



Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans

Abschlussbericht des Dialogforums 3
„Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“

Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans

Abschlussbericht des Dialogforums 3
„Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“

Vorwort



Integration steht und fällt mit den Erfolgen am Arbeitsmarkt. Denn Arbeit ist mehr als nur ein gesichertes Einkommen. „Arbeit haben“ bedeutet gemeinsam etwas anpacken, dazugehören und Anerkennung finden. Deshalb ist es eines der wichtigsten Ziele der Integrationspolitik der Bundesregierung, die Chancen von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Wann, wenn nicht jetzt, ist dafür die richtige Zeit? In den vergangenen Monaten ist die Arbeitslosigkeit von Ausländerinnen und Ausländern spürbar gesunken. Zugleich stieg die Zahl der Existenzgründungen wie auch der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer deutlich an. Fach-

kräfte werden händeringend gesucht. Wir können es uns nicht länger leisten, die Potenziale einzelner Bevölkerungsgruppen zu vernachlässigen.

Trotzdem gibt es noch viel nachzuholen: Die Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten liegt noch immer auf deutlich überdurchschnittlichem Niveau. Deshalb braucht es eine gemeinsame Kraftanstrengung aller Beteiligten. Das ist eine Aufgabe, die uns alle angeht, die Politik ebenso wie die Wirtschaft und die Zivilgesellschaft. Auch die Migrantinnen und Migranten selbst müssen und wollen ihren Beitrag leisten.

Auf dieser Einsicht fußt der Nationale Integrationsplan aus dem Jahr 2007. Mit ihm haben Bund, Länder, Kommunen und zivilgesellschaftliche Gruppen erstmals gemeinsam ein umfassendes integrationspolitisches Gesamtkonzept vorgelegt. Mit dem Nationalen Aktionsplan setzt die Bundesregierung den eingeschlagenen Weg fort und gestaltet Integrationspolitik neu und verbindlicher als früher.

Im Dialogforum „Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“ hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein breites Spektrum von mehr als 30 Akteuren eingeladen. Es geht darum, klare Ziele zu definieren und es geht um konkrete, abgestimmte Maßnahmen. Dieses Dokument fasst die Ergebnisse dieser Diskussionen zusammen.

Nun kommt es darauf an, das Beschlossene mit Leben zu füllen. Dabei stehen Bundesregierung, Länder, kommunale Spitzenverbände, Sozialpartner, Migrantenorganisationen und viele weitere Organisationen gemeinsam in der Pflicht. Für diese wichtige Arbeit wünsche ich uns allen von Herzen gutes Gelingen und danke allen Beteiligten für Ihr großes Engagement.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ursula v. d. L.' followed by a stylized flourish.

Dr. Ursula von der Leyen
Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Inhalt

Abschlussbericht

1. Beschäftigungs- und Erwerbschancen sowie Qualifizierung erhöhen	5
2. Interkulturelle und migrationspezifische Qualifizierung des Beratungspersonals	17
3. Betriebliche Integration verbessern	20
4. Fachkräftebedarf und Fachkräftezuwanderung	30

Zusammenfassung

Einleitung	40
Handlungsschwerpunkte	
(1) „Beschäftigungs- und Erwerbschancen sowie Qualifizierung erhöhen“	40
(2) „Interkulturelle und migrationspezifische Qualifizierung des Beratungspersonals sicherstellen“	43
(3) „Betriebliche Integration verbessern“	44
(4) „Fachkräftebasis sichern“	47
Ausblick und Fortsetzung des Dialogs	50

Maßnahmeraster

Strategisches Ziel (1) „Beschäftigungs- und Erwerbschancen sowie Qualifizierung erhöhen“	51
Strategisches Ziel (2) „Interkulturelle und migrationspezifische Qualifizierung des Beratungspersonals sicherstellen“	59
Strategisches Ziel (3) „Betriebliche Integration verbessern“	61
Strategisches Ziel (4) „Fachkräftebasis sichern“	65
Mitglieder des Dialogforums	70
Impressum	72

Abschlussbericht

Kapitel 1

Beschäftigungs- und Erwerbschancen sowie Qualifizierung erhöhen

1. Einführung

Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten

In Deutschland leben rund 16 Mio. Personen mit Migrationshintergrund. Dies entspricht etwa 19,6 % der hier lebenden Bevölkerung. Davon sind 8,8 Mio. deutsche Staatsbürgerinnen und Staatsbürger und 7,2 Mio. Ausländerinnen und Ausländer. Knapp jede zehnte (9,4 %) Erwerbsperson (Altersgruppe 15 bis 64 Jahre) hat eine ausländische Staatsbürgerschaft.¹

Insgesamt fällt die bisherige Bilanz der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten trotz vielfältiger Bemühungen ernüchternd aus: Seit nahezu 20 Jahren liegt die Arbeitslosigkeit von Ausländerinnen und Ausländern etwa doppelt so hoch wie die der Deutschen. So lag ihre Arbeitslosenquote im Mai 2011 bei 14,6 %, für Deutsche hingegen bei nur 6,4%.² Die vorhandenen Erwerbspersonenpotenziale werden somit nicht ausgeschöpft. Neben den strukturellen Ursachen sind dafür vorrangig die niedrigeren Bildungs- und Berufsabschlüsse verantwortlich. So hatten im Mai 2011 etwa 76 % aller arbeitslos gemeldeten Ausländerinnen und Ausländer keinen (anerkannten) Berufsabschluss³ mit der Folge, dass sie relativ häufiger im Niedriglohnbereich und in unsichereren Beschäftigungsverhältnissen tätig sind als deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Auch die Potenziale höher qualifizierter Zuwanderinnen und Zuwanderer werden bisher nur unzureichend erschlossen.

Vor dem Hintergrund dieser Problemlage besteht ein breiter Konsens darüber, dass die Arbeitsmarktintegration verbessert werden muss, um auch angesichts der demografischen Entwicklung die vorhandenen Erwerbspotenziale insgesamt besser auszuschöpfen und Dequalifizierungstendenzen zu stoppen.

Welche Rolle spielt Qualifikation?

Die geringeren Beschäftigungschancen auch der zweiten und dritten Generation von Migrantinnen und Migranten gehen in erheblichem Maße auf ihre signifikant schlechteren schulischen sowie beruflichen Qualifikationen und auf ihre teilweise nicht ausreichenden Deutschkenntnisse, insbesondere hinsichtlich der Berufssprache, zurück. In der Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen haben 40 % der Personen mit Migrationshintergrund keinen beruflichen Abschluss, während dieser Anteil bei Personen ohne Migrationshintergrund 26 % beträgt.⁴ Betrachtet man nur die Gruppe der 25- bis 30-Jährigen, so verfügen 33 % dieser Altersgruppe mit Migrationshintergrund über keinen beruflichen Abschluss. Bei Personen ohne Migrationshintergrund sind es 11%.⁵

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus, von denen insbesondere auch Migrantinnen und Migranten profitieren, helfen, den Abstand zur einheimischen Bevölkerung in diesem Bereich zu verringern und ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

1 Statistisches Bundesamt. 2010. Mikrozensus 2009. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Fachserie 1, Reihe 2.2.

2 Bundesagentur für Arbeit. 2011. BA-Analytikreport: Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer. Mai 2011.

3 Bundesagentur für Arbeit. 2011. BA-Analytikreport: Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer. Mai 2011.

4 Institut der deutschen Wirtschaft Köln. 2010. Integrationsrendite – Volkswirtschaftliche Effekte einer besseren Integration von Migranten.

5 Statistisches Bundesamt. 2010. Mikrozensus 2009. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Fachserie 1, Reihe 2.2.

Arbeitsmarktpolitik – Erwerbsfähige Leistungsberechtigte⁶ im SGB II und ihre Förderung im Regelsystem

Migrantinnen und Migranten sind keine eigenständige Zielgruppe von Aktivierung und Arbeitsförderung in der deutschen Arbeitsmarktpolitik. Die Integrationsstrategie der Arbeitsagenturen und Jobcenter richtet sich vielmehr am individuellen Förderbedarf aus. Der arbeitsmarktpolitische Eingliederungsauftrag des SGB II folgt – wie auch das SGB III – dem Grundsatz formaler Gleichbehandlung. Etwa 28 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Deutschland haben einen Migrationshintergrund. In vielen Ballungsräumen liegt ihr Anteil bei über 40 %, vereinzelt erreicht er sogar deutlich über 50 %.⁷

Was die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen angeht, zeigen die Erkenntnisse der SGB II-Wirkungsforschung ein differenziertes Bild: Während sich zwischen Deutschen ohne Migrationshintergrund und Eingebürgerten bzw. (Spät-)Aussiedlerinnen und -aussiedlern keine signifikanten Unterschiede im Hinblick auf die durchschnittliche Häufigkeit einer Maßnahmenzuweisung erkennen lassen, nehmen ausländische erwerbsfähige Leistungsberechtigte signifikant seltener an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teil. Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass Menschen mit Migrationshintergrund, die Zugang zu Maßnahmen gefunden haben, im Hinblick auf den Erfolg der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen anderen Leistungsberechtigten nicht nachstehen.

In den Programmen und Maßnahmen sollte der Beitrag zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Migrantinnen und Migranten stärker ausgewiesen werden. Um den Einsatz von Mitteln zur Förderung von Migrantinnen und Migranten besser begleiten zu können, sollten Bund und Länder entsprechende Integrationsmonitoringverfahren entwickeln. Bei der Weiterentwicklung der Programme und Maßnahmen sollte eine noch bessere Einbeziehung der Migrantenorganisationen angestrebt werden.

2. Themenschwerpunkte

Berufsbezogene Sprachförderung⁸

Die Beherrschung der deutschen Sprache auf angemessenem Niveau ist neben den spezifischen beruflichen Qualifikationen eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Qualifizierung und die Integration in den Arbeitsmarkt. Veränderungen der Arbeitsstrukturen haben in nahezu allen Branchen und Berufen dazu geführt, dass die Anforderungen an die Sprachkompetenzen von Beschäftigten und Teilnehmenden an Aus- und Weiterbildung gestiegen sind. Die steigenden sprachlichen Anforderungen stellen insbesondere gering- und teilqualifizierte Beschäftigte mit Deutsch als Zweitsprache vor weitere Probleme.

Neben den Integrationskursen trägt das „Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund im Bereich des Bundes“ (ESF-BAMF-Programm) seit August 2008 zur Verbesserung der berufsbezogenen Deutschkenntnisse bei. Damit sollen die Chancen von Menschen mit Migrationshintergrund zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt erhöht werden. Das Angebot richtet sich primär an Arbeitssuchende (SGB II/SGB III), kann aber auch von Beschäftigten zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit in Anspruch genommen werden. Zudem sind die Träger

6 Bis zum 31. März 2011 wurden erwerbsfähige Leistungsberechtigte als erwerbsfähige Hilfebedürftige bezeichnet. Diese Bezeichnung findet sich auch in der zitierten Studie.

7 Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2009. Abschlussbericht „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“.

8 Der folgende Abschnitt bezieht sich inhaltlich nur auf Maßnahmen zur berufsbezogenen Sprachförderung. Maßnahmen zur allgemeinen Sprachförderung (Integrationskurse) und Alphabetisierung von Personen mit Migrationshintergrund sind nicht Gegenstand der Ausführungen.

der ESF-BAMF-Kurse verpflichtet, für alle Teilnehmenden einen Praktikumsplatz in Kooperation mit Unternehmen anzubieten, um so eine Arbeitsmarktnähe zu verfestigen. Durch die Verzahnung des ESF-BAMF-Programms mit den Integrationskursen wird die Grundförderung des Bundes sinnvoll ergänzt und eine wichtige Voraussetzung für weitere berufliche Qualifizierungsmaßnahmen geschaffen.

Seit dem Start des Programms im Februar 2009 haben 2.064 Kurse mit insgesamt 37.966 Teilnehmerinnen und Teilnehmern begonnen.⁹ Besonders positiv hat sich dabei die Anpassung der Förderrichtlinie im September 2009 ausgewirkt.¹⁰ Eine erste Abfrage bei den Trägern des ESF-BAMF-Programms belegt positive Effekte bezüglich der Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Darüber hinaus wurde für erwachsene Ausländerinnen und Ausländer, bzw. für Personen mit Deutsch als Zweitsprache, eine „Förderkette Deutschförderung“ implementiert. Die Federführung für die nachholende alltagspraktische und berufsbezogene Deutschförderung liegt beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, die ergänzende berufsbezogene Sprachförderung im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen liegt in der Verantwortung der Agenturen für Arbeit bzw. der Jobcenter. Diese Förderketten sollten optimiert und in die Fläche getragen werden.

Vor dem Hintergrund der bislang gesammelten Erfahrungen gilt es, das Programm wie folgt weiterzuentwickeln:

Das ESF-BAMF-Programm muss bei potenziellen Teilnehmenden und insbesondere bei Betrieben, zum Zweck einer innerbetrieblichen Sprachförderung, noch bekannter gemacht werden. Absolventinnen und Absolventen der Integrationskurse werden bereits auf die Möglichkeit zur Teilnahme am Programm hingewiesen. Weitere Multiplikatoren und Werbeträger müssen erschlossen und ausgebaut werden (z. B. Länder, Kommunen, Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, Kammerorganisationen, Sozialpartner und Migrantenorganisationen werben für dieses Programm).

Die Öffnung des Programms für Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt sollte ebenso geprüft werden wie die Möglichkeit einer flexibleren Ausgestaltung der Förderrichtlinie des ESF-BAMF-Programms vor dem Hintergrund der bisherigen praktischen Erfahrungen. So ist beispielsweise die im Konzept vorgesehene Mindestzahl von 18 Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, an denen auch Personen ohne Migrationshintergrund teilnehmen, selten zu erreichen. Die Mindestzahl sollte deshalb flexibler gehandhabt werden können. Weiterhin sollte dieses Instrument genutzt werden, um weiterbildungsbegleitend berufsbezogene Sprache zu fördern.

Die Beratungsqualität in Bezug auf Maßnahmen zu berufsbezogener Deutschförderung in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern sollte erhöht werden. Hierfür werden die Beratungsfachkräfte im Rahmen der Qualifizierung u. a. weiterhin für die Bedeutung des Spracherwerbs sensibilisiert und geschult. Ein zentrales Instrument zur Unterstützung der Beratungsfachkräfte ist z. B. auch der seit 2010 mögliche Sprachtest der Bundesagentur für Arbeit. Zudem wird auf eine verbesserte lokale Abstimmung zwischen den Agenturen für Arbeit bzw. Jobcentern, dem Bundesamt und den Kursträgern hingewirkt, um Reibungsverluste zu minimieren. Die Zusammenarbeit der verantwortlichen Akteure wird durch die Weiterführung und den Ausbau des bundesweiten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung – IQ“ (Förderprogramm IQ) mit seinen insgesamt bis zu 25 Regionalnetzen im Rahmen einer systematischen Förderkette unterstützt.

9 Statistik des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. (Stand: 17. Juni 2011)

10 Der Eigenanteil der Kursträger wurde von 10 % der Gesamtkosten auf 5 % der tatsächlichen Projektkosten reduziert. Die Kompetenzfeststellung (Teilnehmerzuweisung in geeignete Kurse) wird seither für jeden potenziellen Teilnehmer gefördert, selbst wenn sich dieser als nicht geeignet für den geplanten Kurs erweist.

Dabei werden unterschiedliche Voraussetzungen und Sprachbedarfe der Adressaten berücksichtigt. So ist z. B. das allgemeinsprachliche Niveau A2/B1 für viele berufliche Tätigkeiten und Qualifizierungen nicht ausreichend. Hinzu kommt, dass komplexe Sprachstrukturen nur im Zusammenhang mit komplexen Fachinhalten bearbeitet werden können. Entscheidende Bedeutung hat dies für Migrantinnen und Migranten mit ausländischen Berufsabschlüssen. Vor dem Hintergrund des zu erwartenden Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen ist die Förderung der jeweiligen berufsspezifischen Sprache auf einem qualitativ hohen Niveau unabdingbar. Dort wo möglich und für die Teilnehmenden sinnvoll, kann eine berufsspezifische Kursbildung mit entsprechender branchenspezifischer Fachsprachvermittlung z. B. unter Einbezug von E-Learning-Systemen zielführend sein. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales prüft eine entsprechende Anpassung der Förderrichtlinie.

Nutzung und Aufbau von Unterstützungsstrukturen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen

Die Bundesregierung hat, in Umsetzung ihrer Eckpunkte vom 9. Dezember 2009, den Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen vorgelegt (Kabinettsbeschluss vom 23. März 2011).

Mit dem sogenannten Anerkennungsgesetz soll die Erschließung der Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und Migranten verbessert und deren qualifikationsadäquate Integration in das Erwerbsleben gefördert werden. Gleichzeitig trägt die Gesetzesinitiative zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland bei.

Die gesetzliche Neuregelung von Anerkennungsverfahren hat darüber hinaus folgende Ziele:

- Unabhängig von Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus und Herkunft soll ein individueller Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Bewertung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse eingeführt werden.
- Für die Anerkennungspraxis werden transparente und einheitliche Bewertungsverfahren angestrebt. Bezugsgröße sind die hohen Standards der deutschen Ausbildung.

Das Bundesgesetz wird sich auf Berufe beziehen, die auf Bundesebene geregelt sind. Im Zuständigkeitsbereich der Länder besteht ergänzender gesetzlicher Regelungsbedarf bei den landesrechtlich reglementierten Berufen sowie den schulischen Abschlüssen im beruflichen Bereich. Im Interesse der Wirtschaft und der Antragstellerinnen und Antragsteller ist es wünschenswert, dass die Länder die Bundesregelung zeitnah übernehmen.

Um eine erfolgreiche Umsetzung der gesetzlichen Neuregelung zu gewährleisten und eine höhere Transparenz der Anerkennungspraxis zu erreichen, wird der Bund zudem – in Abstimmung mit den Ländern und den zuständigen Stellen – begleitende Maßnahmen zur Ergänzung des Gesetzgebungsverfahrens vorsehen. Diese haben eine Verbesserung der Anerkennungspraxis, den Ausbau von Informations- und Beratungsangeboten für Anerkennungs-suchende sowie verbesserte Möglichkeiten der Anpassungsqualifizierung zum Ziel.

Verbesserung der Anerkennungspraxis

Der Gesetzentwurf sieht im Wesentlichen eine Beibehaltung der Zuständigkeiten von Kammern und Behörden für die Durchführung von Anerkennungsverfahren in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich vor.

Um die Verfahren für Anerkennungssuchende und Arbeitgeber möglichst transparent zu gestalten, sind im Gesetzentwurf einheitliche Bewertungsmaßstäbe für die Feststellung der Gleichwertigkeit, eine gesetzliche Verfahrensfrist und die Ausgestaltung der Bewertungen als Verwaltungsakte sowie die Möglichkeit zur Bündelung von Aufgaben der zuständigen Stellen vorgesehen. Darüber hinaus ist der Aufbau einer Bundesstatistik¹¹ als Grundlage für Monitoringprozesse geplant. Auf der Ebene der zuständigen Stellen ist insbesondere die Entwicklung einheitlicher und aussagekräftiger Dokumentationsstandards von entscheidender Bedeutung, um eine bessere Transparenz und Akzeptanz der Bewertungen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Die zuständigen Stellen werden zudem für die Gleichwertigkeitsfeststellung Maßnahmen zur Qualitätssicherung entwickeln. Die Länder prüfen darüber hinaus im Rahmen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Anerkennungsverfahren“ weitere Maßnahmen zur Vereinheitlichung des Vollzugs (Bündelung von Aufgaben etc.).

Um die zuständigen Stellen in ihrer Aufgabenwahrnehmung zu unterstützen und zu einer Vereinheitlichung des Verwaltungsvollzugs beizutragen, sind Maßnahmen vorgesehen, die im Wesentlichen darauf gerichtet sind, die Entscheidungsgrundlagen für die Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen zu verbessern. So baut das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Rahmen einer dreijährigen Pilotphase ein zentrales Internetportal für den Bereich der beruflichen Bildung auf, das länderübergreifende Informationen über Inhalte und Qualität ausländischer Berufsabschlüsse sowie über Methoden und Verfahren zu ihrer Bewertung umfasst, um Bewertungsverfahren bundesweit einheitlich zu gestalten (www.bq-portal.de). Dieses Angebot trägt zur besseren Akzeptanz ausländischer Qualifikationen bei, da es deren Inhalte transparenter macht. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung prüft zudem die Förderung eines Projekts zur Entwicklung geeigneter Verfahren für die Feststellung beruflicher Kompetenzen im Rahmen von Anerkennungsverfahren.

Informations- und Beratungsangebote für Anerkennungssuchende

Um Anerkennungssuchenden den Zugang zu Verfahren zu erleichtern, ist der Ausbau von Angeboten der Erstinformation vorgesehen. Dazu gehören insbesondere eine bundesweite Hotline, die mit Inkrafttreten des Gesetzes freigeschaltet werden soll, eine Internetseite mit Erstinformationen sowie mehrsprachige Informationsmaterialien, die Regelinstitutionen mit häufigem Kontakt zu Migrantinnen und Migranten (Ausländerbehörden, Migrationsberatungsstellen etc.) zur Verfügung gestellt werden. Zudem ist im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung – IQ“, das ab Mitte 2011 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert wird, die Einrichtung regionaler Anlaufstellen vorgesehen, die Erstinformationen zur Verfügung stellen und Anerkennungssuchende bei der Suche nach der zuständigen Anerkennungsstelle unterstützen sowie an weiterführende Beratungsangebote vor Ort verweisen.

