kmu,proprty=pdf,bereich=equal,sprache=de,rwb=true.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Perspektive 2025, Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg 2011. <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf>
- Caritasverband f. d. Diözese Osnabrück e.V., Projekt Netzwerk Integration Netwin2.0 (Hrsg.): Wen darf ich beschäftigen und welche Förderung kann ich hierfür beantragen. Kurzinformationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Osnabrück, April 2012. <http://esf-netwin.de/startseite/rechtliche-informationsstelle-zum-arbeitsmarktzugang/Infomaterial/>
- Diakonisches Werk Hamburg-West/Südholstein, Projekt Interkulturelle Öffnung (Hrsg.): Fachkraft Flüchtling? Möglichkeiten und Herausforderungen der Integration in den Arbeitsmarkt. Handreichung und Tagesdokumentation zur Fachtagung am 4. März 2010 in Kiel. Norderstedt 2010. http://www.landinsicht-sh.de/fileadmin/pdf/Fachkraft_Fluechting_web.pdf
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Vielfalt als Chance 2008: Vielfalt als Erfolgsfaktor in Unternehmen und öffentlichen Institutionen in Deutschland – Überblick und Praxisbeispiele. Berlin 2008.
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.): Vielfalt nutzen: Diversity Management in mittleren und großen Unternehmen – Vorschläge aus der Praxis. Berlin o. Jahr. <http://www.vielfalt-als-chance.de/data/downloads/webseiten/DiversityLeitfadenGrossunternehmen.pdf>
- „diversity hamburg“ (Hrsg.): Diversity-Management als Chance für kleine und mittlere Betriebe. Eine Anleitung zur Umsetzung. Hamburg 2005.
- Institut für Arbeits- und Berufsforschung Nord (Hrsg.): Demografischer Wandel – Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein. IAB Regional 4/2010.
- Mahlmann, M., Rudolf, B. (Hrsg.): Gleichbehandlungsrecht. Handbuch, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 1. Auflage, 2007.
- Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.): Aktionsplan Integration. Kiel 2011. http://www.schleswig-holstein.de/MJGI/DE/Service/Broschueren/Integration/aktionsplanIntegration__blob=publicationFile.pdf
- Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.): Newsletter Migration und Integration. Ausgabe 04/2011. http://www.schleswig-holstein.de/MJGI/DE/ZuwanderungIntegration/Aktuelles/Newsletter/Aktuell_3_node.html
- Schwarz-Wölzl, Maria: Der Vielfalt eine Chance geben - Wegweiser für Managing Diversity im Betrieb, Wien 2005.
- Stuber, Michael: Diversity, Das Potenzial-Prinzip. Ressourcen aktivieren – Zusammenarbeit gestalten. 2. Auflage, Köln 2009.
- Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein AG (Hrsg.): VHH/ PVG-Kurier Nr. 3/2010, Reinbek.
- Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein AG (Hrsg.): VHH/ PVG-Kurier Nr. 3/2011, Reinbek.
- Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein AG (Hrsg.): VHH/ PVG-Kurier Nr. 1/2006, Reinbek.
- Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Hrsg.): Diversity als Chance. Clavis-Magazin 02/2011. Düsseldorf 2011. www.clavis-magazin.de