11 Im Entwurf eines Gesetzes über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG) – Artikel 1 des sogenannten Anerkennungsgesetzes – wurde in § 17 eine Statistikpflicht für zuständige Stellen normiert, nach der zentrale Daten zu Antragstellung und -verfahren zu erfassen sind. Die weiteren Änderungsgesetze (Artikel 2-61) verweisen auf den entsprechenden Paragraphen des BQFG.

Neben Angeboten der Erstinformation und Verweisberatung sind arbeitsmarktnahe Beratungsangebote notwendig, die Unterstützung bei der Antragstellung leisten sowie bei entsprechendem individuellen Bedarf über Anpassungs- und Nachqualifizierungsmöglichkeiten sowie arbeitsmarktbezogene Förderangebote informieren.

Nach §§ 29 ff. SGB III besteht ein allgemeiner Beratungsanspruch zu allen Fragen, die mit dem Arbeitsleben zusammenhängen. Die entsprechenden Leistungen können von allen (künftigen) Teilnehmenden am Arbeitsleben in Anspruch genommen werden, wobei sich Art und Umfang nach dem Beratungsbedarf des bzw. der Einzelnen richten. Die Zielsetzung der Arbeitsförderung gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 SGB III, unterwertiger Beschäftigung entgegenzuwirken, ist hierbei zu beachten. Dies zusammen bildet den rechtlichen Rahmen für die Anerkennungsberatung im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt.

Die Bundesagentur für Arbeit betreibt vor diesem Hintergrund Anerkennungsberatung mit Bezug zum Arbeitsmarkt und hat im Rahmen des „4-Phasen-Modells der Integrationsarbeit“ die „Anerkennung von Abschlüssen“ als Handlungsstrategie verankert. Die Beschäftigten der Agenturen für Arbeit und Jobcenter können dabei auf das EDV-basierte „Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem“ (VerBIS) zurückgreifen, in dem ausländische Berufsabschlüsse unabhängig von einer erfolgten Anerkennung nunmehr erfasst werden.

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung bietet ferner im Rahmen eines Pilotprojekts seit Januar 2009 bundesweit eine Anerkennungsberatung für Fachkräfte mit ausländischen Studien- und Ausbildungsabschlüssen an. Beratungsangebote für Anerkennungssuchende werden zudem in weiteren Modellprojekten aufgebaut (z. B. die mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und vom Land finanzierte „Zentrale Anlaufstelle Anerkennung“ in Hamburg oder die „Servicestellen zur Erschließung von ausländischen Qualifikationen“ in München und im Saarland, bei denen es sich um Modellprojekte des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge handelt, deren Tätigkeit durch eine externe Evaluation ausgewertet wird).

Sofern die Beratung zur Anerkennung in engem Bezug zum Arbeitsmarkt steht, werden die Vermittlungsfachkräfte diese im Rahmen des „4-Phasen-Modells der Integrationsarbeit“ und der Handlungsstrategie „Anerkennung von Abschlüssen“ auch weiterhin durchführen. Es ist damit zu rechnen, dass die Nachfrage nach Beratung zur Verwertbarkeit ausländischer Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt steigen wird. Die künftige begleitende Beratung zu Verfahrens- und Zuständigkeitsfragen („Lotsenfunktion“) hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung – IQ“ übertragen.

Die vorhandenen Beratungsangebote sollen im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ in regionale Netzwerke eingebunden werden, an denen arbeitsmarktrelevante Akteure wie die Agenturen für Arbeit und Jobcenter, Kommunalverwaltungen, Kammern, Beratungsstellen, Bildungsträger etc. beteiligt sind. Dabei ist es notwendig, die jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten der einzelnen Akteure klar zu definieren. Damit wird Transparenz über Zuständigkeiten, Finanzierung und Verantwortungsbereiche hergestellt. Ziel ist es, arbeitsmarktbezogene Unterstützungsleistungen (Anerkennungsberatung, Anerkennungsverfahren, Sprachförderung, Anpassungs- und Nachqualifizierung etc.) in der Region zu verzahnen und im individuellen Fall optimal aufeinander abzustimmen. Darüber hinaus werden im Rahmen des Förderprogramms themenbezogene Schulungen für Beraterinnen und Berater der Regelinstitutionen (Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Migrationsberatungsstellen etc.) angeboten.

Verbesserung der Möglichkeiten zur Anpassungsqualifizierung

Eine gesetzliche Neuregelung der Verfahrensansprüche kann zu einer differenzierteren Nachfrage nach Angeboten zur Anpassungs- und Nachqualifizierung führen, die über den Bereich der rein berufsfachlichen Qualifizierung hinausgeht. Der Gesetzentwurf sieht für nichtreglementierte Berufe vor, dass die zuständige Stelle in der Begründung

des Bescheids darstellt, welche Qualifikationen vorhanden sind und in welchen Punkten sich die Qualifikationen unterscheiden, damit diese ggf. ausgeglichen werden können. Eine Beratung zu den Angeboten für Ausgleichsmaßnahmen und sonstigen Nachqualifizierungen kann durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags erfolgen. Inwieweit Qualifizierungsmaßnahmen auch finanziell gefördert werden können, ist zu prüfen. Eine Förderung ist abhängig von gesetzlichen Grundlagen, der individuellen Integrationsstrategie und dem Ermessen im Einzelfall.

Aufgrund der sehr individuellen Qualifizierungsbedarfe werden ggf. praxisorientierte Lernangebote erforderlich, die u. a. betriebliche Praktika, Training on the Job, E-Learning, E-Tutoring, Angebote von Fachschulen und Bildungsträgern sowie Vorlesungen an (Fach-)Hochschulen beinhalten und wo sinnvoll mit sprachlichen Förderangeboten zu verknüpfen sind. Soweit der Weiterbildungsmarkt solche Angebote nicht kurzfristig und in der erforderlichen Differenzierung schaffen wird, ist zu prüfen, ob und in welcher Form der Bund die Entwicklung solcher Maßnahmen ggf. unterstützen kann.

Die Entwicklung von Angeboten der Hochschulen zur beruflichen Weiterbildung wird im Rahmen des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Ob eine Berücksichtigung von Qualifizierungsbedarfen im Zusammenhang mit der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ggf. im Rahmen der zweiten Förderwelle erfolgen kann, wird von den Ergebnissen und der Evaluierung der ersten Förderwelle, den Erfahrungen mit den neuen Anerkennungsverfahren sowie der weiteren Fokussierung des Wettbewerbs durch Bund und Länder abhängen. Das ebenfalls aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanzierte Projekt „Akademikerinnen und Akademiker qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt“ (AQUA) richtet sich an arbeitslose Akademikerinnen und Akademiker mit und ohne Migrationshintergrund, die ein berufsspezifisches Weiterbildungsangebot zum (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt suchen. In diesem Rahmen wird auch speziellen Förderbedarfen von Migrantinnen und Migranten Rechnung getragen (z. B. durch fachsprachliche Förderung). Möglichkeiten zur Förderung von Modellen der Anpassungs- und Nachqualifizierung im Bereich der Ausbildungsberufe werden derzeit geprüft.

Vorhandene Instrumente zur Förderung berufsbezogener Sprachkompetenzen (insbesondere das ESF-BAMF-Programm) werden daraufhin geprüft, inwieweit sie mit Angeboten der Anpassungsqualifizierung verknüpft werden können.

Die Unterhaltssicherung während der Teilnahme an Maßnahmen der Anpassungsqualifizierung kann bereits jetzt im Rahmen vorhandener Regelinstrumente nach dem SGB II und SGB III und zum Teil auch nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) gefördert werden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird zudem prüfen, ob und in welcher Form sonstige Instrumente der Weiterbildungsförderung, etwa die Studienkredite der Kreditanstalt für Wiederaufbau, ggf. entsprechend anzupassen und weiterzuentwickeln sind, um die Unterhaltssicherung während der Teilnahme an Maßnahmen der Anpassungsqualifizierung zu ermöglichen.

Potenzialanalyse und berufliche Qualifizierung

Qualifizierung verbessert die beruflichen Entwicklungsperspektiven und stärkt die individuelle Beschäftigungsfähigkeit. Im Interesse einer bedarfsgerechten und passgenauen beruflichen Qualifizierung ist eine vorgeschaltete Potenzialanalyse unerlässlich. Durch sie können arbeitsmarktpolitische Instrumente effizienter eingesetzt werden.

Die Optionskommunen, die ein Viertel der Jobcenter in alleiniger Zuständigkeit betreiben, messen einer bürgernahen Beratung von Leistungsberechtigten im SGB II einen hohen Stellenwert bei. Dabei wird auf der Grundlage von Potenzialanalysen eine passgenaue Unterstützung gerade im Bereich der Qualifizierung angestrebt.

Die Bundesagentur für Arbeit verfolgt mit ihrer Beratungsmethodik ganzheitliche Ansätze. Wichtige Determinanten bei der Entwicklung sind zudem das Diversity-Management sowie die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Am individuellen Handlungsbedarf ausgerichtete Strategien führen am wirkungsvollsten in den Arbeitsmarkt. Mit dem „4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit“¹² verfügt die Bundesagentur für Arbeit über ein in sich schlüssiges Integrationskonzept und unterstützt die individuelle Begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund.

Es stellt dafür explizit die Handlungsstrategien „Ausländische Bildungsabschlüsse, Qualifikationen, Zertifikate anerkennen“ und „Deutsche Sprachkenntnisse erwerben bzw. verbessern“ zur Verfügung.

Auch das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung – IQ“ hat Modelle entwickelt, die den Integrationsprozess unterstützen und einen passgenauen Übergang in den Arbeitsmarkt gewährleisten. Im IQ-Modell der „Prozesskette der beruflichen Integration“¹³ für Menschen mit Migrationshintergrund stehen die Bedarfe des Einzelnen ebenfalls im Mittelpunkt. Beide Modelle sehen eine bedarfsgerechte Abfolge von Unterstützungsschritten und -leistungen vor, in denen berufliche Beratung und Kompetenzfeststellung („Profiling“) der Vermittlung in berufliche Weiterbildung bzw. integrierte Sprachförderung oder in den Arbeitsmarkt vorgeschaltet sind.

Wie die SGB II-Wirkungsanalyse gezeigt hat, sind Personen mit Migrationshintergrund bei der Wahrnehmung von Qualifizierungsangeboten unterrepräsentiert. Dies betrifft vor allem an- und ungelernte Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund. Gerade in diesem Bereich liegt – auch mit Blick auf den aktuellen Fachkräftebedarf – ein erhebliches Potenzial für den Arbeitsmarkt. Unabhängig von der SGB II-Wirkungsanalyse betrifft dies insbesondere in den neuen Ländern auch häufig (hoch)qualifizierte Migrantinnen und Migranten.

Grundsätzlich stehen Personen mit Migrationshintergrund alle Leistungen zur Eingliederung in Erwerbstätigkeit nach dem SGB II und SGB III zur Verfügung. Für An- und Ungelernte werden dringend abschlussorientierte Qualifizierungen benötigt (Umschulungen, Nach- und Anpassungsqualifizierungen, die eine Perspektive auf Abschluss ermöglichen). Hierbei spielt die maßnahmebegleitende Sprachförderung eine zentrale Rolle. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Programm „Perspektive Berufsabschluss – Förderinitiative abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ verbessert regionale Strukturen in bundesweit 42 Projekten. Dieses Programm und auch das Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU)¹⁴ stellen bereits gute Ansätze dar, die verstärkt auf die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten fokussiert werden sollten.

Die Qualifizierung von Beschäftigten ist eine unternehmerische und individuelle Zukunftsinvestition und als solche Kernaufgabe für die Betriebe und jeden einzelnen Beschäftigten. Die Unternehmen stellen sich dieser Aufgabe und in-

12 Das „4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit“ beschreibt als ganzheitliches Verfahren sämtliche Arbeitsschritte der Integrationsarbeit: (1) stärken- und potenzialorientiertes Profiling, (2) Integrationsziel festlegen, (3) Strategie auswählen, (4) Umsetzen und Nachhalten. Es ist daher geeignet, um bestehende migrationspezifische Handlungsbedarfe zu erkennen und passende Eingliederungsmaßnahmen, wie z. B. berufliche Qualifizierungsmaßnahmen und die Vermittlung von Deutschkenntnissen, zu vereinbaren.

13 Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung – IQ“ hat eine idealtypische Prozesskette zur beruflichen Integration von Migranten und Migrantinnen erarbeitet, die auf der Kombination und Verzahnung verschiedener Unterstützungsleistungen basiert. Die Teilelemente der Prozesskette sind: (1) Zugang, Ansprache und Information, (2) berufliche Orientierung und Planung, (3) Umsetzung und Qualifizierung, (4) Einstieg und Aufnahme der Erwerbstätigkeit, (5) Sicherung und Ausbau der Erwerbstätigkeit.

14 Im Rahmen des Programms „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) kommen die Instrumente Arbeitsentgeltzuschuss als Leistung an den Arbeitgeber sowie Weiterbildungskosten für Ältere und Ungelernte zum Einsatz. Die Einbeziehung des Personenkreises hängt maßgeblich von deren Qualifizierungsfähigkeit und der Bereitschaft der Unternehmen ab, diesen Personenkreis für Weiterbildung unter Fortzahlung der Arbeitsentgelts freizustellen.

vestieren jährlich rund 27 Mrd. Euro für berufliche Weiterbildung, um so ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und das Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuschöpfen.¹⁵ Für die Personengruppe der geringqualifizierten und älteren Beschäftigten können die Qualifizierungsanstrengungen durch das WeGebAU-Programm flankiert werden, das im Jahr 2009 ein Fördervolumen von 332 Mio. Euro umfasste. Damit können sinnvolle Impulse und Anstöße für die Qualifizierung von an- und ungelerten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie für eine verstärkte Weiterbildung speziell von älteren Personen in kleinen und mittleren Unternehmen gesetzt werden.

Das WeGebAU-Programm hat zum Ziel, An- und Ungelernte zu qualifizieren und dadurch den innerbetrieblichen Weiterbildungsanteil von an- und ungelerten Beschäftigten zu erhöhen. Gemäß § 44 c SGB II werden die Jobcenter in ihrer lokalen Verantwortung Maßnahmen zur Erschließung von ungenutzten bzw. nicht hinreichend entwickelten Kompetenzen, zur Reduzierung des Anteils Geringqualifizierter sowie zur verstärkten Aktivierung und intensiven Vermittlung arbeitsmarktferner Kunden beschließen. Im Rahmen der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS), die sich auf geringqualifizierte Arbeitslose konzentriert, werden auch Personen mit Migrationshintergrund einbezogen.

Niedrigschwellige Qualifizierung

Die gängigen Qualifizierungsmaßnahmen erreichen meist nur einen bestimmten (klar umrissenen) Personenkreis. Menschen mit niedrigen Bildungsvoraussetzungen werden von vorhandenen Angeboten jedoch häufig nicht erreicht. Um den Zugang dieser Personengruppe zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, bedarf es niedrigschwelliger und wohnortnaher Angebote.

Ziel ist es daher, niedrigschwellige Angebote im sozialen Nahraum bereitzustellen, um die Potenziale aller Personen mit Migrationshintergrund zu erschließen und diese an berufliche Bildung und den Arbeitsmarkt heranzuführen. Dabei spielt die enge Verzahnung der Bereiche Bildung sowie Qualifizierung, Stadtentwicklung und Arbeitsmarktförderung eine wichtige Rolle. Hier setzt das ESF-Bundesprogramm „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier“ (BIWAQ) des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung in den Programmgebieten des Städtebauförderungsprogramms „Soziale Stadt“ an. Es soll stadtteilnah die Qualifikation und soziale Situation der Bewohnerinnen und Bewohner und damit auch ihre Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Die Aktivitäten des ESF-Bundesprogramms BIWAQ werden im Dialogforum „Integration vor Ort“ unter Federführung des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung eingehend thematisiert.¹⁶

Darüber hinaus hat die Bundesregierung mit der Einführung des Vermittlungsbudgets und von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 46 SGB III bereits die Möglichkeit geschaffen, einfache, flexibel einsetzbare Angebote im Bereich der niedrigschwelligen Qualifizierung zu entwickeln.

Für den Erfolg niedrigschwelliger Qualifizierungsangebote bedarf es einer gezielten Koordinierung aller vor Ort agierenden Partner und Akteure: Kommunen, Arbeitsagenturen, Jobcenter, Bildungs- und Projektträger sowie Migrantenorganisationen müssen sich mit ihren Angeboten abstimmen, um die betreffenden Personen zu erreichen und ein effektives und effizientes Förderangebot vor Ort bereitzustellen. Auch hier wird das Bundesprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ eine entsprechende Unterstützungsstruktur auf- und ausbauen, um die lokale Vernetzung aller am Prozess Beteiligten zu fördern und die Verzahnung unterschiedlicher Instrumente sicherzustellen.

¹⁵ Statistik des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln.

¹⁶ Nähere Information zum Programm können auf der Internetseite www.biwaq.de abgerufen werden.

Vor diesem Hintergrund wird die Bundesagentur für Arbeit operationale Lösungsansätze im Bereich der niedrigschwelligen Qualifizierung (weiter-)entwickeln und prüfen, inwiefern niedrigschwellige Ansätze zukünftig längerfristig finanziert werden und in die Fläche getragen werden können.

Existenzgründung und Existenzfestigung

Die Zahl der Existenzgründungen von Menschen mit Migrationshintergrund hat in den zurückliegenden Jahren stetig zugenommen, so dass aktuell bei diesem Personenkreis eine deutlich höhere Gründungsintensität im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund zu verzeichnen ist.¹⁷

Selbstständige mit Migrationshintergrund sind bereits jetzt ein starker Wirtschaftsfaktor. In einigen Regionen, insbesondere in den Großstädten, sind migrantische Unternehmen Stützpfeiler der lokalen Ökonomie und tragen zur Stabilisierung von Stadtteilgebieten bei. Gleichzeitig sind sie ein wichtiger Arbeitsmarktfaktor: ihr Gesamterwerbseffekt wird auf ca. 2 Mio. Arbeitsplätze geschätzt.¹⁸

Allerdings stehen migrantische Selbstständige bei der Unternehmensgründung und -festigung vor erheblichen strukturellen und persönlichen Herausforderungen: fehlende berufliche Qualifikationen, die Nicht-Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse, unzureichende Sprachkenntnisse, der mangelnde Zugang zu Informationen, Schwierigkeiten beim Umgang mit Behörden sowie mit Verwaltungsverfahren, stellenweise fehlendes fachliches und branchenspezifisches Wissen und Probleme beim Zugang zu Gründungsfinanzierungskrediten¹⁹ stellen für die migrantischen Gründerinnen und Gründer vielfach Barrieren dar. Gleichzeitig werden mehr als 50 % der Gründungen von Menschen mit Migrationshintergrund aus der Arbeitslosigkeit bzw. der Nicht-Erwerbstätigkeit heraus getätigt.²⁰ Fast die Hälfte von ihnen verfügt über keinen (anerkannten) Berufsabschluss (45 % gegenüber 21 % bei Personen ohne Migrationshintergrund).²¹

Wichtige Hilfestellungen bei Gründungen sind die Beratung, Begleitung und Qualifizierung durch Gründungsinitiativen, Institutionen und öffentliche Unterstützungsdienste (z. B. Angebote der Kammern, der Länder, des Bundeswirtschaftsministeriums, des Internetportals www.existenzgruender.de und der Agenturen für Arbeit).

Es ist zu vermuten, dass eine bessere Gründungsvorbereitung, der Abbau bestehender Barrieren und die systematische Inanspruchnahme von Beratungsangeboten migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer bei ihren Gründungen nachhaltig unterstützen können. Das gilt auch für die Existenzfestigung, denn bei migrantischen Unternehmen ist

17 Kreditanstalt für Wiederaufbau. 2009. Migranten beleben Gründungsgeschehen in Deutschland. Sonderauswertung des KfW-Gründungsmonitors 2009.

18 Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. 2010. 8. Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland.

19 Studien zu verschiedenen OECD-Mitgliedsstaaten zeigen teils erhebliche Schwierigkeiten für Existenzgründerinnen und -gründer mit Migrationshintergrund beim Zugang zu Krediten (OECD. 2010. Open for Business. Migrant Entrepreneurship in OECD Countries). Für Deutschland liegen keine flächendeckenden Untersuchungen vor. Regionale Analysen zeigen hier jedoch für bestimmte Migrantengruppen ähnliche Probleme (z. B. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. 2010. Wirtschaftliche Selbstständigkeit als Integrationsstrategie).

20 Kreditanstalt für Wiederaufbau. 2009. Sonderauswertung des KfW-Gründungsmonitors 2009 (unveröffentlicht).

21 Kreditanstalt für Wiederaufbau. 2009. Migranten beleben Gründungsgeschehen in Deutschland. Sonderauswertung des KfW-Gründungsmonitors 2009.

nach 36 Monaten eine Abbruchrate von 23,4% zu verzeichnen. Bei Gründerinnen und Gründern ohne Migrationshintergrund ist die Abbruchquote mit 18,3% deutlich geringer.²²

Die Existenzgründungsförderung steht deshalb seit vielen Jahren auf der Agenda der Bundesregierung. Für Existenzgründerinnen und -gründer aus der Arbeitslosigkeit stehen vor allem finanzielle Unterstützungsleistungen, aber auch spezifische Maßnahmen der örtlichen Agenturen für Arbeit und der Jobcenter zur Verfügung.²³ Mit der Einführung des Gründungszuschusses hat die Bundesregierung die Stärken der Instrumente Existenzgründungszuschuss und Überbrückungsgeld zusammengeführt und die Förderung im SGB III weiter optimiert. Im Rahmen des SGB II existiert als Förderinstrument vor allem das Einstiegsgeld. Zusätzlich können Arbeitslosengeld II-Empfänger, die eine selbstständige hauptberufliche Tätigkeit aufnehmen oder ausüben, Darlehen und Zuschüsse für die Beschaffung von Sachmitteln erhalten.²⁴

Ein zusätzliches wichtiges Finanzierungsinstrument, gerade für migrantische Existenzgründerinnen und -gründer, ist der durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) unterstützte „Mikrokreditfonds Deutschland“ der Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie Wirtschaft und Technologie. Er kann durch die Vergabe von Kleinkrediten helfen, die in der Gründungsphase nötige Liquidität sicherzustellen. Seit dem Programmstart vor gut einem Jahr gingen mehr als 40% der Kredite an Kleinunternehmer mit Migrationshintergrund.²⁵ Der Mikrokreditfonds wird ergänzt durch die ebenfalls ESF-finanzierten „Gründercoaching“-Programme der beiden Bundesministerien, die die erfolgte Existenzgründung begleiten und festigen (die Umsetzung erfolgt durch die Kreditanstalt für Wiederaufbau).²⁶

Außerdem finanziert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales über das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ effektive Instrumente und Handlungskonzepte zur Existenzgründungsberatung. Dabei geht es auch darum, bereits vorhandene Maßnahmen und Instrumente öffentlicher und privater Träger in einer Prozesskette²⁷ sinnvoll zu verzahnen und den Gründungswilligen in stärkerem Maße zugänglich zu machen.

Auch die Kammerorganisationen vor Ort leisten mit ihrem Gründerservice einen entscheidenden Beitrag dafür, dass Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund gut vorbereitet in die Selbstständigkeit starten. So stellen die Industrie- und Handelskammern sowie Handwerksorganisationen in vielen Regionen – entweder selbst oder durch spezialisierte Kooperationspartner – migrationspezifische Gründungsberatungsangebote zur Verfügung. Dabei arbeiten die Kammerorganisationen eng mit Migrantenorganisationen wie z. B. migrantischen Unternehmerverbänden²⁸ zusammen, um gemeinsam ein dichtes Netz an Ansprechpartnern für Existenzgründerinnen und -gründer mit Migrationshintergrund bereitzustellen. Die Kammerorganisationen werden ihren Gründerservice weiter auf hohem

22 Kreditanstalt für Wiederaufbau. 2009. Sonderauswertung des KfW-Gründungsmonitors 2009 (unveröffentlicht). Hierbei ist zu beachten, dass es derzeit keine allgemein anerkannten Zahlen zu Überlebensraten von migrantischen Unternehmensgründungen gibt. Andere für die Überlebenswahrscheinlichkeit potenziell relevante Faktoren wie das Bildungsniveau der Gründerinnen und Gründer, die Branche etc. werden nicht systematisch erfasst und berücksichtigt. Vor dem Hintergrund der begrenzten Datenqualität sind die genannten Zahlen lediglich als Näherungswerte zu verstehen, die allenfalls eine grobe Tendenz aufzeigen.

23 Siehe hierzu die Maßnahmen des § 46 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB III.

24 Siehe hierzu § 16c SGB II.

25 Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2010. Pressemitteilung: Ein Jahr Mikrokreditfonds; nähere Informationen zum Mikrokreditfonds: <http://mikrokreditfonds.gls.de>.

26 Richtlinie „Gründercoaching Deutschland-Gründungen aus Arbeitslosigkeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 20. August 2008; siehe hierzu www.esf.de/portal/generator/734/programm_gruendercoaching.html.

27 Im Gründungsprozess durchlaufen die Selbstständigen verschiedene miteinander vernetzte Prozessschritte, von der Sensibilisierung für eine Selbstständigkeit bis zur Konsolidierung eines Unternehmens. Deshalb sollten alle mit der Gründungsförderung betrauten Stellen vor Ort die fünf (Teil-)Prozesse vorhalten und die Gründungspersonen entsprechend des 4+1-Phasenmodells unterstützen: (1) Zugang und Ansprache, (2) Orientierung, (3) Planung, (4) Start, (5) Konsolidierung. Es geht dabei um die Verknüpfung von Regelberatungsleistungen mit zusätzlichen Angeboten, z. B. zur Sprachförderung.

28 Seitens der migrantischen Unternehmerschaft sind im Dialogforum 3 vertreten: Bundesverband Deutsch-Russischer Unternehmer e.V., Nike/Polnische Unternehmerschaft e.V. sowie die Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer.

Niveau anbieten und dabei aktive Lotsenfunktionen für Existenzgründerinnen und -gründer mit Migrationshintergrund wahrnehmen. Sie werden diesen Service zudem kontinuierlich weiterentwickeln.

Zur Gewährleistung einer adäquaten Unterstützungsstruktur sollten flächendeckend lokale Gründungszentren bzw. Ansprechpartner, die als Existenzgründungslotsen für Migrantinnen und Migranten fungieren, unterstützt werden. Diese Zentren sollen den Gründungswilligen Informationen über vorhandene lokale Angebote vermitteln, lokale Ressourcen bündeln und einen effektiven Mitteleinsatz ermöglichen.

Die Bundesregierung wird durch die Ausweitung des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung – IQ“ die Bereitstellung lokal agierender Ansprechpartner für Gründungswillige unterstützen und als Serviceleistung Qualitätsstandards für diese Beraterinnen und Berater erarbeiten. Der Bund wird die Einführung von Qualitätsstandards für Gründungsberater prüfen.

Darüber hinaus untersucht das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Rahmen der Initiative „Gründerland Deutschland“ mit dem Forschungsauftrag „Unternehmensgründungen von Migrantinnen und Migranten“ den spezifischen Beratungsbedarf und bestehende Gründungshemmnisse. Ziel der Analyse ist es, Handlungsempfehlungen zu entwickeln, um das Unterstützungsangebot für gründungsinteressierte Migrantinnen und Migranten auszubauen.

Kapitel 2

Interkulturelle und migrationsspezifische Qualifizierung des Beratungspersonals

Bei der Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt fällt den Beraterinnen und Beratern in den Arbeitsagenturen und Jobcentern und bei anderen Arbeitsmarktakteuren vor Ort eine Schlüsselrolle zu. Hierbei ist es von zentraler Bedeutung, dass die Beratungsfachkräfte über interkulturelle Sensibilität und migrationsspezifische Vermittlungs- und Beratungskompetenzen verfügen, um effektiv mit der Zielgruppe kommunizieren und passgenau auf migrantenspezifische Vermittlungshemmnisse reagieren zu können. Denn die Problemlagen von Personen mit Migrationshintergrund unterscheiden sich häufig von denjenigen, die Personen ohne Migrationshintergrund aufweisen. Zu den speziellen Herausforderungen gehören u. a. sprachlich und kulturell bedingte Verständigungsschwierigkeiten, nicht anerkannte Berufsabschlüsse und Qualifikationen, für bestimmte Arbeitsplatzanforderungen unzureichende deutsche Sprachkenntnisse, Wissensdefizite bei der Erwerbsorientierung, aber auch reale und subjektiv wahrgenommene Diskriminierungserfahrungen.

Die Bundesagentur für Arbeit trägt diesen besonderen Herausforderungen Rechnung und hat bereits umfangreiche Konzepte zur interkulturellen Öffnung sowie zur migrationsspezifischen Qualifizierung des Beratungspersonals entwickelt. Im Rahmen ihres Kompetenzmodells, das ausgehend von den spezifischen Anforderungen an die Bundesagentur und ihren Kernkompetenzen entwickelt wurde und Basis für alle Verfahren der Personalauswahl und Personalentwicklung ist, nehmen Sensitivität gegenüber Vielfalt sowie bedarfsgerechte Beratung, die sich an den individuellen Bedürfnissen heterogener Kundengruppen orientiert, einen besonderen Stellenwert ein. Da die Bundesagentur in der Regel keine speziellen Beauftragten und Ansprechpersonen für Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund hat, werden alle BA-Beschäftigten (insbesondere Führungskräfte, Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte mit Kundenkontakt sowie Beschäftigte aus dem Personalbereich) im Rahmen der Personalentwicklung und im Kontext des ganzheitlichen Diversity-Managements auf Sensitivität gegenüber (interkultureller) Vielfalt besonders qualifiziert.

Für den individuellen Qualifizierungsbedarf steht ein passgenaues Weiterbildungsangebot zur Verfügung, das in enger Abstimmung mit der Praxis fortlaufend aktualisiert wird. So werden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur (insbesondere für Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte und Beschäftigte im Personalbereich) z. B. folgende Qualifizierungsmodule zur Thematik Sensitivität gegenüber interkultureller Vielfalt angeboten:

- bedarfsorientiertes Modul: Diversity – Interkulturelle Kompetenz in der Bundesagentur (Außensicht/Innensicht)
- bedarfsorientierte Diversity-Trainings: Sensitivitätstraining (Außensicht/Innensicht)
- Web Based Training (WBT) Diversity
- Web Based Training (WBT) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Zur allgemeinen Verbesserung von Beratung und Integration in der Arbeitsvermittlung und Berufsberatung der Bundesagentur wurde 2009 eine neue Beratungskonzeption eingeführt. Auf dieser Basis erfolgte im Anschluss die Qualifizierung aller Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte sowie der Teamleitungen im Bereich Beratung/Vermittlung. Für die Beschäftigten in den Jobcentern, die als Fallmanagerinnen und -manager tätig sind, steht darüber hinaus ein spezielles Qualifizierungsangebot zur Verfügung. Neben fachlichen Themen liegen dessen Schwerpunkte auch im Bereich Beratungsmethodik. Zudem werden Aufbaumodule wie Arbeitsvermittlung und Beschäftigungsorientierung, Diversity, Gesundheitsorientierung und Interkulturelle Arbeit angeboten.

Darüber hinaus verfolgt die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen ihrer Personalentwicklungspolitik eine konsequente Diversity-Strategie und fördert gezielt die Entwicklung einer kulturell vielfältig zusammengesetzten Belegschaft. Ihr Anspruch ist es, mit diesem Diversity-Ansatz auch eine Vorbildfunktion im operativen Bereich, d. h. im Umgang mit den Kundinnen und Kunden, einzunehmen. Die Sensibilisierung der Beschäftigten im Hinblick auf einen wertschätzenden Umgang miteinander bildet einen aktuellen Schwerpunkt der Arbeit innerhalb des Diversity-Managements. Bereits bei

der Erstausbildung (im Studium an der Hochschule der Bundesagentur und in der Ausbildung) sind Qualifizierungsinhalte zum Thema Sensitivität gegenüber interkultureller Vielfalt in die Lerneinheiten integriert. Zudem werden Auslandspraktika für Auszubildende und Studierende angeboten. Auch bei der Qualifizierung von Führungskräften im Rahmen interner Schulungen an der Führungsakademie spielen Kursangebote zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz und Sensitivität im Sinne eines systematischen Diversity-Managements eine zentrale Rolle, z. B. in Form des Seminars „Kulturelle Vielfalt – Erfolgsfaktor und Chance für die operative Arbeit“. Schon heute ist kulturelle Vielfalt gelebter Arbeitsalltag in der Bundesagentur für Arbeit: Schätzungsweise 8 % der Beschäftigten haben einen Migrationshintergrund. Insgesamt arbeiten in der Bundesagentur Menschen aus rund 70 Nationen.²⁹

Allerdings bestehen bei der Umsetzung des Konzepts zur Stärkung der interkulturellen Öffnung und der migrations-spezifischen Beratungskompetenz der Arbeitsverwaltung in der Fläche vielerorts noch zum Teil Lücken und Defizite. So stellten Migrantinnen und Migranten laut SGB II-Wirkungsanalyse³⁰ für die Beratungsfachkräfte in den untersuchten Grundsicherungsstellen³¹, abgesehen von der Zuweisung in Sprach- bzw. Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, keine eigenständige Zielgruppe der Aktivierung und Arbeitsförderung dar.³² Die Grundsicherungsträger hatten zum Untersuchungszeitpunkt der SGB II-Wirkungsanalyse 2008 nur selten Konzepte und Strategien für den Umgang mit migrations-spezifischen Problemen entwickelt, und das Fachpersonal war in der Regel nicht hinreichend für die Belange von Personen mit Migrationshintergrund qualifiziert und sensibilisiert. Darüber hinaus ergab die Analyse, dass nur rund 3 % der Beschäftigten in den Grundsicherungsstellen selbst einen Migrationshintergrund hatten. Der Bericht empfiehlt daher umfassende Maßnahmen zur interkulturellen Qualifizierung der Beschäftigten der Grundsicherungsstellen und die Entwicklung und Umsetzung von Diversity-Konzepten in der Arbeitsverwaltung.

Seit Veröffentlichung der SGB II-Wirkungsanalyse hat es hier eine Vielzahl von Aktivitäten gegeben. So hat die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen eines Modellprojektes „Stärkung migrationssensibler Beratung und Vermittlung“ rechtskreisübergreifend an den vier Standorten Saarbrücken, Kassel, Kiel und Bielefeld nach Bildungsbedarfserhebungen spezifische Qualifizierungskonzepte entwickelt. Neben der intensiven Nutzung bereits bestehender interner Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. „Diversity – Interkulturelle Kompetenz“, „Sensitivitätstraining“, „Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement – Handlungsfeld interkulturelle Arbeit und migrationsbezogene Rechtsgebiete“) wurden bedarfsbezogen auch externe Schulungen eingesetzt, für die es im Bereich der Bundesagentur noch keine eigenen Qualifizierungsangebote gibt. Die Maßnahmen werden derzeit vom Zentrum für Kunden- und Mitarbeiterbefragungen der Bundesagentur evaluiert. Qualifizierungsmaßnahmen Externer werden in die Weiterentwicklung des Schulungsangebotes einbezogen.

Darüber hinaus setzt die Bundesregierung mit dem flächendeckenden Ausbau des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung – IQ“ bei den skizzierten Defiziten an. Ab Mitte 2011 wird das Förderprogramm IQ operativ zu einer bundesweiten Struktur regionaler Netzwerke ausgebaut. Eine der wesentlichen Aufgaben dieser regionalen Netzwerke ist das Angebot für eine interkulturelle und migrations-spezifische Qualifizierung der Beratungsfachkräfte in den Regelinstitutionen vor Ort (insbesondere Jobcenter, aber auch kommunale Einrichtungen und Beratungsstellen in freier Trägerschaft) durch passgenaue Schulungen und Fortbildungen. Diese ergänzen die bereits bestehenden zentralen

29 Die Grundlage für diesen Schätzwert bildet eine anonyme und freiwillige, nicht-repräsentative Mitarbeiterbefragung, die von der Bundesagentur für Arbeit 2007 bundesweit durchgeführt wurde.

30 Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2009. Abschlussbericht „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“.

31 Zum Untersuchungszeitpunkt wurden die heutigen Jobcenter noch als Grundsicherungsstellen bezeichnet. Diese Bezeichnung findet sich auch in der zitierten Studie.

32 Da Personen mit Migrationshintergrund aber keine homogene Gruppe bilden, sondern als Arbeit- und Ratsuchende aufgrund ihres persönlichen Werdegangs und ihrer aktuellen Lebenssituation individuelle Beratungs- und Förderbedarfe haben, setzt die Bundesagentur für Arbeit im Bereich der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter aus diesem Grund auf Beratungs- und Integrationsstrategien, die am individuellen Handlungsbedarf ausgerichtet sind.

Maßnahmen zu den Themen interkulturelle Kompetenz und Diversity. Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit ist es Ziel, durch den flächendeckenden Aufbau migrationssensibler Beratungs- und Vermittlungskompetenz bei den Arbeitsmarktakteuren einen verbesserten Zugang von Personen mit Migrationshintergrund zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zu erreichen.

Der Berliner Senat initiierte 2007 zunächst in drei Jobcentern einen Prozess der interkulturellen Organisationsentwicklung. Eine zu Beginn des Vorhabens erstellte Expertise zeigte ein wechselseitiges grundlegendes Missverständnis auf: Seitens des Beratungspersonals wurden Migrantinnen und Migranten in hohem Maß als problematisch und weniger als „Kunden“ wahrgenommen. Die befragten Migrantinnen und Migranten verbanden mit den Jobcentern selten die Erwartung, dass es dort um den Zugang zu Arbeits- oder Ausbildungsstellen ging. Die daraufhin in den Jobcentern entwickelten Strategien umfassten die Einführung eines Controllings der Vermittlung von Migrantinnen und Migranten in Beschäftigung und Qualifizierungen, Präventionsmaßnahmen gegen Diskriminierung und die Verbesserung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wichtig ist, dass sich die Jobcenter im Laufe des Prozesses immer weiter mit dem Ziel der interkulturellen Öffnung identifizierten. So bildeten sich Arbeitsgruppen, die die Veränderungen jeweils umsetzten. Die interkulturelle Öffnung konnte als eine langfristige Aufgabe der Behörden selbst wahrgenommen werden, die über den Zeitraum, der zunächst für den Prozess einer Verwaltungsmodernisierung avisiert war, fortzusetzen ist. Vor diesem Hintergrund unterstreicht der Berliner Senat, dass sich die interkulturelle Öffnung von Jobcentern nicht allein auf Fortbildungen und damit die persönliche Kompetenz der Beraterinnen und Berater beschränken darf, sondern die Verwaltungseinheiten und Institutionen mit ihrem jeweiligen Mandat und ihrer Zielsetzung insgesamt in den Blick nehmen muss.

Die Handwerksorganisationen legen besonderen Wert auf die interkulturelle Sensibilisierung ihrer Beschäftigten, um die spezifischen Belange und Bedarfe von Migrantinnen und Migranten in der gesamten Breite ihrer Beratungs- und Dienstleistungsangebote, beispielsweise im Bereich der Existenzgründungsberatung, zu berücksichtigen. Viele Kammern und Verbände haben interkulturelle Schulungen durchgeführt und stellen gezielt Beraterinnen und Berater mit Migrationshintergrund ein. Sie tragen dazu bei, die Distanz vieler Zuwanderer gegenüber den Wirtschaftsorganisationen zu überwinden und setzen ein Signal interkultureller Offenheit gegenüber den Mitgliedsbetrieben.

Auch die Beratungsleistungen der Industrie- und Handelskammern (IHKs) berücksichtigen die besonderen Erfordernisse von Personen mit Migrationshintergrund. So können die IHKs Informationsmaterial in entsprechenden Fremdsprachen bereitstellen.³³ Beispielsweise werden auch Podcasts in verschiedenen Sprachen geschaltet, um das fremdsprachige Potenzial bedienen zu können.³⁴ Auch werden spezifische Beratungstage oder Kampagnen für migrantische Unternehmen durchgeführt, beispielsweise durch die Industrie- und Handelskammer Köln.

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. sieht vor allem in der interkulturellen Öffnung von Institutionen, in der interkulturellen Kompetenz des Personals sowie in einem gezielten Diversity-Management als Personalentwicklungsstrategie den wesentlichen Schlüssel für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration und eine gleichberechtigte Teilhabe der Menschen mit Migrationshintergrund. In einer im März 2010 veröffentlichten Publikation gibt der Verein einen Überblick über die komplexe Rechtslage und liefert wertvolle Anregungen und Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbsintegration von Menschen mit Migrationshintergrund.³⁵

33 Deutscher Industrie- und Handelskammertag. 2007. Vielfältig und praxisnah. Angebote der IHKs zur Integration von Migrantinnen und Migranten. Berlin.

34 Industrie- und Handelskammer Bonn mit www.jetzt-ausbilden.de

35 Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. 2010. Erste Empfehlungen zur Verbesserung der Erwerbsintegration von Menschen mit Migrationshintergrund. Berlin.

Kapitel 3

Betriebliche Integration verbessern

1. Interkulturelle Öffnung von Unternehmen/Diversity-Management

Interkulturelles Diversity-Management – Hintergrund und Potenziale

Kulturelle Vielfalt prägt in zunehmendem Maße die gesellschaftliche und wirtschaftliche Realität in Deutschland. Triebfeder dieser Entwicklung sind nicht zuletzt die offenen, globalisierten Märkte, von denen Deutschland als wettbewerbsstarker Hochtechnologiestandort in den vergangenen Jahrzehnten stark profitieren konnte. Wirtschaftliches Handeln findet dabei in einer zunehmend multikulturell geprägten Arbeitswelt statt, die Zulieferer, Beschäftigte sowie Kundinnen und Kunden mit vielfältigen ethnischen und kulturellen Hintergründen zusammenbringt. Der gekonnte Umgang mit dieser Vielfalt in der Arbeitswelt und die Fähigkeit, die hieraus erwachsenden Potenziale zu nutzen, sind bereits heute Grundvoraussetzungen für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des sich bereits punktuell abzeichnenden Fachkräftemangels wird das Gelingen der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ins Erwerbsleben von entscheidender Bedeutung für die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands sein.

Die aktuelle und zukünftige Bedeutung eines professionellen, systematischen und ganzheitlichen Diversity-Managements für die Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit von Unternehmen ist angesichts dieser Entwicklungen offenkundig. Dabei geht es im Kern um eine bewusste Entscheidung für eine Unternehmenspolitik und -kultur, die die Vielfalt innerhalb der Belegschaft fördert, als Bereicherung wahrnimmt und die daraus erwachsenden Potenziale als strategische Ressource für das Unternehmen nutzt. Eine solche strategische Ausrichtung bietet Unternehmen im globalen Wettbewerb nachhaltige Entwicklungs- und Wachstumschancen und erhebliche Wettbewerbsvorteile in folgenden Bereichen:³⁶

- Flexibilität: Kulturell vielfältig zusammengesetzte Belegschaften sind anpassungsfähiger und reagieren flexibler auf Veränderungen und neue Herausforderungen in den Märkten.
- Problemlösungskompetenz: Vielfalt im Unternehmen führt zu innovativeren und kreativeren Problemlösungsstrategien.
- Marketing: Beschäftigte mit unterschiedlichem sprachlichem und kulturellem Hintergrund reagieren besser auf die Wünsche und Bedürfnisse heterogener Kunden und Zielgruppen.
- Personalrekrutierung: Ein tolerantes, aufgeschlossenes und vielfältiges Arbeitsumfeld macht Arbeitgeber für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv und erleichtert somit die Rekrutierung dringend benötigter Fachkräfte.

Gerade auch für öffentliche Arbeitgeber bieten eine konsequente interkulturelle Öffnung in der Personalentwicklung und ein gezieltes Diversity-Management erhebliche Vorteile. Eine kulturell vielfältig zusammengesetzte Belegschaft kann durch verbesserte Zugangsmöglichkeiten zu verschiedenen Bevölkerungsgruppen öffentliche Dienstleistungen

36 Europäische Kommission. 2005. Geschäftsnutzen von Vielfalt – Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften; sowie Europäische Kommission. 2008. Vielfalt in Europa: Die Reise geht weiter – Vorteile für Unternehmen, Perspektiven und bewährte Verfahren. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

passgenauer erbringen und staatliche Aufgaben effektiver erfüllen. Dies gilt für vielfältige staatliche Handlungsfelder, von der Arbeitsmarktberatung über Schule und Ausbildung bis hin zur Gesundheitsfürsorge.³⁷

Eine Vielzahl von Studien und empirischen Untersuchungen belegt die positiven Effekte eines gelungenen Diversity-Managements auf die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. So zeigen zum Beispiel die EU-Untersuchung „Geschäftsnutzen von Vielfalt“³⁸ sowie der Nachfolgebericht „Vielfalt in Europa: Die Reise geht weiter“³⁹ auf Grundlage von Unternehmensbefragungen die möglichen wirtschaftlichen Nutzengewinne eines konsequenten Diversity-Managements in den Feldern Personalrekrutierung, Innovationskraft und Produktivität. Insbesondere die innovationssteigernde Wirkung von kulturell vielfältig zusammengesetzten Teams in der Forschungs- und Entwicklungsarbeit von Unternehmen steht im Zentrum aktueller Untersuchungen. So liefert eine Vergleichsstudie verschiedener deutscher Regionen empirische Hinweise darauf, dass unterschiedliche Fähigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit verschiedenen kulturellen Hintergründen sich positiv auf die Leistungsfähigkeit regionaler Forschungs- und Entwicklungssektoren auswirken.⁴⁰

Gute Beispiele aus der Praxis

Angesichts der enormen Potenziale und Vorteile, die ein systematisches Diversity-Management privatwirtschaftlichen und öffentlichen Arbeitgebern bietet, hat in den zurückliegenden Jahren bereits vielerorts ein Paradigmenwechsel in der Personal- und Unternehmenspolitik stattgefunden. Seit Ende der 1990er Jahre rücken Diversity-Ansätze verstärkt ins Zentrum der Personalpolitik von Unternehmen und auch von öffentlichen Arbeitgebern.

Das Spektrum der bereits praktizierten unternehmens- und verwaltungsspezifischen Diversity-Maßnahmen ist weit gefasst. Es reicht von differenzierten personalpolitischen Angeboten für einzelne Beschäftigtengruppen und der Unterstützung informeller Netzwerkbildung⁴¹ bis hin zu Angeboten zur interkulturellen Sensibilisierung⁴² sowie zur Entwicklung diversifizierter Kommunikations- und Konfliktlösungskompetenzen. In zahlreichen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen wurden darüber hinaus Diversity-Beauftragte eingesetzt, die entsprechende Zielvorgaben in den Unternehmensleitlinien verankern und Konzepte für die Umsetzung der Diversity-Strategien im operativen Geschäft entwickeln.

Zahlreiche Großunternehmen haben den Diversity-Gedanken bereits fest in ihren Personalentwicklungsstrategien verankert und teilweise in Form eigens eingerichteter Diversity-Organisationseinheiten institutionalisiert, so beispiels-

37 Um der enormen Bedeutung dieses Themas Rechnung zu tragen, befasst sich im Rahmen der Erarbeitung des Nationalen Aktionsplans ein eigenes Dialogforum unter Federführung des Bundesministeriums des Innern mit der Thematik „Migranten im öffentlichen Dienst“.

38 Europäische Kommission. 2005. Geschäftsnutzen von Vielfalt – Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

39 Europäische Kommission. 2008. Vielfalt in Europa: Die Reise geht weiter – Vorteile für Unternehmen, Perspektiven und bewährte Verfahren. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

40 Niebuhr, Annetrin. 2010. Migration and innovation: Does cultural diversity matter for regional R&D activity? Papers in Regional Science, 89 (3).

41 Im Rahmen ihrer Diversity-Strategie unterstützt die SAP AG das Netzwerk „Cultures@SAP“, in dem sich Beschäftigte verschiedener Ethnien, Nationalitäten und Kulturen mit ihren über 20 bereits bestehenden informellen Communities zusammengeschlossen haben, darunter z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Indien, Iran, Afrika, China und den USA.

42 Bei den deutschen Ford-Werken sind Diversity-Trainings für Führungskräfte verpflichtend und auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optional im Rahmen der innerbetrieblichen Weiterbildung als zentral finanzierte Schulungen zugänglich. 93 % der Führungskräfte und 30 % der Angestellten haben bereits an diesen Trainingsmaßnahmen teilgenommen.

weise die Lufthansa AG mit ihrer Abteilung „Change Management and Diversity“. Auch viele kleine und mittlere Unternehmen haben den Nutzen von Vielfalt in ihren Belegschaften⁴³ erkannt und setzen sie in der Praxis um.

Die Spitzenverbände der Wirtschaft unterstützen derartige Konzepte zur konsequenten interkulturellen Öffnung von Unternehmen ausdrücklich. So setzt sich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) dafür ein, dass der personalpolitische Ansatz des Diversity-Managements noch stärkeren Eingang in die betriebliche Praxis findet.⁴⁴ Sie unterstützt zudem die weitere Verbreitung der „Charta der Vielfalt“ (siehe unten). Bei ihren Initiativen und Aktivitäten stellt die BDA stets den ökonomischen und ganzheitlichen Charakter von Diversity-Management heraus.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) setzt sich in seinem Verantwortungsbereich ebenfalls für die Idee der interkulturellen Öffnung ein und unterstützt Ansätze für kulturelle Vielfalt in den Belegschaften in seinen Mitgliedsbetrieben. Schon heute hat jeder fünfte Beschäftigte im Handwerk einen Migrationshintergrund. Ein besonderes Signal der Offenheit für Migrantinnen und Migranten setzt die bundesweite Imagekampagne des Handwerks, die 2011 das Thema „Vielfalt“ in den Mittelpunkt stellt. Unter dem Motto „Bei uns zählt nicht, wo man herkommt. Sondern wo man hinwill“ wirbt das Handwerk gezielt um Menschen mit Migrationshintergrund und bekennt sich in der breiten Öffentlichkeit zu interkultureller Vielfalt. Dies wurde bereits Anfang des Jahres im Rahmen des „Integrationsforums Handwerk“ deutlich, bei dem der ZDH den intensiven Austausch mit Migrantenverbänden und Politik suchte und auf die vielfältigen Karrierechancen für Personen mit Migrationshintergrund im Handwerk aufmerksam machte.

Auch die Handwerksorganisationen selbst verfolgen eine konsequente Strategie der interkulturellen Öffnung. So bieten die Handwerkskammern für ihre eigenen Mitarbeiter Schulungen zum Thema „Kulturelle Vielfalt/Diversity“ an. 2008 hatten bereits rund zwei Drittel der Ausbildungsberater an interkulturellen Schulungen teilgenommen. In mindestens jeder dritten Kammer sind Menschen mit Migrationshintergrund ehrenamtlich tätig.⁴⁵

In vielen Betrieben und Branchen vereinbaren Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gemeinsam konkrete Schritte zur Förderung interkultureller Vielfalt in den Belegschaften. So schlossen z. B. der Bundesarbeitgeberverband Chemie und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie bereits 2008 unter dem Titel „Vielfalt nutzen – Chancengleichheit verwirklichen!“ eine Sozialpartnervereinbarung zum Diversity-Management in den Unternehmen.

Das ursprünglich aus der Wirtschaft stammende Konzept des Diversity-Managements findet zunehmend auch bei Verwaltungen, Wohlfahrtsverbänden und öffentlichen Arbeitgebern Anwendung.

Das Land Berlin hat im Rahmen seiner Personalentwicklung eine konsequente Strategie der interkulturellen Öffnung entwickelt und umgesetzt. Es verfolgt insbesondere das Ziel, den Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst sowie bei den Berliner Unternehmen mit Landesbeteiligung auf 25 % zu steigern. Hierfür hat der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration die Kampagne „Berlin braucht dich!“ ins Leben gerufen, die zielgruppengerechte Maßnahmen der beruflichen Orientierung mit medialen Informationsangeboten kombiniert.⁴⁶ Unterstützt wird die Kampagne durch ein Internetportal mit umfangreichen Informationen für Jugendliche und Lehrkräfte (Bewerbungs-Tipps, Ausbildungsangeboten, Anlaufstellen, Berufsprofilen etc.).⁴⁷ Zudem ist im

43 In zahlreichen kleinen Betrieben wird interkulturelle Vielfalt in den Belegschaften bewusst gefördert und als Ressource aktiv genutzt, ohne dass hierfür ein formalisiertes oder institutionalisiertes Diversity-Management-Konzept existiert.

44 Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat das umfangreiche Engagement der Arbeitgeber in den Bereichen Bildung, Weiterbildung und Beschäftigung in der Dokumentation „Projekte zur Integration von Migranten“ dargestellt.

45 Diese Schätzung basiert auf einer unveröffentlichten Umfrage durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks, an der sich 36 der insgesamt 53 Handwerkskammern beteiligten.

46 Den organisatorischen Rahmen bildet ein sogenanntes Konsortium aus derzeit 31 Schulen (überwiegend Sekundarstufe I) und etwa 40 öffentlichen Betrieben.

47 Nähere Informationen zur Kampagne: www.berlin-braucht-dich.de.

Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz das Ziel, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen, festgeschrieben und mit einem Benchmark untersetzt.

Die Landesregierung in Nordrhein-Westfalen startete eine Initiative zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung mit drei Zielen: (1) Die Anzahl der Menschen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst zu erhöhen, (2) möglichen Diskriminierungen (aufgrund des Migrationshintergrunds) bei der Besetzung ausgeschriebener Stellen entgegenzuwirken und (3) die interkulturelle Kompetenz der Bediensteten der Landesverwaltung zu erhöhen.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat hinsichtlich des Migrationshintergrunds mit einer Quote von rund 26 % im Bereich der Auszubildenden und mit rund 16 % im Bereich aller Beschäftigten gezeigt, dass entsprechende Zielsetzungen über eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit und eine migrationssensible Personalgewinnung umgesetzt werden können. Zudem hat das Bundesamt für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein umfassendes Schulungskonzept „Interkulturelles Training“ entwickelt. Es beinhaltet insgesamt neun Module zur interkulturellen Sensibilisierung, von denen das erste („Grundlagen interkultureller Kompetenz“) bereits im Rahmen von Schulungen flächendeckend erprobt und begleitend evaluiert wird.

Für die Kommunen lässt sich München mit seiner übergreifenden Konzeption zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung in der Verwaltung als Beispiel nennen. Die interkulturelle Orientierung und Öffnung richtet sich dabei sowohl nach innen an die Verwaltung als auch nach außen an die freien Träger sowie die städtischen Betriebe. Seit 1999 verwendet die bayerische Landeshauptstadt in ihren Stellenausschreibungen einen Antidiskriminierungszusatz, womit sie als eine der ersten Städte ein starkes Signal für Toleranz und Offenheit setzte. Insbesondere bei der Besetzung von Stellen, bei denen häufig interkulturelle Arbeitssituationen auftreten, wird Wert auf interkulturelle Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber gelegt.

Erfolgsvoraussetzungen und Handlungsbedarfe

Um den positiven Trend der jüngeren Vergangenheit fortzusetzen und die Verbreitung von Diversity-Management-Ansätzen in der Arbeitswelt weiter zu stärken, müssen sich künftige Anstrengungen auf drei wesentliche Bereiche konzentrieren:

- a) Maßnahmen gegen Diskriminierung
- b) Interkulturelle Kompetenz der betrieblichen Entscheidungsträger
- c) Sensibilisierung von Unternehmen für die Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund

a) Maßnahmen gegen Diskriminierung

Den rechtlichen Rahmen für einen weitgehend einheitlichen Diskriminierungsschutz hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschaffen, das vier EU-Gleichbehandlungsrichtlinien umsetzt und am 18. August 2006 in Kraft getreten ist.

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Der Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ist entsprechend den Richtlinienvorgaben der Schwerpunkt des AGG. Neben einem arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbot sowie seinen Ausnahmeregelungen werden Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz vor Benachteiligungen sowie Rechte der Beschäftigten (Be-

schwerderecht, Leistungsverweigerungsrecht) und ihre Ansprüche bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot (Entschädigung, Schadensersatz) geregelt.

Trotz des gesetzlich verankerten Diskriminierungsschutzes gibt es jedoch Hinweise darauf, dass Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt neben Barrieren wie unzureichenden berufsbezogenen Deutschkenntnissen und Qualifikationen mit weiteren Hindernissen konfrontiert sind. Eine Studie von Forschern der Universität Konstanz von 2009 zeigt, dass Menschen mit nicht-deutschen Namen signifikant seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden als Bewerberinnen und Bewerber mit deutschem Namen, selbst wenn sie gleich qualifiziert, in Deutschland geboren und aufgewachsen sind und muttersprachlich Deutsch sprechen.⁴⁸ Vielfach gehen Diskriminierungserfahrungen von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt allerdings auf unbewusste, nicht-beabsichtigte Formen der Diskriminierung zurück.

Vor diesem Hintergrund hat die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes im November 2010 ein deutschlandweites Modellprojekt initiiert, in dessen Rahmen verschiedene Unternehmen, Behörden und Kommunen anonymisierte Bewerbungsverfahren testen. An dem Projekt beteiligen sich Deutsche Post, Deutsche Telekom, L'Oréal, Mydays, Procter & Gamble, die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit und die Stadtverwaltung von Celle. Seitens der Bundesregierung nimmt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend teil.⁴⁹ Die Bundesregierung wird die Ergebnisse der geplanten wissenschaftlichen Evaluation des Projektes analysieren und prüfen, ob hieraus Handlungsempfehlungen für die künftige Gestaltung von Bewerbungsverfahren abzuleiten sind.

Einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt leistet das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales entwickelte Bundesprogramm „XENOS – Integration und Vielfalt“, das ab Mitte 2011 in die zweite Förderrunde startet. Im Fokus stehen insbesondere benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund, deren Zugang zu Schule, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erschwert ist. Das Programm zielt darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit von besonders benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen und deren Motivation zur Arbeitssuche bzw. -aufnahme durch berufsbezogene und interkulturelle Qualifizierung zu verbessern. Darüber hinaus sollen die Zugangsmöglichkeiten und die Chancen dieser Zielgruppe auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz durch Abbau arbeitsmarktbezogener Diskriminierung und die Förderung von kultureller Vielfalt (Diversity-Management) in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen erweitert werden.⁵⁰

b) Interkulturelle Kompetenz der betrieblichen Entscheidungsträger

Eine Grundvoraussetzung für die operative Umsetzung von Diversity-Konzepten in der betrieblichen Praxis sind interkulturell kompetente Führungskräfte. Sie fungieren innerhalb der Unternehmen als Vorbilder und beeinflussen mit ihrem Verhalten und ihren Entscheidungen maßgeblich die innerbetrieblichen Standards in Bereichen wie Konfliktmanagement, Kommunikation und Teamführung. Diese Bereiche sind Schlüsselvariablen für eine Unternehmenskultur, die die Potenziale der innerbetrieblichen Vielfalt im Sinne eines gelungenen Diversity-Managements voll ausschöpft. In kleinen Betrieben, in denen der Unternehmer selbst Manager, Führungskraft und Mitarbeiter ist, wird kulturelle Vielfalt vielerorts weit weniger formalisiert, aber dennoch effektiv gelebt.

48 Kaas, Leo/Manger, Christian. 2010. Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA Discussion Paper Series, 4741. Institut für die Zukunft der Arbeit. Bonn.

49 www.antidiskriminierungsstelle.de

50 www.esf.de/portal/generator/6606/programm_integration_vielfalt.html

Um künftigen Führungskräften bereits während der Ausbildung Auslandserfahrungen zu ermöglichen und frühzeitig ein Verständnis für die interkulturelle Dimension von Wirtschaftsbeziehungen zu fördern, haben der Zentralverband des Deutschen Handwerks und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales das „Mobilitätsberater-Projekt“ aufgelegt, mit dem die beiden Kammerorganisationen mit örtlichen Schwerpunkten Betriebe beraten können. Das Projekt zielt darauf ab, vor allem die Leistungsfähigeren unter den Auszubildenden durch die Chance auf ausbildungsintegrierte Auslandsaufenthalte für den Mittelstand zu begeistern.⁵¹

Interkulturelle Kompetenz ist erlernbar, setzt allerdings voraus, dass sich Entscheidungsträger auf die Thematik einlassen und sich mit ihr auseinandersetzen. Im Rahmen des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung – IQ“ wird im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ab Mitte 2011 eine Fachstelle „Diversity-Management“ aufgebaut. Deren Aufgabe ist die konzeptionelle Erarbeitung und Umsetzung von Schulungsangeboten zur interkulturellen Sensibilisierung insbesondere für die Führungsebene von kleinen und mittleren Unternehmen.

Der deutsche Weiterbildungsmarkt bietet eine Vielzahl von Angeboten zum Erlernen interkultureller Kompetenz. Einen Überblick geben vor allem die Weiterbildungsdatenbanken. Im wirtschaftsorientierten Kontext listet z. B. das Weiterbildungs-Informationssystem WIS der IHKs eine Reihe von Angeboten auf.⁵²

c) Sensibilisierung von Organisationen für die Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund

Derzeit sind überproportional viele Migrantinnen und Migranten als Un- und Angelernte in allen Wirtschaftsbereichen beschäftigt.⁵³ Ursache dafür ist längst nicht immer ein geringes Qualifikationsniveau. Hürden, wie fehlende Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen (siehe Kapitel 1), Schwierigkeiten mit Deutsch als Zweitsprache und viele weitere Faktoren, führen oft dazu, dass berufliche Kompetenzen und Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund nicht erschlossen werden. Um diese Verschwendung von Potenzialen künftig zu verhindern und migrationspezifische Gesichtspunkte bei Prozessen der Personalauswahl und -entwicklung besser zu berücksichtigen, ist eine noch stärkere Sensibilisierung und gezielte Information von Personalverantwortlichen und Arbeitgebern nötig. Hierbei geht es vor allem darum, die spezifischen Kompetenzen, die aus einem Migrationshintergrund entstehen können, wie Fremdsprachenkenntnisse oder interkulturelle Kompetenz, als potenziell gewinnbringende Ressource für das Unternehmen zu erkennen und sich stärker für Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu öffnen.

Von entscheidender Bedeutung ist hierbei, dass Unternehmen und potenzielle Beschäftigte mit Migrationshintergrund gezielt zusammengeführt werden. Das Netzwerk IQ hat dazu das Veranstaltungsformat „Job-Kontakt“ entwickelt. Diese Jobmesse speziell für Personen mit Migrationshintergrund wurde erstmals in Hamburg durchgeführt. Sie bietet Unternehmen die Möglichkeit, sich zu präsentieren und in direkten Kontakt mit arbeitssuchenden Personen mit Migrationshintergrund zu treten. Das Konzept der Job-Kontakt-Messen wurde in die „Gemeinsame Initiative zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund“, die von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit getragen wird, aufgenommen und bereits in anderen Städten umgesetzt. Die Bundesagentur für Arbeit hat dieses Format zu einem kommunikationsorientierten Konzept „JOBAKTIV“ weiterentwickelt, das auch zukünftig fortgeführt wird.

51 www.mobilitaetscoach.de/mobilitaetsberaterprojekt/ueber-uns.html

52 <http://wis.ihk.de>

53 So stellten Ausländer laut einer Statistikauswertung der Bundesagentur für Arbeit im März 2010 rund 6,8 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt, aber 15 % der Hilfsarbeiter.

Für die passgenaue Zusammenführung von potenziellen Arbeitnehmern und Unternehmen sind vorgeschaltete Potenzialanalysen eine wesentliche Voraussetzung (siehe Kapitel 1).

„Charta der Vielfalt“

Die „Charta der Vielfalt“ ist eine Unternehmensinitiative zur Anerkennung, Wertschätzung und Förderung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland. Sie wurde 2006 von Daimler, der Deutschen BP, der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom ins Leben gerufen. Die Bundesregierung unterstützt die Initiative aktiv. So hat Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel die Schirmherrschaft übernommen. Bundesweit haben inzwischen über 1.000 Unternehmen mit insgesamt rund fünf Millionen Beschäftigten die Charta unterzeichnet:

- 18 der DAX 30-Konzerne gehören zu den Unterzeichnern – daneben auch zahlreiche deutsche Töchter bekannter ausländischer Unternehmen, wie z. B. IBM, IKEA, McDonald's und Nestlé.
- Auch zahlreiche Organisationen der Wirtschaft haben die Charta unterzeichnet und beteiligen sich aktiv an der Umsetzung in den Betrieben, so beispielsweise der Zentralverband des Deutschen Handwerks sowie diverse Handwerkskammern.
- Ungefähr 20 % der Charta-Unterzeichner stammen aus dem Öffentlichen Dienst – darunter sind unter anderem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bundesagentur für Arbeit, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, fünf Bundesländer sowie neun der zehn größten Städte Deutschlands.

Auch bei anderen gesellschaftlichen Akteuren findet die „Charta der Vielfalt“ großes Interesse, z. B. bei Verbänden, Kammern, Stiftungen und bei Organisationen wie Deutscher Olympischer Sportbund, Deutsches Kinderhilfswerk e. V. und Deutsches Rotes Kreuz.

Wer die Charta unterzeichnet, verpflichtet sich, die Vielfalt im Unternehmen oder in der öffentlichen Einrichtung zu fördern. Dort heißt es:

„Die Umsetzung der ‚Charta der Vielfalt‘ in unserem Unternehmen hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“

Die „Charta der Vielfalt“ verpflichtet die Unterzeichner, eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Die Personalprozesse sollen den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht werden und die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens anerkennen und nutzen. Zudem sollen die Unterzeichner über Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Charta jährlich öffentlich Auskunft geben und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Umsetzung einbeziehen.

Die deutsche Wirtschaft hat ein nachhaltiges Interesse an einer funktionierenden Vielfaltskultur. Die Festlegung gemeinsamer Standpunkte im Rahmen der Charta war ein erster Schritt. Jetzt eröffnet die Überführung der Charta in eine Vereinsstruktur neue Handlungsspielräume als Rat- und Impulsgeber. Am 10. September 2010 haben 12 Unternehmen⁵⁴ den Verein „Charta der Vielfalt“ in Berlin gegründet und damit eine neue Trägerstruktur geschaffen. Um die bisherige erfolgreiche Zusammenarbeit von Politik und Wirtschaft fortzusetzen und auszubauen, wurde der Verein „Charta der Vielfalt“ als Public Private Partnership gegründet.

Der Verein wird sich dafür einsetzen, mehr Unternehmen und Organisationen für die Prinzipien der „Charta der Vielfalt“ zu gewinnen und damit das Diversity-Management in der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft stärker zu verankern. Außerdem wird der Verein die bestehenden Unterzeichnerorganisationen im gegenseitigen Lernprozess und Erfahrungsaustausch sowie bei der Umsetzung von Diversity-Management-Maßnahmen unterstützen.

2. Berufliche Weiterbildung auch unter Nutzung der vorhandenen Instrumente

In einer wissensbasierten, hochtechnologisierten Volkswirtschaft wie der deutschen ist lebenslange berufliche Weiterbildung von zentraler Bedeutung. Sie sichert die Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor dem Hintergrund einer sich kontinuierlich fortentwickelnden Arbeitswelt, die wachsende Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen von Beschäftigten stellt. Berufliche Weiterbildung ist damit eine unverzichtbare Zukunftsinvestition, die die individuelle Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhält, die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen erhöht und damit letztlich den Wirtschaftsstandort Deutschland stärkt.

Hierbei fällt den privatwirtschaftlichen, nicht staatlich geförderten Investitionen in berufliche Weiterbildung eine Schlüsselrolle zu. Laut einer Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln investierten die privaten Unternehmen in Deutschland im Jahr 2007 insgesamt rund 27 Mrd. Euro in betriebliche Weiterbildungsprogramme zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten.⁵⁵ Damit übersteigen die privatwirtschaftlichen Ausgaben den Gesamtumfang staatlich finanzierter beruflicher Weiterbildung deutlich.⁵⁶

Allerdings zeigen Untersuchungen zur Weiterbildungsbeteiligung, dass bestimmte Beschäftigtengruppen eine geringere Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsangeboten aufweisen. Besonders gravierend sind seit vielen Jahren die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen verschiedenen Qualifikations- und Tätigkeitsniveaus. So nahmen laut einer repräsentativen Erhebung des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) im Jahr 2007 rund 40 % der Personen mit Hochschulabschluss an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, während der Anteil bei Personen ohne Berufsabschluss bei lediglich 8 % lag.⁵⁷ Eine Untersuchung im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2008 ergab, dass die betriebliche Weiterbildungsquote für Beschäftigte in qualifizierten Tätigkeiten bei 29 %, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einfachen Tätigkeiten hingegen bei nur 10 % lag.⁵⁸

54 In diesem neuen Trägerverein engagieren sich BASF SE, Bayer AG, BP Europa SE, Daimler AG, Deutsche Bahn AG, Deutsche Bank AG, Deutsche Telekom AG, E.ON AG, Ford-Werke GmbH, Henkel AG, McDonald's Deutschland, Commerzbank AG und die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung.

55 Lenske, Werner/Werner, Dirk. 2009. Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008, IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 36 (1).

56 Die verschiedenen Erhebungsmethoden für die gesamtstaatlichen Weiterbildungsausgaben variieren teils erheblich, weisen jedoch alle weitaus niedrigere Ausgaben als die der Privatwirtschaft aus. Für Schätzungen zu den öffentlichen Ausgaben für berufliche Weiterbildung siehe beispielsweise: Statistisches Bundesamt. 2010. Bildungsfinanzbericht 2010. Wiesbaden sowie Bundesinstitut für Berufsbildung. 2010. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn.

57 TNS Infratest Sozialforschung. 2008. Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Eckdaten zum BSW-AES 2007. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. München.

58 Bundesinstitut für Berufsbildung. 2010. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Bonn.

Da Personen mit Migrationshintergrund durchschnittlich ein geringeres berufliches Qualifikationsniveau aufweisen⁵⁹ als Personen ohne Migrationshintergrund und überproportional häufig einfache Tätigkeiten ausführen, ist diese Personengruppe von dem Problem der niedrigen Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter besonders stark betroffen. So lag laut Auswertungen des BSW die Beteiligungsquote von Deutschen ohne Migrationshintergrund an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung bei 28 %. Hingegen nahmen Ausländer (18 %) ebenso wie Deutsche mit Migrationshintergrund (20 %) signifikant seltener an beruflicher Weiterbildung teil.⁶⁰ Erfreulich ist allerdings, dass sich der Abstand gegenüber der BSW-Erhebung drei Jahre zuvor verringert hat.

Allerdings zeigen Untersuchungen der Autorengruppe Bildungsberichterstattung auf Grundlage des Adult Education Survey (AES) 2007, dass die geringere Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an beruflicher Weiterbildung nur zu einem gewissen Teil durch ihre geringere Bildung und ihre ungünstige sozioökonomische Positionierung erklärbar ist. Die geringere Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Weiterbildung besteht auch dann, wenn schulische Bildung, berufliche Qualifikation, Erwerbsstatus und berufliche Positionierung in die Analyse einbezogen werden. Personen ohne Migrationshintergrund haben selbst bei Berücksichtigung all dieser Faktoren eine 1,4-mal höhere Chance, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, als Personen mit Migrationshintergrund.⁶¹

Die geringe Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund stellt aus sozialer wie ökonomischer Sicht eine erhebliche Herausforderung dar. Vor dem Hintergrund der ständig wachsenden Anforderungen der Arbeitswelt müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Tätigkeitsniveaus kontinuierlich und zielgerichtet geschult und weitergebildet werden und sich für ihre Qualifizierung engagieren, um im Erwerbsleben bestehen zu können und beschäftigungsfähig zu bleiben.

Angesichts der sich bereits heute in einigen Regionen und Branchen andeutenden Fachkräfteengpässe ist eine Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung der bislang unterrepräsentierten Gruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ein Schlüsselinstrument, um künftig die Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voll auszuschöpfen und die Fachkräftebasis in Deutschland nachhaltig zu sichern.

Betriebliche Weiterbildung

Arbeitgeberverbände und ihre Bildungswerke unterstützen die Betriebe in ihren Bemühungen für Weiterbildung. Sie sensibilisieren für diese wichtige Aufgabe, stellen konkrete Instrumente zur Verfügung (z. B. für die Bedarfsermittlung, Kompetenzanalysen) und beraten hinsichtlich geeigneter Weiterbildungsstrategien und -instrumente. Künftig wird es noch stärker darum gehen, insbesondere bisher unterproportional beteiligte Beschäftigungsgruppen in den Blick zu nehmen und Weiterbildung prozessorientiert zu gestalten. Die Verbände werden ihre Beratungsangebote entsprechend ausbauen, um die Betriebe bei diesem Engagement zu unterstützen.

In einigen Betrieben werden bereits Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die spezifischen Bedarfe von Beschäftigten mit Migrationshintergrund eingehen. So wurde auf Initiative der Betriebsräte der Kieler Howaldtswerke-Deutsche Werft 2009/2010 für insgesamt 15 Schweißer mit türkischer Ausgangssprache die innerbetriebliche Weiterbildung „Vorbereitung auf die theoretische Schweißerprüfung“ durch die Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch des Netzwerks IQ durchgeführt. Damit erhielten die Teilnehmenden systematische Unterstützung für ihre

59 Statistisches Bundesamt. 2010. Mikrozensus 2009. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden.

60 TNS Infratest Sozialforschung. 2008. Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Eckdaten zum BSW-AES 2007. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. München.

61 Autorengruppe Bildungsberichterstattung. 2008. Bildung in Deutschland 2008. Bielefeld.

Vorbereitung auf die Fachkundeprüfung. Die betrieblichen Entscheidungsträger wurden im Zuge der Maßnahme zusätzlich für die Weiterbildungsbedarfe gerade der un- und angelernten Mitarbeiter mit Migrationshintergrund stärker sensibilisiert.

Außerbetriebliche Weiterbildung

Aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur im Handwerk sind die Betriebe hier auf externe Angebote der Weiterbildung und Qualifizierung angewiesen. Viele Handwerkskammern bieten ihren Betrieben Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund, Nach- und Anpassungsqualifizierung und Weiterbildungen an. Diese Maßnahmen reichen von Sprachförderung, wie z. B. berufsspezifische Deutschkurse für Auszubildende, Gesellen und Meisterschüler, über Kurse zum Erwerb von einfachen zusätzlichen Kompetenzen, Anpassungsqualifizierungen, Nachqualifizierungen und den Erwerb von Teilqualifikationen bis hin zum Meister.⁶²

Das Aufstiegsmodell der IHKs, das für leistungsfähige Fachkräfte Fortbildungen zu den Abschlüssen Meister und Fachkaufleute sowie -wirte anbietet, ist offen für Engagierte mit Migrationshintergrund. Eine aktuelle Untersuchung zeigt, dass zwar nur 8 % der Absolventen einen Migrationshintergrund aufweisen. Diese aber unterscheiden sich in keiner Weise von Deutschen mit Blick auf den anschließenden Aufstieg in höhere Positionen und bei Gehaltsverbesserungen.⁶³

62 Einen Überblick über die zahlreichen Maßnahmen der Kammern bieten der „Integrationsatlas des Handwerks“ vom Januar 2009 sowie die Veröffentlichung „Migration und Integration – Chancen der Vielfalt nutzen!“ vom August 2009. www.zdh.de/publikationen.

63 Deutscher Industrie- und Handelskammertag. 2011. Mit Weiterbildung voran, 7. Umfrage unter Absolventen der IHK-Weiterbildungsprüfungen. Berlin.

Kapitel 4

Fachkräftebedarf und Fachkräftezuwanderung

1. Ausgangslage: Demografische Herausforderungen und Fachkräftebedarf

Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials

Der demografische Wandel verändert unsere Gesellschaft und wird Deutschland künftig vor erhebliche soziale und wirtschaftliche Herausforderungen stellen. Ganz unmittelbar wirkt sich der veränderte Altersaufbau der Bevölkerung bereits kurz- und mittelfristig auf das Arbeitskräfteangebot aus. Nach einem deutlichen Anstieg in den 1990er Jahren blieb das Erwerbspersonenpotenzial⁶⁴ seit der Jahrtausendwende nahezu konstant und sinkt seit 2009 kontinuierlich. Dieser Rückgang beginnt moderat, wird sich ab dem Jahr 2020 allerdings deutlich beschleunigen.

Wie stark sich das Erwerbspersonenpotenzial künftig verringern wird, hängt von den Einflussgrößen Demografie, Erwerbsverhalten und Migration ab. Bei unveränderten Erwerbsquoten und ohne neue Zuwanderung aus dem Ausland wird das heutige Erwerbspersonenpotenzial von 44,7 Mio. Menschen laut einer Projektion des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) demografiebedingt bis 2025 um rund 6,5 Mio. Personen sinken. Veränderte Projektionsszenarien des IAB, die von einer erhöhten Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren ausgehen, mildern diesen demografischen Effekt um rund 1,6 Mio. Personen. Damit wäre selbst im Falle einer deutlich gesteigerten Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren bis 2025 bei einer Nettozuwanderung von Null noch ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials von rund 5 Mio. Menschen zu verzeichnen.⁶⁵

Fachkräftebedarf

Konjunkturbedingt ist die Arbeitskräftenachfrage gestiegen, dennoch besteht derzeit kein genereller Fachkräftemangel⁶⁶. In einigen Branchen, Berufen und Regionen gibt es gleichwohl für bestimmte Tätigkeiten Stellenbesetzungsschwierigkeiten. Künftig werden sich diese Probleme aufgrund der demografischen Entwicklung, des wirtschaftlichen Strukturwandels und erhöhter Qualifikationsanforderungen verstärken.

Bereits heute sind im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) konjunkturelle und strukturelle Stellenbesetzungsschwierigkeiten für bestimmte Tätigkeiten erkennbar, so dass Ersatz- und Erweiterungsbedarfe nur unzureichend gedeckt werden können. Nach Untersuchungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft stieg die Fachkräftelücke bei den MINT-Qualifikationen im Jahr 2010 auf knapp 100.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.⁶⁷ Längerfristig wird der Fachkräftemangel in diesem Sektor weiter ansteigen. Kurz- und mittelfristig muss mit einem steigenden Fachkräftebedarf auch im Gesundheits- und Pflegebereich, bei den Sozial- und Erziehungsberufen sowie bei naturwissenschaftlichen Berufen gerechnet werden. Darauf verweisen auch Modellrechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des IAB.⁶⁸

64 Das Erwerbspersonenpotenzial als Maß für das Arbeitskräfteangebot umfasst nach Definition des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Summe aus Erwerbstätigen, Erwerbslosen und „Stiller Reserve“. Das Konzept des Erwerbspersonenpotenzials ist damit umfassender als das der Erwerbspersonen, die sich aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen zusammensetzen, da es zusätzlich versucht, die „Stille Reserve“ zu quantifizieren und in gewisser Weise eine Obergrenze für das Arbeitskräfteangebot darstellt. Allerdings wird die „Stille Reserve“ in offiziellen Statistiken nicht erfasst und muss deshalb geschätzt werden.

65 Fuchs, Johann/Zika, Gerd. 2010. Arbeitsmarktbilanz bis 2025: Demografie gibt die Richtung vor, IAB-Kurzbericht, 12/2010. Nürnberg.

66 Als Fachkräfte werden im Folgenden alle Personen bezeichnet, die eine Tätigkeit ausführen, für die mindestens eine anerkannte Berufsausbildung erforderlich ist. Es handelt sich also um Arbeitskräfte in qualifizierten Tätigkeiten, die eine schulische bzw. betriebliche Berufsausbildung oder ein (Fach-) Hochschulstudium voraussetzen.

67 Institut der Deutschen Wirtschaft. 2011. MINT-Meter. Köln.

68 Bundesinstitut für Berufsbildung. 2010. Beilage zur BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, 5/2010. Bonn.

Andere Branchen und Tätigkeiten sind dagegen eher von einem sinkenden Arbeitskräftebedarf gekennzeichnet. So nimmt die Zahl der Beschäftigten beispielsweise im Baugewerbe, bei geringer qualifizierten Tätigkeiten im produzierenden Gewerbe und zum Teil auch im Dienstleistungssektor tendenziell ab.

In einer Ad-hoc-Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln unter 1.700 Unternehmen gaben 51 % der befragten Unternehmen 2009 an, dass sie sich mit einem Fachkräfteengpass konfrontiert sehen; in der Prognose für das Jahr 2010 lag der Anteil sogar bei 56 %. 20 % nahmen den Fachkräftemangel als großes, bzw. sehr großes Problem für ihre Unternehmensentwicklung wahr. Von 2007 bis 2010 hat sich dieser Wert von 10 % auf 20 % verdoppelt.⁶⁹

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Unternehmensbefragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags vom August 2010. Danach hatten nur 30 % der befragten Betriebe keinerlei Schwierigkeiten bei der adäquaten Besetzung offener Stellen. In den kommenden fünf Jahren erwartet rund jedes zweite Unternehmen einen Fachkräftemangel im Bereich der Hochqualifizierten. Der Fachkräftemangel wird mittlerweile von nahezu jedem dritten Unternehmen als Risiko für die eigene Geschäftsentwicklung gesehen, vor Jahresfrist waren es nur 16 %.⁷⁰

Auch im Bereich des Handwerks zeichnen sich in bestimmten Regionen Engpässe bei der Stellenbesetzung ab. So blieben 2010 im Handwerk rund 7.000 Lehrstellen unbesetzt. Besonders betroffen sind die ostdeutschen Bundesländer. Im Einzugsgebiet der Handwerkskammer Rostock etwa konnte rund jeder sechste Ausbildungsplatz (15,7 %) nicht besetzt werden.⁷¹

Um die globale Wettbewerbsfähigkeit des exportorientierten Hochtechnologiestandorts Deutschland weiterhin zu sichern und auszubauen, brauchen die Unternehmen gerade in innovationsintensiven Industrie- und Dienstleistungsbranchen auch künftig eine breite Basis von gut ausgebildeten und leistungsfähigen Fachkräften.

2. Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung

Ermittlung des Fachkräftebedarfs

Effektive und gezielte Maßnahmen zur Sicherung der Fachkräftebasis erfordern Analyseinstrumente, die eine möglichst präzise und differenzierte Diagnose aktueller und künftiger Engpässe im Arbeitsmarkt ermöglichen. Um Bedarfe, ergänzend zu bestehenden Umfragen und Analysen, sowohl zeitnah als auch längerfristig besser einschätzen zu können, baut das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit wissenschaftlicher Unterstützung den sogenannten Jobmonitor auf, ein Instrumentarium zur Feststellung des aktuellen und zukünftigen Arbeitskräftebedarfs nach Branchen, Qualifikationen und Regionen. Aktuelle Einschätzungen liefert darüber hinaus u. a. der Qualifizierungsmonitor, eine zweimal jährlich stattfindende Unternehmensbefragung im Auftrag der Bundesregierung.

Der Jobmonitor soll auch als Frühwarnsystem dienen, um Personalengpässe besser abschätzen und Handlungsempfehlungen entwickeln zu können. Er kann dabei unterstützen, zielgerichtete und bedarfsgerechte Maßnahmen zur Arbeitskräftesicherung, z. B. im Bereich der Aus- oder Weiterbildung, abzuleiten. Darüber hinaus kann er als zusätzliche Informationsquelle für die Berufsorientierung dienen und einen Beitrag für die Ausrichtung einer qualifizierten Zuwanderung an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes leisten.

69 Institut der deutschen Wirtschaft Köln. 2009. Ad-hoc-Umfrage: Momentane Situation und zukünftige Einschätzung der deutschen Unternehmen im Hinblick auf die Ausbildungssituation und die Auswirkung der Krise auf den Fachkräftebedarf. Köln.

70 Deutscher Industrie- und Handelskammertag. 2010. Fachkräfte dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft. Unternehmensbarometer. Berlin.

71 Zentralverband des Deutschen Handwerks. 2010. Umfrageergebnisse 2010.

Ergebnisse zum aktuellen Arbeitskräftebedarf mit einem Zeithorizont von drei Jahren werden in einem „Trendreport Arbeitskräftesicherung“ im 4. Quartal 2011 vorgestellt. Weitere Ergebnisse mit einem maximalen Zeithorizont bis 2030 folgen im ersten Quartal 2013.

Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung: Sicherungspfade

Um angesichts der demografischen Entwicklung und des wirtschaftlichen Strukturwandels die Fachkräftebasis in Deutschland mittel- und langfristig zu sichern, ist eine systematische Förderung und Mobilisierung der inländischen Potenziale notwendig. Die Anstrengungen müssen alle Zielgruppen des Arbeitsmarktes umfassen. Sie müssen die Ausbildung junger Menschen genauso beinhalten wie die Intensivierung gezielter Qualifizierungs- und Weiterbildungsanstrengungen für alle Alters- und Qualifikationsgruppen. Erforderlich sind auch die Verbesserung der Integration von Arbeitslosen oder behinderten Menschen sowie von Migrantinnen und Migranten in Beschäftigung, die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie die bessere Nutzung der Potenziale älterer Beschäftigter u. a. durch alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen, allgemein eine Verbesserung und Erhaltung der Erwerbsfähigkeit durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Ausschöpfung des Erwerbspotenzials von Frauen sowie attraktive Aufstiegs- und Karrierechancen für Frauen und Männer gleichermaßen.⁷²

Im Rahmen einer interministeriellen Arbeitsgruppe „Fachkräfte der Zukunft“ wurde innerhalb der Bundesregierung unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ein abgestimmtes Fachkräftekonzept erarbeitet. Dieses wurde unter dem Titel „Konzept Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“ im Juni 2011 vom Kabinett beschlossen. Es bündelt und systematisiert die Aktivitäten der Bundesregierung entlang folgender konzeptioneller Sicherungspfade:

- (1) Aktivierung und Beschäftigungssicherung
- (2) Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- (3) Bildungschancen für alle von Anfang an
- (4) Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung
- (5) Integration und qualifizierte Zuwanderung

Damit wird ein umfassendes Konzept vorgelegt, das die ganze Breite der Potenziale in Deutschland abdeckt.⁷³ Die genannten Sicherungspfade bilden gemeinsam die integrierte Gesamtstrategie der Bundesregierung zur künftigen Sicherung der Fachkräftebasis und umfassen eine Vielzahl von Politikfeldern. Im Sinne des inhaltlichen Fokus des Nationalen Aktionsplans beschränken sich die nachfolgenden Abschnitte lediglich auf Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund sowie auf eine gesteuerte Arbeitskräftezuwanderung zur Linderung des Fachkräftemangels im Sinne des fünften Sicherungspfads.

72 Ein wichtiger Aspekt in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist auch die Ausweitung des Umfangs der Tätigkeit. Da derzeit über die Hälfte der Frauen in Teilzeit arbeitet, könnten durch Steigerungen der Arbeitszeit erhebliche zusätzliche Erwerbspotenziale erschlossen werden.

73 Neben den Aktivitäten auf Ebene der Bundesregierung existieren weitere Initiativen und Konzepte zur Fachkräftesicherung. So hat beispielsweise die Landesregierung von Niedersachsen im Rahmen der „Qualifizierungsoffensive Niedersachsen“ und mit dem niedersächsischen „Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ weitreichende Maßnahmen in diesem Bereich ergriffen. Die Bundesagentur für Arbeit hat im Strategiepapier „Perspektive 2025 – Fachkräftebedarf“ 10 Handlungsfelder identifiziert, von denen einige für Menschen mit Migrationshintergrund von besonderer Bedeutung sind: Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren, Ausbildungsabbrecher reduzieren, Erwerbspartizipation von Menschen über 55 erhöhen, Erwerbspartizipation von Frauen erhöhen, Zuwanderung Fachkräfte steuern, Ausbildung und Qualifizierung vorantreiben.

3. Integration und qualifizierte Zuwanderung als Beitrag zur Fachkräftesicherung

Erschließen der Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund einschließlich Bleibeberechtigte und Flüchtlinge

Bei den Strategien zur Fachkräftesicherung haben Maßnahmen zur Aktivierung und Erschließung der inländischen Potenziale Vorrang. Gerade auch die Potenziale⁷⁴ der schon in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund werden bislang nur unzureichend für den deutschen Arbeitsmarkt erschlossen. Eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund, die derzeit deutlich unter dem Niveau der Personen ohne Migrationshintergrund liegt, kann einen wichtigen Beitrag leisten, um die im Zuge der demografischen Entwicklung tendenziell wachsenden Fachkräftelücken zu verringern.⁷⁵

Die in den vorangegangenen Kapiteln dargestellten Maßnahmen und Strategien, die der nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten dienen, leisten in diesem Sinne einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der künftigen Fachkräftebasis in Deutschland. Dies gilt für die Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung, zur berufsbezogenen Sprachförderung und zur verbesserten Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ebenso wie für die Förderung von Existenzgründungen und für die migrationssensible Ausgestaltung von arbeitsmarktbezogenen Beratungsangeboten.

Eine besondere Zielgruppe von Maßnahmen zur Erschließung der bereits im Inland vorhandenen Arbeitskräftepotenziale sind Bleibeberechtigte und Flüchtlinge.⁷⁶ Eine möglichst frühzeitige und systematische Förderung der Arbeitsmarktpotenziale dieser Personengruppe ist von zentraler Bedeutung, um brüchige Erwerbsbiografien zu verhindern, die teils erheblichen Qualifikationsressourcen⁷⁷ zu sichern und zu nutzen sowie die nachhaltige Integration in die Gesellschaft zu unterstützen.

Um die Integration von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen ins Erwerbsleben zu verbessern und damit die Potenziale dieser Personengruppe für den Arbeitsmarkt effektiver auszuschöpfen, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das „ESF-Bundesprogramm für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ als XENOS-Sonderprogramm konzipiert. Das Programm richtet sich sowohl an Bleibeberechtigte (gesetzliche Altfallregelung für langjährig Geduldete im Aufenthaltsgesetz) als auch an Personen mit Flüchtlingshintergrund, die einen mindestens nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Gefördert werden Netzwerke auf lokaler und regionaler Ebene unter Einbezug der Jobcenter sowie weiterer Partner wie z. B. der Handwerkskammern⁷⁸, um möglichst vielen Programmteilnehmern zu einer auf Dauer angelegten Erwerbstätigkeit zu verhelfen. Die miteinander vernetzten Beratungsstellen sollen u. a. in Zusammenarbeit mit Unter-

74 Hierbei geht es sowohl um das rein quantitative Potenzial der rund 16 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland als auch um die Qualifikationspotenziale der betroffenen Menschen.

75 Die Erwerbsquote der Personen mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter lag 2009 laut Mikrozensus des Statistischen Bundesamts bei 69,2 %. Bei Personen ohne Migrationshintergrund lag sie mit 77,9 % deutlich höher.

76 Insgesamt umfasst das zu erschließende Potenzial die Personengruppen der Bleibeberechtigten, der Flüchtlinge mit befristetem Aufenthalt (Aufenthaltsurlaubnis aus humanitären Gründen), der Asylsuchenden sowie der Geduldeten.

77 Im „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ haben 11,8 % der Teilnehmenden ein Studium in ihrem Herkunftsland begonnen, über 42 % haben einen ausländischen Berufsabschluss (siehe Lawaetz-Stiftung, 2010. Befragung zur Qualifikation der Teilnehmenden der Projekte des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Hamburg.).

78 Vor allem auf regionaler Ebene gibt es zahlreiche Programme und Projekte. Das Handwerk beteiligt sich zusammen mit vielen anderen Partnern an vielen, z. B. EQUAL-EP „ProInteCra“ (HWK Köln), NOBI im Rahmen der Initiative „Integration durch Qualifizierung“ (HWK Hamburg), AZF (HWK Hannover), „Berufsstart“ (HWK Lübeck), MAMBA (HWK Münster).

nehmen durch berufsbegleitende Qualifizierung den Beschäftigungserhalt der Zielgruppe sowie deren Verbleibsaussichten auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

Hierzu setzen die Projektverbünde folgende Handlungsschwerpunkte um:

- Erhöhung der Handlungskompetenz der Zielgruppen im Hinblick auf ihre Arbeitsmarktchancen
- Erhöhung der Einstellungsbereitschaft von Unternehmen sowie langfristige Stabilisierung und Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse von Bleibeberechtigten
- Sensibilisierung der relevanten Akteure des Arbeitsmarktes und der Öffentlichkeit

In der ersten Förderrunde zwischen 2008 und 2010 wurden in 43 Beratungsnetzwerken mit rund 220 Einzelprojekten in allen Bundesländern über 10.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefördert. Von ihnen konnten 54 % in Arbeit oder ein duales Ausbildungsverhältnis vermittelt werden, 35 % der Programmteilnehmenden wurden in Schulen, Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Berufsvorbereitungen vermittelt.⁷⁹ Das Gesamtvolumen der ersten Förderrunde betrug inklusive nationaler Kofinanzierung rund 34 Mio. Euro.

In einer zweiten Förderrunde von 2010 bis 2013 werden 28 Beratungsnetzwerke mit rund 230 Einzelprojekten gefördert, die sich auf alle Bundesländer verteilen. Einschließlich nationaler Kofinanzierung beläuft sich das Gesamtvolumen der zweiten Förderrunde des ESF-Bundesprogramms für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge auf ca. 50 Mio. Euro.

Ein Projekt im Rahmen des ESF-Sonderprogramms ist z. B. „bridge – Berliner Netzwerk für Bleiberecht“. Es kooperiert gezielt mit großen Unternehmen, um den Anteil von Flüchtlingen am Gesamtpersonal zu erhöhen.⁸⁰ Dazu wurde zunächst seit 2006 ein Tandemmodell zwischen dem Projektträger zfm⁸¹ und der Vivantes GmbH, dem größten Krankenhauskonzern Deutschlands, entwickelt. Neben Fachunterricht, berufsspezifischer Sprachförderung und Praktikum werden die potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konkret auf die Einstellung vorbereitet. Ca. 70 % der Teilnehmenden finden im Anschluss an die Vorbereitung eine Beschäftigung, darunter werden ca. 20 % von Vivantes direkt in Ausbildung übernommen und bei Bedarf nach Übernahme ausbildungsbegleitend gesondert aus Mitteln des Konzerns gefördert. Aktuell befinden sich in Berlin 51 Jugendliche über das Tandemmodell allein bei Vivantes in Ausbildung, 14 haben sie bereits abgeschlossen. Das erfolgreiche, arbeitsmarktnahe Kooperationsmodell wurde mittlerweile u. a. auf die Hornbach Baumarkt AG sowie die Gegenbauer-Gruppe übertragen.

Zuwanderung von Fachkräften

Rechtliche Rahmenbedingungen und Zuwanderungssystem

Parallel zur Erschließung und Förderung des inländischen Potenzials in der Fachkräftesicherungspolitik ist aber auch eine an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts orientierte, gesteuerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland notwendig, um die Fachkräftebasis und damit die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen – einschließlich des Mittelstands und des Handwerks – auch künftig zu sichern. Dabei spielen die rechtlichen Rahmen-

79 Eine ausführliche Evaluation der ersten Förderrunde sowie weitere Informationen zum Förderprogramm: www.esf.de/portal/generator/6610/sonderprogramm_bleibeberechtigte.html.

80 Weitere Information zum Projekt siehe www.bridge-bleiberecht.de.

81 „Zentrum für Flüchtlingshilfen und Migrationsdienste“

bedingungen des Arbeitsmarktzugangs und das System der Zuwanderungssteuerung ebenso wie die Akzeptanz innerhalb der Bevölkerung eine wesentliche Rolle. Die Bundesregierung hat den Zugang für Fachkräfte aus dem Ausland zu Beschäftigungen in Deutschland bereits in den vergangenen Jahren in mehreren Schritten deutlich erleichtert.

Seit Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes können Hochqualifizierte unter bestimmten Voraussetzungen sofort einen unbefristeten Aufenthaltstitel (Niederlassungserlaubnis) mit unbeschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten.⁸² Darüber hinaus können qualifizierte Personen – wiederum unter bestimmten Voraussetzungen – eine (befristete, aber verlängerbare) Arbeitsgenehmigung erhalten. Außerdem wurde für ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen die Möglichkeit eingeführt, sich im Anschluss an das Studium bis zu einem Jahr zur Suche eines dem Abschluss angemessenen Arbeitsplatzes in Deutschland aufzuhalten, um danach einen zunächst befristeten Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit zu erhalten.

Mit der Hochschulabsolventen-Zugangsverordnung vom Oktober 2007 wurde die Beschäftigungsaufnahme für ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen und für Ingenieure aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten der Fachrichtungen Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik erleichtert, indem auf die Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitssuchender (sogenannte Vorrangprüfung) verzichtet wird.

Im Rahmen des Aktionsprogramms „Beitrag der Arbeitsmigration zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“ vom Januar 2009 wurden insbesondere folgende Erleichterungen eingeführt:

- uneingeschränkte Öffnung des Arbeitsmarktes für Akademiker (Universitäts- oder Fachhochschulabschluss) aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten durch Verzicht auf die Vorrangprüfung
- Absenkung der Mindesteinkommengrenze für die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis an Hochqualifizierte⁸³ der Fallgruppe leitende Spezialisten und leitende Angestellte mit besonderer Berufserfahrung auf die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (derzeit: 66.000 Euro; im Jahr 2008: 86.400 Euro)
- Erleichterter Zugang zum Arbeitsmarkt für Akademiker aus Drittstaaten mit ausländischem Hochschulabschluss über den IT-Bereich hinaus für alle Fachrichtungen mit Vorrangprüfung; bei ihren Familienangehörigen Verzicht auf die Vorrangprüfung, um die Entscheidung zur Zuwanderung zu fördern

Insbesondere können damit bereits nach jetziger Rechtslage drittstaatsangehörige Akademiker eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Erwerbstätigkeit in Deutschland erhalten, wenn für den entsprechenden Arbeitsplatz keine bevorrechtigten Arbeitssuchenden⁸⁴ zur Verfügung stehen. Dennoch ist die auf Dauer angelegte Arbeitszuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten nach Deutschland im internationalen Vergleich gering.⁸⁵

82 Als Hochqualifizierte gelten derzeit nach § 19 Aufenthaltsgesetz insbesondere Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen, Lehrpersonen in herausgehobener Funktion oder wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Funktion sowie Spezialisten und leitende Angestellte mit besonderer Berufserfahrung, die ein Gehalt in Höhe von mindestens der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung erhalten.

83 Zur Definition von Hochqualifizierten nach § 19 Aufenthaltsgesetz siehe Fußnote 82.

84 Bei der Vorrangprüfung untersucht die zuständige Agentur für Arbeit, ob für einen bestimmten Arbeitsplatz bevorrechtigte Bewerber zur Verfügung stehen. Bevorrechtigt sind Deutsche, EU-Bürger, Bürger aus EWR-Staaten, Bürger aus der Schweiz sowie Drittstaatsangehörige mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang in Deutschland.

85 Nach Berechnungen der OECD betrug die auf Dauer angelegte Arbeitsmigration aus Drittstaaten nach Deutschland 2008 rund 22.000 Personen (siehe Fußnote 90). Bezogen auf die Bevölkerung liegt der Wert damit bei lediglich einem Viertel des OECD-Durchschnitts.

Aktuell werden innerhalb der Bundesregierung weitere Maßnahmen zur Erleichterung der Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten diskutiert und geprüft. Hierzu gehören insbesondere die Frage, ob die bestehenden Zugangsmöglichkeiten mit der Umsetzung der Hochqualifiziertenrichtlinie (Blaue Karte EU)⁸⁶ erweitert werden sollen, sowie die Überlegungen zur Nutzung der Möglichkeit der Einführung einer Positivliste⁸⁷, mit der flexibel, zeitnah und passgenau, sowie bei Bedarf auch regional, auf aktuelle Engpässe in bestimmten Berufen reagiert werden kann.

Nach den Überlegungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales soll mit Hilfe der Positivliste bei qualifizierten Berufen, in denen Fachkräfteengpässe auftreten, die Vorrangprüfung bei der Zulassung von Drittstaatsangehörigen mit ausländischem Hochschulabschluss ausgesetzt werden. Es ist vorgesehen, die Engpassberufe auf Grundlage der Arbeitsmarktdaten der Bundesagentur für Arbeit über das Verhältnis der in den einzelnen Berufen gemeldeten offenen Stellen zu den Arbeitslosen sowie die Entwicklung der Vakanzzeiten der Arbeitsstellen zu ermitteln. Neben der Analyse von Arbeitsmarktdaten sollen weitere Informationen und statistisches Datenmaterial berücksichtigt werden, wie z. B. über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot, die Altersstruktur der Beschäftigten und die Entwicklung der Zahl der Hochschulabsolventen. Mit dem „Konzept Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“ wurde zeitgleich auch die sofortige Anwendung der Positivliste für Ärzte und Ingenieure der Fachrichtungen Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik beschlossen. Es ist vorgesehen, die Liste von der Bundesagentur für Arbeit halbjährlich überprüfen zu lassen.

Neben den notwendigen Anstrengungen zur besseren Ausschöpfung aller inländischen Arbeitsmarktpotenziale empfehlen der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände weitere Schritte zur Erleichterung einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderung. Aus Sicht der Sozialpartner müssen die heute oft komplexen Regelungen des Zuwanderungsrechts zu einem schlüssigen, transparenten Gesamtsystem weiterentwickelt werden. Gewerkschaften und Arbeitgeber sind überzeugt, dass eine auch mittel- bis langfristig tragfähige, arbeitsmarktorientierte Zuwanderung am besten durch eine gezielte Steuerung über Kriterien wie z. B. Alter, Qualifikation, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse erreicht werden kann. Dabei sind neben den bereits bestehenden europäischen Regelungen auch die Bedarfe am deutschen Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

Bei den Überlegungen über weitere Öffnungen des deutschen Arbeitsmarktes für Drittstaatsangehörige sollten die Auswirkungen der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit für die sogenannten EU-8-Staaten⁸⁸ seit dem 1. Mai 2011 auf den deutschen Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Dies kann zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der deutschen Wirtschaft beitragen. Ein besonderes Augenmerk muss hierbei auf mögliche Wettbewerbsverzerrungen durch die unterschiedlichen nationalen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen, z. B. auch durch besondere Freibetragsregelungen, bei der Entsendung von Arbeitnehmern gelegt werden.

Nutzung der Potenziale ausländischer Studierender in Deutschland

Neben der bedarfsabhängig gesteuerten Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland können Bildungsausländer⁸⁹, die in Deutschland einen Hochschulabschluss erwerben wollen oder erworben haben, eine wichtige Ressource

86 Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung.

87 Die Möglichkeit zur Einführung einer Positivliste wurde bereits mit dem Zuwanderungsgesetz im Aufenthaltsgesetz angelegt.

88 Dies sind die am 1. Mai 2004 der Europäischen Union beigetretenen Staaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn.

89 Laut Definition des Statistischen Bundesamts sind Bildungsausländer ausländische Studierende, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland oder an einem Studienkolleg (das der Vorbereitung ausländischer Studierender auf das Studium an einer deutschen Hochschule dient) erworben haben.

zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs sein. Durch Strategien, die darauf abzielen, ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland zu motivieren und zu gewinnen, kann ein Reservoir an hochqualifizierten Fachkräften mit inländischen Qualifikationen erschlossen werden.

Schon heute beträgt die Bleibequote ausländischer Studienabsolventinnen und -absolventen knapp 30 %; im Jahr 2008 waren dies mehr als 10.000 Personen.⁹⁰ Dennoch muss die Attraktivität Deutschlands als Bildungs- und Arbeitsstandort für international mobile ausländische Studierende weiterhin gesteigert werden, denn im OECD-Schnitt hat sich die Anzahl internationaler Studierender seit dem Jahr 2000 mehr als verdoppelt, in Deutschland waren die Steigerungen jedoch wesentlich geringer.⁹¹ Deshalb gilt es, die Zielgruppe der ausländischen Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen in den Strategien zur Fachkräftesicherung systematischer als bislang als wichtige Ressource zu berücksichtigen.

Nutzung der Potenziale ausländischer Auszubildender in Deutschland

Die duale Berufsausbildung in Deutschland ist ein Erfolgsmodell und genießt auch international hohes Ansehen. Dies spiegelt sich in dem großen Interesse wider, eine Ausbildung im Handwerk in Deutschland zu absolvieren. Dieses Interesse wächst auch im Hinblick auf Fortbildungsmaßnahmen, wie z. B. Meisterqualifikation. Mit der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für die EU-8-Staaten eröffnen sich insbesondere für ausbildungswillige osteuropäische Jugendliche neue Möglichkeiten. So ist in jüngster Zeit – nicht nur in den Grenzregionen – eine stark gestiegene Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Das Handwerk ist ein Wirtschafts- und Gesellschaftsbereich mit einem hohen Integrationsfaktor. Dennoch erfordert der demografische Wandel neue Strategien der Fachkräftesicherung, insbesondere durch Ausbildung.

Die Ausbildung ausländischer Jugendlicher eröffnet hier vielfältige Chancen für beide Seiten, wie z. B. die Verbesserung der Exportfähigkeit der Betriebe, die Erhöhung der interkulturellen Kompetenz und die Bereicherung der Unternehmenskultur.

Zahlreiche Handwerkskammern sind auf die Aufnahme von ausländischen Jugendlichen gut vorbereitet. Sie stellen Informationen in verschiedenen Fremdsprachen bereit und beraten die Jugendlichen individuell, um möglichen Hemmnissen, wie z. B. unzureichenden Deutschkenntnissen, erfolgreich zu begegnen.

Beitrag zur Etablierung einer Willkommenskultur

In der Diskussion über Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs durch qualifizierte Zuwanderung stehen vorwiegend Änderungsmöglichkeiten bei den rechtlichen Rahmenbedingungen und administrativen Verfahren zur Arbeitsmarktzulassung im Vordergrund. Dies sind wichtige Signale nach außen, an potenzielle Zuwanderer. Von ebenso zentraler Bedeutung ist jedoch auch die Etablierung einer gesellschaftlich verankerten Willkommenskultur, um Deutschland für ausländische Fachkräfte attraktiv zu machen. Die Schaffung einer solchen Willkommenskultur ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die viele Facetten der Lebensbedingungen in Deutschland umfasst. Dies reicht von den Arbeitsbedingungen in den Betrieben, über Bildungs-, Kinderbetreuungs- und Freizeitangebote, die Bereiche

90 Organisation for Economic Co-operation and Development. 2010. International Migration Outlook. SOPEMI 2010. OECD-Publishing: Paris.

91 Organisation for Economic Co-operation and Development. 2010. International Migration Outlook. SOPEMI 2010. OECD-Publishing: Paris.

der öffentlichen Infrastruktur und Gesundheitsversorgung bis hin zu Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Partizipation. Damit sind bei der Schaffung einer umfassenden Willkommenskultur öffentliche Verwaltungen ebenso gefragt wie Wirtschaft und Gesellschaft.

Auch die Unternehmen sind gefordert, dem Wirtschaftsstandort Deutschland im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe u. a. durch attraktive Arbeitsbedingungen und eine konsequente interkulturelle Öffnung eine gute Ausgangsposition zu verschaffen. Die Unternehmen und die Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft sind hier bereits aktiv und unterstützen die interkulturelle Öffnung im Betrieb mit einer Vielzahl an Maßnahmen.⁹² Erforderlich sind darüber hinaus verstärkte Aktivitäten im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, um passgenau und serviceorientiert über bereits vorhandene Möglichkeiten zur Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland zu informieren und so bei der Zielgruppe der potenziellen Zuwanderinnen und Zuwanderer für mehr Transparenz zu sorgen. Schon heute gibt es in diesem Bereich zahlreiche vielversprechende Ansätze und Aktivitäten.⁹³

Derzeit werden an einigen Standorten sogenannte „Welcome Centers“ als Serviceinfrastruktur eingerichtet, um international mobilen Fachkräften die Zuwanderung zu erleichtern. So betreiben beispielsweise die Städte Hamburg (seit 2007) und Dresden (seit 2008) ein „Welcome Center“ für Hochqualifizierte, in denen diese zu den Themen Arbeiten, Studieren, Wohnen und Familie beraten werden.⁹⁴ Einige Universitäten besitzen ähnliche Einrichtungen, so z. B. die Universitäten Bonn, Konstanz, Marburg und Osnabrück. Die Alexander von Humboldt-Stiftung, der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und die Deutsche Telekom Stiftung fördern im Rahmen eines Wettbewerbs den Aufbau von Strukturen zur Unterstützung international mobiler Forscherinnen und Forscher und ihrer Familien an deutschen Universitäten, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland zu stärken. Auch die vorgesehene Möglichkeit, einen Antrag auf Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse aus dem Ausland zu stellen, steigert die Attraktivität Deutschlands, da dies Planungssicherheit gewährleistet.

Auch seitens der Bundesregierung gibt es Angebote, um die Informationsbasis zu verbessern und die Attraktivität Deutschlands als Zielland für ausländische Arbeitskräfte zu erhöhen. Neben den Informationsmaterialien der zuständigen Bundesministerien, der Bundesagentur für Arbeit, bzw. der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung und des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge existieren spezielle Informationsangebote für potenzielle qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer, die sich für ein Studium oder eine Erwerbstätigkeit in Deutschland interessieren. Mit dem Internetportal www.research-in-germany.de informiert z. B. das Bundesministerium für Bildung und Forschung über Deutschlands attraktive und leistungsfähige Wissenschafts-, Forschungs- und Entwicklungslandschaft. Für ausländische Studierende oder Schulabgänger, die an einem Studienaufenthalt in Deutschland interessiert sind, betreibt der Deutsche Akademische Austauschdienst die Internetseite www.campus-germany.de mit umfangreichen Informationen.

Die Möglichkeiten zum Erwerb deutscher Sprachkenntnisse sind ein wesentlicher Faktor bei einer Entscheidung über die Zuwanderung nach Deutschland und gleichzeitig ein Element für eine spätere Integration in die Gesellschaft. Hochwertige Deutschkurse für potenzielle Arbeitsmigrantinnen und -migranten bereits im Herkunftsland sind in diesem Zusammenhang ein sinnvolles, der Migration vorgeschaltetes Instrument. Die bestehende Sprachkursinfrastruktur

92 Siehe hierzu auch das Kapitel „Betriebliche Integration verbessern“.

93 Für eine Übersicht siehe folgende Publikation: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. 2010. Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Zuwanderung. Studie der deutschen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk. Nürnberg.

94 Ähnliche Zentren wurden in Portugal für alle Zuwanderer, unabhängig vom Qualifikationsniveau, errichtet (OECD. 2008. Jobs for Immigrants Vol. 2 – Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal. Paris).

tur der weltweit vertretenen Goethe-Institute bietet potenziellen qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderern in diesem Bereich attraktive Angebote.⁹⁵

Im Sinne einer ganzheitlichen Willkommenskultur gilt es, den Menschen insgesamt Wertschätzung entgegenzubringen und nicht alleine ihrer Qualifikation und Arbeitskraft. Potenzielle Zuwanderinnen und Zuwanderer sollten daher neben Anreizen zur beruflichen Eingliederung auch die sonstigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zur Integration als attraktiv wahrnehmen können, z. B. die Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe – auch für miteinander reisende Familienangehörige. Voraussetzung für eine Willkommenskultur in diesem ganzheitlichen Sinne ist letztlich eine verstärkte und konsequente interkulturelle Öffnung der Gesellschaft insgesamt.

Vor diesem Hintergrund gilt es, die Initiativen und Angebote zur Steigerung der Attraktivität des Wirtschafts- und Bildungsstandorts Deutschland im Sinne einer Willkommenskultur künftig zu verstärken und auszubauen, um im internationalen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte erfolgreich zu bestehen.

95 Informationen zur vorintegrativen Sprachförderung (Sprachkurs- und Prüfungsangebote): <http://www.goethe.de/lhr/prj/daz/inf/egn/deindex.htm>.
Allgemeine Sprachkursangebote des Goethe-Instituts: <http://www.goethe.de/lrn/wwt/deindex.htm>.

Zusammenfassung

Der nachfolgende Text stellt eine Kurzzusammenfassung der Arbeitsergebnisse des Dialogforums „Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“ im Rahmen des Nationalen Aktionsplans dar.

Einleitung

In einer stark von Erwerbsarbeit geprägten Gesellschaft wie der deutschen ist die Integration in den Arbeitsmarkt eine Kernaufgabe der Integrationspolitik. Denn die Teilnahme am Erwerbsleben bedeutet für den Einzelnen nicht nur wirtschaftliche Eigenständigkeit, sondern auch aktive Teilhabe an der Gesellschaft. Trotz vielfältiger Bemühungen bestehen bei der Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt weiterhin erhebliche Probleme. Seit nahezu 20 Jahren liegt die Arbeitslosigkeit von Ausländerinnen und Ausländern etwa doppelt so hoch wie die der Deutschen. Die vorhandenen Potenziale dieser Bevölkerungsgruppe werden somit nur unzureichend ausgeschöpft. Neben strukturellen Ursachen sind dafür vorrangig die niedrigeren Bildungs- und Berufsabschlüsse und die teilweise unzureichende Beherrschung der deutschen Sprache verantwortlich. Auch die Potenziale höher qualifizierter Zuwanderinnen und Zuwanderer und ihrer Kinder werden bisher nur unzureichend erschlossen.

Vor dem Hintergrund dieser Problemlagen formulieren die Mitglieder des Dialogforums „Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“ folgende strategische Ziele, die mit den vereinbarten Maßnahmen erreicht werden sollen:

- (1) „Beschäftigungs- und Erwerbschancen sowie Qualifizierung erhöhen“
- (2) „Interkulturelle und migrationspezifische Qualifizierung des Beratungspersonals sicherstellen“
- (3) „Betriebliche Integration verbessern“
- (4) „Fachkräftebasis sichern“

Handlungsschwerpunkte

(1) „Beschäftigungs- und Erwerbschancen sowie Qualifizierung erhöhen“

Berufsbezogene Sprachförderung

Die Beherrschung der deutschen Sprache auf angemessenem Niveau ist neben den spezifischen beruflichen Qualifikationen eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche berufliche Qualifizierung und Integration in den Arbeitsmarkt.

Das „Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund im Bereich des Bundes“ (ESF-BAMF-Programm) trägt seit Anfang 2009 zur Verbesserung der berufsbezogenen Deutschkenntnisse bei. Ziel des ESF-BAMF-Programms ist es, Menschen mit Migrationshintergrund durch sprachliche und fachliche Qualifizierung den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern und drohende Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Die Kurse können insgesamt bis zu 730 Unterrichtseinheiten umfassen und gliedern sich in drei Elemente: Berufsbezogene Sprachförderung, Fachunterricht, Betriebspraktikum oder -besichtigungen. Seit Februar 2009 sind bundesweit bereits 2.064 Kurse mit insgesamt 37.966 Teilnehmenden gestartet (Stand 17. Juni 2011). Bis Ende 2013 soll die Quote der Teilnehmenden, die in ein Arbeitsverhältnis, eine Ausbildung oder eine allgemeine Weiterbildung vermittelt werden, auf mindestens 20 % gehoben werden.

Nutzung und Aufbau von Unterstützungsstrukturen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen

Die Bundesregierung hat den Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (sogenanntes Anerkennungsgesetz) vorgelegt (Kabinettsbeschluss vom 23. März 2011). Im Zusammenhang mit der Sicherung der Fachkräftebasis soll damit die Erschließung der Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und Migranten verbessert und deren qualifikationsadäquate Integration in das Erwerbsleben gefördert werden.

Der Gesetzentwurf sieht im Wesentlichen eine Beibehaltung der Zuständigkeiten von Kammern und Behörden für die Durchführung von Anerkennungsverfahren in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich vor. Die IHK- und Handwerksorganisationen werden sich bei der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes engagieren, um Personen mit einer ausländischen Qualifikation in die Lage zu versetzen, ihr Leistungspotenzial auf dem ersten Arbeitsmarkt vollwertig einbringen zu können.

Um Verfahrenstransparenz herzustellen, sind im Gesetzentwurf einheitliche Bewertungsmaßstäbe für die Feststellung der Gleichwertigkeit, eine gesetzliche Verfahrensfrist, die Ausgestaltung der Bewertungen als Verwaltungsakte und die Möglichkeit zur Bündelung von Aufgaben der zuständigen Stellen vorgesehen. Darüber hinaus ist der Aufbau einer Bundesstatistik als Grundlage für Monitoringprozesse geplant.

Für den Bereich der Ausbildungsberufe baut das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Rahmen einer dreijährigen Pilotphase ein zentrales Internetportal auf, das länderübergreifende Informationen über Inhalte und Qualität ausländischer Berufsabschlüsse sowie Methoden und Verfahren zu ihrer Bewertung umfasst (www.bq-portal.de). Das Bundesministerium für Bildung und Forschung prüft zudem die Förderung eines Projekts zur Entwicklung geeigneter, über die formale Zeugnisbewertung hinausgehender Verfahren zur Feststellung beruflicher Qualifikationen im Rahmen von Anerkennungsverfahren.

Um Anerkennungssuchenden den Zugang zu Verfahren zu erleichtern, ist der Ausbau von Angeboten der Erstinformation vorgesehen. Dazu gehören insbesondere eine bundesweite Hotline, die mit Inkrafttreten des Gesetzes freigeschaltet werden soll, eine von den Bundesministerien für Arbeit und Soziales und Bildung und Forschung geförderte Internetseite mit Erstinformationen sowie mehrsprachige Informationsmaterialien. Die künftige begleitende Beratung zu Verfahrens- und Zuständigkeitsfragen (Lotsenfunktion) haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Bildung und Forschung dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ übertragen. Die vorhandenen Beratungsangebote sollen im Rahmen des Förderprogramms IQ in regionale Netzwerke unter Beteiligung arbeitsmarktrelevanter Akteure eingebunden werden. Darüber hinaus werden im Rahmen des Förderprogramms themenbezogene Schulungen für Beraterinnen und Berater der Regelinstitutionen angeboten. Neben Angeboten der Erstinformation und Verweisberatung sind arbeitsmarktnahe Beratungsangebote und eine Verfahrensbegleitung notwendig. Nach §§ 29 ff. SGB III besteht ein allgemeiner Beratungsanspruch zu allen Fragen, die mit dem Arbeitsleben zusammenhängen. Die Zielsetzung der Arbeitsförderung gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 SGB III, unterwertiger Beschäftigung entgegenzuwirken, ist hierbei zu beachten. Dies zusammen bildet den rechtlichen Rahmen für die Anerkennungsberatung im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt.

Die Bundesagentur für Arbeit betreibt vor diesem Hintergrund Anerkennungsberatung mit Bezug zum Arbeitsmarkt und hat im Rahmen des „4-Phasen-Modells der Integrationsarbeit“ die Handlungsstrategie „Ausländische Bildungsabschlüsse, Qualifikationen, Zertifikate anerkennen“ verankert. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung bietet im Rahmen eines Pilotprojekts seit Januar 2009 zeitlich befristet bundesweit eine Anerkennungsberatung für Fachkräfte mit ausländischen Studien- und Ausbildungsabschlüssen an.

Der Gesetzesentwurf sieht für nichtreglementierte Berufe vor, dass die zuständige Stelle in der Begründung des Bescheids darstellt, welche Qualifikationen vorhanden sind und auch in welchen Punkten sich die Qualifikationen unterscheiden, damit diese ggf. ausgeglichen werden können. Eine Beratung zu den Angeboten für Ausgleichsmaßnahmen und sonstigen Nachqualifizierungen kann durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags erfolgen. Inwieweit Qualifizierungsmaßnahmen auch finanziell gefördert werden können, ist zu prüfen. Eine Förderung ist abhängig von gesetzlichen Grundlagen, der individuellen Integrationsstrategie und dem Ermessen im Einzelfall.

Die Wirtschaftsverbände haben sich intensiv für eine effiziente und transparente Anerkennung ausländischer Qualifikationen eingesetzt, um die Integration von Migrantinnen und Migranten mit ausländischer Qualifizierung zu verbessern. Sie werden über die Umsetzung des neuen Gesetzes informieren und für die Nutzung werben. So wird das Handwerk im Zuge der Umsetzung ein Informationssystem über ausländische Qualifikationen aufbauen und die Feststellung vorhandener Fähigkeiten und Kenntnisse sowie das Angebot an Anpassungsqualifizierungen in seinen rund 500 Kompetenz- und Bildungszentren weiterentwickeln. Dabei setzt das Handwerk künftig auf eine noch engere Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern.

Die Entwicklung von Angeboten der Hochschulen zur beruflichen Weiterbildung wird im Rahmen des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung – Offene Hochschulen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

Potenzialanalyse und berufliche Qualifizierung

Die Bundesagentur für Arbeit verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt, da am individuellen Handlungsbedarf ausgerichtete Strategien am effektivsten sind. Die Sozialpartner haben sich im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit dafür eingesetzt, dass in der Vermittlungsarbeit die oft spezifischen Kompetenzen von Migranten besser abgebildet werden und so gezielter genutzt werden können. Mit dem „4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit“ (bestehend aus den Phasen: (1) „stärken- und potenzialorientiertes Profiling“, (2) „Integrationsziel festlegen“, (3) „Strategie auswählen“, (4) „Umsetzen und Nachhalten“) verfügt die Bundesagentur für Arbeit über ein schlüssiges Integrationskonzept und unterstützt Menschen mit Migrationshintergrund durch gezielte individuelle Begleitmaßnahmen. Es stellt dafür explizit die Handlungsstrategien „Ausländische Bildungsabschlüsse, Qualifikationen, Zertifikate anerkennen“ und „Deutsche Sprachkenntnisse erwerben bzw. verbessern“ sowie lokale Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung. Weitere Handlungsfelder sind die Sprachförderung, Anpassungs- und Nachqualifizierungen, der reguläre Deutschsprachtest, die Modellerprobung Kompetenzdiagnostik, die Initiative zur Flankierung des Strukturwandels und das Modellprojekt zur Entwicklung und Zertifizierung von Teilqualifikationen.

Auch im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung – IQ“ wurden Modelle entwickelt, die den Integrationsprozess unterstützen und einen erfolgreichen Übergang in den Arbeitsmarkt gewährleisten. Auch im IQ-Modell der „Prozesskette der beruflichen Integration“ für Menschen mit Migrationshintergrund stehen die Bedarfe des Einzelnen im Mittelpunkt. Dabei sind niedrigschwellige Angebote im unmittelbaren Wohnumfeld zu berücksichtigen. Hier setzt das ESF-Bundesprogramm „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier“ (BIWAQ) des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung in den Programmgebieten des Städtebauförderungsprogramms „Soziale Stadt“ an. Ergänzt wird dies durch das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte bundesweite Programm „Perspektive Berufsabschluss – Förderinitiative abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“, das regionale Strukturen verbessert.

Existenzgründung und Existenzfestigung

Selbstständige mit Migrationshintergrund sind ein starker Wirtschafts- und Arbeitsmarktfaktor: Ihr Gesamterwerbseffekt wird auf ca. 2 Mio. Arbeitsplätze geschätzt. Bei einer vergleichsweise hohen Gründungsintensität, stehen migran-tische Selbstständige bei der Unternehmensgründung und -festigung vor erheblichen strukturellen und persönlichen Herausforderungen: fehlende berufliche Qualifikationen, die Nicht-Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse, unzureichende Sprachkenntnisse, der mangelnde Zugang zu Informationen, Schwierigkeiten beim Um-gang mit Behörden sowie mit Verwaltungsverfahren, teilweise fehlendes fachliches und branchenspezifisches Wissen und Probleme beim Zugang zu Gründungsfinanzierungskrediten stellen für die Gründerinnen und Gründer vielfach Barrieren dar. Diese Situation erfordert ein höheres Maß an migrationspezifischen Beratungs- und Unterstützungs-leistungen.

Wichtige Hilfestellungen bei Gründungen sind die Beratung, Begleitung und Qualifizierung durch Gründungsinitiati-ven, Institutionen und öffentliche Unterstützungsdienste (z. B. Angebote der Kammern, der Länder, des Bundesministe-riums für Wirtschaft und Technologie, des Internetportals www.existenzgruender.de und der Agenturen für Arbeit).

Mit dem Gründungszuschuss und dem Einstiegsgeld hat die Bundesregierung Förderinstrumente im Bereich der Existenzgründungen vorgelegt. Diese werden ergänzt durch die vom Europäischen Sozialfonds finanzierten „Gründercoaching“-Programme der Bundesregierung, die die erfolgte Existenzgründung begleiten und festigen. Zur Existenzsicherung von hilfebedürftigen Selbstständigen stehen SGB II-Leistungen zur Verfügung. Darüber hinaus können im Rechtskreis SGB II Sachleistungen zur Festigung der Existenz gewährt werden.

Auch die Kammern vor Ort leisten mit ihrem Gründerservice einen Beitrag dazu, dass Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund gut vorbereitet in die Selbstständigkeit starten. So stellen die Industrie- und Handelskammern und die Handwerksorganisationen entweder selbst oder durch spezialisierte Kooperationspartner in vielen Regionen in Kooperation mit Migrantorganisationen migrationspezifische Gründungsberatungsangebote zur Verfügung.

(2) „Interkulturelle und migrationspezifische Qualifizierung des Beratungspersonals sicherstellen“

Bei der Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt fällt den Beraterinnen und Beratern in den Arbeitsagenturen und Jobcentern sowie bei anderen Arbeitsmarktakteuren vor Ort eine Schlüsselrolle zu. Hierbei ist es von zentraler Bedeutung, dass die Beratungsfachkräfte über interkulturelle Sensibilität und migrationspezifische Vermittlungs- und Beratungskompetenzen verfügen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat bereits Konzepte zur interkulturellen Öffnung entwickelt. Ihre Beschäftigten, insbe-sondere Führungskräfte, Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte sowie Beschäftigte aus dem Personalbereich, werden in Sensitivität gegenüber (interkultureller) Vielfalt qualifiziert. An der Hochschule der Bundesagentur sind entspre-chende Qualifizierungsinhalte verankert. Darüber hinaus verfolgt die Bundesagentur eine Diversity-Strategie und fördert die Entwicklung einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft.

Des Weiteren leistet die Bundesregierung mit dem flächendeckenden Ausbau des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung – IQ“ einen Beitrag zu weiteren Verbesserungen in diesem wichtigen Handlungsfeld. Ab Mitte 2011 wird das Förderprogramm IQ operativ zu einer bundesweiten Struktur regionaler Netzwerke ausgebaut. Eine der wesentlichen Aufgaben ist in Ergänzung bestehender zentraler Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit das Ange-bot für eine interkulturelle und migrationspezifische Qualifizierung der Beratungsfachkräfte in den Regelinstitutio-nen vor Ort durch passgenaue Schulungen und Fortbildungen. Gemeinsames Ziel ist es, durch den flächendeckenden Aufbau migrationsensibler Beratungs- und Vermittlungskompetenz bei den Arbeitsmarktakteuren einen verbesser-

ten Zugang von Personen mit Migrationshintergrund zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zu erreichen und damit die Integration in Beschäftigung zu verbessern.

Auch die Verbände der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege setzen sich für den Abbau von Zugangshürden und die Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeitenden in den Einrichtungen und Diensten vor Ort ein. Zu diesem Zweck haben alle Verbände der Bundesarbeitsgemeinschaft mit ihren Diensten und Einrichtungen Prozesse zur interkulturellen Öffnung angestoßen. In diesem Rahmen werden auch die Beschäftigten interkulturell geschult.

(3) „Betriebliche Integration verbessern“

Interkulturelle Öffnung von Unternehmen/Diversity-Management

Bei einem professionellen, systematischen und ganzheitlichen Diversity-Management geht es im Kern um eine bewusste Entscheidung für eine Unternehmenspolitik und -kultur, die die Vielfalt innerhalb der Belegschaft fördert, als Bereicherung wahrnimmt und die daraus erwachsenden Potenziale als strategische Ressource für das Unternehmen nutzt. Zahlreiche Großunternehmen haben den Diversity-Gedanken bereits fest in ihren Personalentwicklungsstrategien verankert. Auch viele kleine und mittlere Unternehmen haben den Nutzen von Vielfalt in ihren Belegschaften erkannt und setzen dies in der Praxis um.

Die Spitzenverbände der Wirtschaft unterstützen derartige Konzepte zur konsequenten interkulturellen Öffnung von Unternehmen, wie z. B. die „Charta der Vielfalt“, ausdrücklich. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände engagiert sich insbesondere dafür, den Blick auf die Chancen von vielfältigen Belegschaften zu lenken. Damit dies letztlich in den Unternehmen überhaupt erfolgreich sein kann, muss dabei auch der ökonomische und ganzheitliche Charakter von Diversity-Management im Blick behalten werden. Kulturelle Vielfalt führt erst dann zu Wettbewerbsvorteilen für die Unternehmen, wenn betriebswirtschaftlich relevante Fragestellungen ausreichend berücksichtigt werden und Diversity mit konkreten Zielen, wie der Verbesserung der Innovationsfähigkeit, der Stärkung des Images als attraktiver Arbeitgeber oder auch einer besseren Kundenansprache, verbunden wird.

Diversity-Management ist darüber hinaus auch ein Instrument zur Verbesserung von Chancengleichheit in Ausbildung und Beschäftigung in Unternehmen sowie zur Erhöhung von Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation.

In vielen Betrieben und Branchen vereinbaren Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen gemeinsam konkrete Schritte zur Förderung interkultureller Vielfalt in den Belegschaften. So haben beispielsweise der Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie bereits 2008 unter dem Titel „Vielfalt nutzen – Chancengleichheit verwirklichen!“ eine Sozialpartnervereinbarung zum Diversity-Management in den Unternehmen geschlossen.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks setzt sich in seinem Verantwortungsbereich ebenfalls für die Idee der interkulturellen Öffnung ein und unterstützt Ansätze für kulturelle Vielfalt in den Belegschaften in seinen Mitgliedsbetrieben. Schon heute hat jeder fünfte Beschäftigte im Handwerk einen Migrationshintergrund. Ein besonderes Signal der Offenheit für Migrantinnen und Migranten setzt die bundesweite Imagekampagne des Handwerks, die 2011 das Thema „Vielfalt“ in den Mittelpunkt stellt. Unter dem Motto „Bei uns zählt nicht, wo man herkommt. Sondern wo man hinwill“ wirbt das Handwerk gezielt um Menschen mit Migrationshintergrund und bekennt sich in der breiten Öffentlichkeit zu interkultureller Vielfalt auch in der Ausbildung.

Auch die Handwerksorganisationen selbst verfolgen eine konsequente Strategie der interkulturellen Öffnung. So bieten die Handwerkskammern für ihre eigenen Mitarbeiter Schulungen zum Thema „Kulturelle Vielfalt/Diversity“ an. 2008 hatten bereits rund zwei Drittel der Ausbildungsberater an interkulturellen Schulungen teilgenommen. In mindestens jeder dritten Kammer sind Menschen mit Migrationshintergrund ehrenamtlich tätig. Diesen Weg wird das Handwerk fortsetzen. Dazu gehört u. a. der Einsatz für die interkulturelle Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Handwerksorganisationen, die verstärkte Einstellung von Personal mit Migrationshintergrund, eine offensive Werbung für die Chancen der Vielfalt bei den Unternehmen sowie eine bewusste Willkommensbotschaft an die Menschen mit Zuwanderungshintergrund.

Die IHK-Organisation hat das Jahr 2011 unter das Motto gestellt: „Gemeinsam für Fachkräfte – bilden, beschäftigen, integrieren“. Dabei wird das Thema Integration durch viele Beispiele gelungener Integration illustriert. Auch die DIHK-Auftaktveranstaltung hat sich diesem Thema intensiv gewidmet. Ziel ist es, die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und die Betriebe bei der Sicherung ihrer Fachkräftebasis zu unterstützen.

Um künftigen Führungskräften bereits während der Ausbildung Auslandserfahrungen zu ermöglichen und frühzeitig ein Verständnis für die interkulturelle Dimension von Wirtschaftsbeziehungen zu fördern, haben der Zentralverband des Deutschen Handwerks und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Mobilitätsberatungsprojekt aufgelegt, mit dem die beiden Kammerorganisationen mit örtlichen Schwerpunkten Betriebe beraten können. Das Projekt zielt darauf ab, vor allem die Leistungsfähigeren unter den Auszubildenden durch die Chance auf ausbildungsintegrierte Aufenthalte in fremden Ländern für den Mittelstand zu begeistern.

Als Arbeitgeber nehmen auch die Verbände der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege ihre Verantwortung wahr, indem sie ihre Personalrekrutierung und -entwicklung der gewachsenen Diversität anpassen. Dazu gehören Sensibilisierung, Schulung und Fortbildung, aber auch das Erproben neuer Wege. So soll die Wirksamkeit anonymer Bewerbungen erprobt werden.

Das ursprünglich aus der Wirtschaft stammende Konzept des Diversity-Managements findet zunehmend auch bei Verwaltungen und öffentlichen Arbeitgebern Anwendung mit dem erklärten Ziel, den Anteil der Auszubildenden und Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Zahlreiche Ansätze, Ziele und Maßnahmen sind Gegenstand des Dialogforums „Migranten im Öffentlichen Dienst“ unter Federführung des Bundesministeriums des Innern.

Das Programm „XENOS – Integration und Vielfalt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zielt darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit von besonders benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen und ihre Motivation zur Arbeitssuche bzw. -aufnahme durch berufsbezogene und interkulturelle Qualifizierung zu verbessern. Darüber hinaus sollen die Zugangsmöglichkeiten und die Chancen dieser Zielgruppe auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz durch den Abbau arbeitsmarktbezogener Diskriminierung und die Förderung von kultureller Vielfalt (Diversity-Management) in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen erweitert werden.

Die „Charta der Vielfalt“ ist eine Unternehmensinitiative zur Anerkennung, Wertschätzung und Förderung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland. Die Charta-Unterzeichner verpflichten sich, eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Die Personalprozesse sollen den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht werden und die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens anerkennen und nutzen.

Die Initiative wird sich dafür einsetzen, mehr Unternehmen und Organisationen für die Prinzipien der „Charta der Vielfalt“ zu gewinnen und damit das Diversity-Management in der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft stärker zu verankern. Außerdem wird der Verein die bestehenden Unterzeichnerorganisationen im gegenseitigen Lernprozess und Erfahrungsaustausch sowie bei der Umsetzung von Diversity-Management-Maßnahmen unterstützen.

Berufliche Weiterbildung in der Wirtschaft

Bei wachsenden Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen von Beschäftigten ist lebenslanges Lernen und damit die berufliche Weiterbildung eine unverzichtbare Zukunftsinvestition.

Laut einer Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln investierten die privaten Unternehmen in Deutschland 2007 insgesamt rund 27 Mrd. Euro in betriebliche Weiterbildungsprogramme zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten. Damit übersteigen die privatwirtschaftlichen Ausgaben den Gesamtumfang staatlich finanzierter beruflicher Weiterbildung deutlich. Allerdings zeigen Untersuchungen zur Weiterbildungsbeteiligung, dass bestimmte Beschäftigtengruppen eine geringere Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsangeboten aufweisen. So nahmen 2010 laut Adult Education Survey rund 43 % der Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, während der Anteil bei Personen ohne Berufsabschluss bei lediglich 12 % lag. Da Personen mit Migrationshintergrund durchschnittlich ein geringeres berufliches Qualifikationsniveau aufweisen als Personen ohne Migrationshintergrund, ist diese Personengruppe von dem Problem der niedrigen Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter besonders stark betroffen.

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften unterstützen mit ihren Bildungswerken die Betriebe und ihre Beschäftigten in ihren Bemühungen für Weiterbildung. Sie sensibilisieren für diese wichtige Aufgabe, stellen konkrete Instrumente zur Verfügung und beraten hinsichtlich geeigneter Weiterbildungsstrategien und -instrumente. Künftig wird es noch stärker darum gehen, insbesondere bisher unterproportional beteiligte Beschäftigungsgruppen in den Blick zu nehmen und Weiterbildung prozessorientiert zu gestalten. Die Verbände werden ihre Beratungsangebote entsprechend ausbauen, um die Betriebe bei diesem Engagement zu unterstützen.

Aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur im Handwerk sind die Betriebe auf externe Angebote der Weiterbildung und Qualifizierung angewiesen. Viele Handwerkskammern bieten ihren Mitgliedsbetrieben Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund, Nach- und Anpassungsqualifizierung und Weiterbildungen an. Diese Maßnahmen reichen von Sprachförderung, z. B. berufsspezifische Deutschkurse für Auszubildende, Gesellen und Meisterschüler, über Kurse zum Erwerb von einfachen zusätzlichen Kompetenzen, Anpassungsqualifizierungen, Nachqualifizierungen und den Erwerb von Teilqualifikationen bis hin zum Meister.

Auch das Aufstiegsmodell der Industrie- und Handelskammern, das für leistungsfähige Fachkräfte Fortbildungen zu den Abschlüssen Meister und Fachkaufleute sowie -wirte anbietet, ist offen für Engagierte mit Migrationshintergrund. Wie die jüngste Weiterbildungserfolgsumfrage zeigt, profitieren Absolventen mit Migrationshintergrund in gleicher Weise von einer Aufstiegsfortbildung wie die Gesamtheit aller Teilnehmer.

(4) „Fachkräftebasis sichern“

Der demografische Wandel verändert unsere Gesellschaft und wird Deutschland künftig vor erhebliche sozioökonomische Herausforderungen stellen. Konjunkturbedingt ist die Arbeitskräftenachfrage gestiegen, dennoch besteht derzeit kein genereller Fachkräftemangel. In einigen Branchen, Berufen und Regionen gibt es gleichwohl für bestimmte Tätigkeiten Stellenbesetzungsschwierigkeiten. Künftig werden sich diese Probleme aufgrund der demografischen Entwicklung, des wirtschaftlichen Strukturwandels und erhöhter Qualifikationsanforderungen verstärken.

Ermittlung des Fachkräftebedarfs

Effektive und gezielte Maßnahmen zur Sicherung der Fachkräftebasis erfordern Analyseinstrumente, die eine möglichst präzise und differenzierte Diagnose aktueller und künftiger Engpässe im Arbeitsmarkt ermöglichen. Ergänzend zu bestehenden Umfragen baut deshalb das Bundesministerium für Arbeit und Soziales derzeit mit wissenschaftlicher Unterstützung den sogenannten Jobmonitor auf, ein Instrumentarium zur Feststellung des aktuellen und zukünftigen Arbeitskräftebedarfs nach Branchen, Qualifikationen und Regionen. Ergebnisse zum aktuellen Arbeitskräftebedarf mit einem Zeithorizont von drei Jahren werden in einem „Trendreport Arbeitskräftesicherung“ im 4. Quartal 2011 vorgestellt. Aktuelle Einschätzungen liefert darüber hinaus u.a. der Qualifizierungsmonitor, eine zweimal jährlich stattfindende Unternehmensbefragung im Auftrag der Bundesregierung.

Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung: Sicherungspfade

Um die Fachkräftebasis in Deutschland mittel- und langfristig zu sichern, ist eine systematische Förderung und Mobilisierung der inländischen Potenziale notwendig. Im Rahmen einer interministeriellen Arbeitsgruppe „Fachkräfte der Zukunft“ wurde innerhalb der Bundesregierung unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ein abgestimmtes Fachkräftekonzept erarbeitet. Dieses wurde unter dem Titel „Konzept Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“ im Juni 2011 vom Kabinett beschlossen. Das Konzept bündelt und systematisiert die Aktivitäten der Bundesregierung entlang folgender konzeptioneller Sicherungspfade:

- (1) Aktivierung und Beschäftigungssicherung
- (2) Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- (3) Bildungschancen für alle von Anfang an
- (4) Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung
- (5) Integration und qualifizierte Zuwanderung

Im Sinne des inhaltlichen Fokus des Nationalen Aktionsplans beschränken sich die nachfolgenden Abschnitte lediglich auf Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund sowie auf eine gesteuerte Arbeitskräftezuwanderung zur Linderung des Fachkräftemangels im Sinne des fünften Sicherungspfades.

Erschließen der Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund einschließlich Bleibeberechtigte und Flüchtlinge

Bei den Strategien zur Fachkräftesicherung haben Maßnahmen zur Aktivierung und Erschließung der inländischen Potenziale Vorrang. Die in den vorangegangenen Kapiteln dargestellten Maßnahmen und Strategien, die der nachhaltigen

Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund dienen, leisten in diesem Sinne einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der künftigen Fachkräftebasis in Deutschland.

Eine besondere Zielgruppe von Maßnahmen zur Erschließung der bereits im Inland vorhandenen Arbeitskräftepotenziale sind Bleibeberechtigte und Flüchtlinge. Deshalb hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das „ESF-Bundesprogramm für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ als XENOS-Sonderprogramm konzipiert und in der derzeit zweiten Förderrunde mit bundesweit aktiven Beratungsnetzwerken umgesetzt. Damit wurde bereits in der Vergangenheit ein erhebliches Potenzial von Fachkräften erschlossen.

Zuwanderung von Fachkräften

Parallel zur Erschließung und Förderung des inländischen Potenzials in der Fachkräftesicherungspolitik ist aber auch eine an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts orientierte, gesteuerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland notwendig, um die Fachkräftebasis und damit die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen – einschließlich des Mittelstands und des Handwerks – auch künftig zu sichern.

Die Bundesregierung hat den Zugang für Fachkräfte aus dem Ausland zu Beschäftigungen in Deutschland bereits in den letzten Jahren in mehreren Schritten deutlich erleichtert. Dennoch ist die auf Dauer angelegte Arbeitszuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten nach Deutschland im internationalen Vergleich gering.

Aktuell werden innerhalb der Bundesregierung weitere Maßnahmen zur Erleichterung der Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten diskutiert und geprüft. Hierzu gehören insbesondere die Frage, ob die bestehenden Zugangsmöglichkeiten mit der Umsetzung der Hochqualifiziertenrichtlinie (Blaue Karte EU) erweitert werden sollen, sowie die Überlegungen zur Nutzung der Möglichkeit der Einführung einer sogenannten Positivliste, mit der flexibel, zeitnah und passgenau, sowie bei Bedarf auch regional, auf aktuelle Engpässe in bestimmten Berufen reagiert werden kann.

Nach den Überlegungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales soll mit Hilfe der Positivliste für qualifizierte Berufe, in denen Fachkräfteengpässe auftreten, die Vorrangprüfung bei der Zulassung von Drittstaatsangehörigen mit ausländischem Hochschulabschluss ausgesetzt werden. Mit dem „Konzept Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“ wurde zeitgleich auch die sofortige Anwendung der Positivliste für Ärzte und Ingenieure der Fachrichtung Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik beschlossen. Es ist vorgesehen, die Liste von der Bundesagentur für Arbeit halbjährlich überprüfen zu lassen.

Darüber hinaus empfehlen der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände weitere Schritte zur Erleichterung einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderung. Aus Sicht der Sozialpartner müssen die heute oft komplexen Regelungen des Zuwanderungsrechts zu einem schlüssigen, transparenten Gesamtsystem weiterentwickelt werden. Gewerkschaften und Arbeitgeber sind überzeugt, dass eine auch mittel- bis langfristig tragfähige, arbeitsmarktorientierte Zuwanderung am besten durch eine gezielte Steuerung über Kriterien wie z. B. Alter, Qualifikation, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse erreicht werden kann. Dabei sind neben den bereits bestehenden europäischen Regelungen auch die Bedarfe am deutschen Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

Bei den Überlegungen über weitere Öffnungen des deutschen Arbeitsmarktes für Drittstaatsangehörige sollten die Auswirkungen der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit für die sogenannten EU-8-Staaten seit dem 1. Mai 2011 auf den deutschen Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Dies kann zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der deutschen Wirtschaft beitragen. Ein besonderes Augenmerk muss hierbei auf mögliche Wettbewerbsverzerrungen durch die unterschiedlichen nationalen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen, z. B. auch durch besondere Freibetragsregelungen, bei der Entsendung von Arbeitnehmern gelegt werden.

Nutzung der Potenziale ausländischer Studierender und Auszubildender in Deutschland

Neben der bedarfsabhängig gesteuerten Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland können Bildungsausländer, die in Deutschland einen Hochschulabschluss erwerben wollen oder erworben haben, eine wichtige Ressource zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs sein. Durch Strategien, die darauf abzielen, mehr ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland zu motivieren und zu gewinnen, kann ein Reservoir an hochqualifizierten Fachkräften mit inländischen Qualifikationen erschlossen werden.

Mit der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für die EU-8-Staaten eröffnen sich zudem vor allem für ausbildungsinteressierte osteuropäische Jugendliche neue Möglichkeiten. Die Arbeitgeber setzen sich vor diesem Hintergrund mit gezielten Beratungs- und Informationsangeboten dafür ein, mehr junge Menschen aus dem Ausland für eine Ausbildung in Deutschland zu gewinnen. Gerade auch das Handwerk ist dabei ein Wirtschafts- und Gesellschaftsbereich mit einem hohen Integrationsfaktor.

Beitrag zur Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur

Von ebenso zentraler Bedeutung wie die rechtlichen Rahmenbedingungen und administrativen Verfahren zur Arbeitsmarktzulassung ist die Etablierung einer gesellschaftlich verankerten Willkommens- und Anerkennungskultur, um Deutschland für Fachkräfte und ihre Angehörigen attraktiv zu machen. Die Schaffung einer solchen Kultur ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die viele Facetten der Lebensbedingungen in Deutschland umfasst. Dies reicht von den Arbeitsbedingungen in den Betrieben, über Bildungs-, Kinderbetreuungs- und Freizeitangebote, die Bereiche der öffentlichen Infrastruktur und Gesundheitsversorgung bis hin zu Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Partizipation. Damit sind bei der Schaffung einer umfassenden Willkommens- und Anerkennungskultur öffentliche Verwaltungen ebenso gefragt wie Wirtschaft und Gesellschaft.

Auch die Unternehmen sind gefordert, dem Wirtschaftsstandort Deutschland im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe u. a. durch attraktive Arbeitsbedingungen und eine konsequente interkulturelle Öffnung eine gute Ausgangsposition zu verschaffen. Die Unternehmen und die Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft sind hier bereits aktiv und unterstützen die interkulturelle Öffnung im Betrieb mit einer Vielzahl an Maßnahmen. Erforderlich sind darüber hinaus verstärkte Aktivitäten im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, um passgenau und serviceorientiert über bereits vorhandene Möglichkeiten zur Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland zu informieren und so für mehr Transparenz zu sorgen. Schon heute gibt es in diesem Bereich zahlreiche vielversprechende Ansätze und Aktivitäten.

Neben Verbesserungen der Informationsbasis für potenzielle qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer, die sich für ein Studium oder eine Erwerbstätigkeit in Deutschland interessieren, sind Möglichkeiten zum Erwerb deutscher Sprachkenntnisse ein wesentlicher Faktor bei einer Entscheidung über die Zuwanderung nach Deutschland. Hochwertige Deutschkurse für potenzielle Arbeitsmigrantinnen und -migranten bereits im Herkunftsland sind in diesem Zusammenhang ein sinnvolles, der Migration vorgeschaltetes Instrument. Die bestehende Sprachkursinfrastruktur der weltweit vertretenen Goethe-Institute bietet potenziellen qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderern in diesem Bereich attraktive Angebote.

Im Sinne einer ganzheitlichen Willkommens- und Anerkennungskultur gilt es, den Menschen insgesamt Wertschätzung entgegenzubringen und nicht alleine ihrer Qualifikation und Arbeitskraft. Potenzielle Zuwanderinnen und Zuwanderer sollten daher neben Anreizen zur beruflichen Eingliederung auch die sonstigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zur Integration als attraktiv wahrnehmen können, z. B. die Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe – auch für miteinreisende Familienangehörige. Voraussetzung für einen solchen ganzheitlichen Ansatz ist eine verstärkte und konsequente interkulturelle Öffnung der Gesellschaft insgesamt.

Ausblick und Fortsetzung des Dialogs

Auf Basis der im Dialogforum erzielten Arbeitsergebnisse kann es über die geplanten Fortschrittsberichte hinaus zur Gewährleistung von Kontinuität und Nachhaltigkeit sinnvoll sein, den begonnenen politischen Dialogprozess bei Bedarf wieder aufzunehmen und weiterzuführen. Die teilnehmenden Institutionen erklären deshalb ihre grundsätzliche Bereitschaft, den fachlich-politischen Austausch zu Fragen der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund sowie zur Arbeitskräftezuwanderung auch künftig in strukturierter Form fortzusetzen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird hierzu bei Bedarf die jeweils fachlich betroffenen Akteure einladen.

Maßnahmeraster

Strategisches Ziel: (1) Beschäftigungs- und Erwerbschancen sowie Qualifizierung erhöhen

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Verbesserung der berufsbezogenen Sprachkenntnisse von Personen mit Migrationshintergrund	Durchführung des ESF-BAMF-Programms zur berufsbezogenen Sprachförderung mit z. Zt. 230 Mio. € Fördervolumen (Zielwert: 20.000 Kursteilnehmer pro Jahr); Vollzeitkurs bis zu 6 Monate, Teilzeitkurs bis zu 12 Monate	Richtlinien für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte Maßnahmen zur berufsbezogenen Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund im Bereich des Bundes (ESF-BAMF-Programm) vom 17. September 2009	konzeptionell / politisch: BMAS Umsetzung: BAMF	bis Ende 2013	Anzahl der jährlichen Teilnehmenden an den genannten Kursen zur berufsbezogenen Sprachförderung
Integration von Personen mit Migrationshintergrund mit besonderem berufsbezogenen Sprachförderbedarf in den Arbeitsmarkt und in Ausbildung verbessern	Durchführung des ESF-BAMF-Programms zur berufsbezogenen Sprachförderung	Richtlinien für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte Maßnahmen zur berufsbezogenen Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund im Bereich des Bundes (ESF-BAMF-Programm) vom 17. September 2009	konzeptionell / politisch: BMAS Umsetzung: BAMF	bis Ende 2013	Quote der Teilnehmenden, die trotz der meist schwierigen individuellen Rahmenbedingungen in ein Arbeitsverhältnis, eine Ausbildung oder eine allgemeine Weiterbildung vermittelt werden, auf mindestens 20 % heben.
Verbesserung der Koordinierung und Verzahnung der in den Regionen vorhandenen Förderangebote zur Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund	Ausbau des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung – IQ“ zu einer bundesweiten Struktur regionaler Netzwerke u. a. mit der Aufgabe der Verzahnung der regional vorhandenen arbeitsmarktbezogenen Unterstützungsleistungen für Erwachsene mit Migrationshintergrund im Sinne einer Prozesskette	Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ (Grundlage ist die Richtlinie über besondere Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund vom 4. November 2004)	BMAS, BMBF, BA	Mitte 2011 bis 2014	Evaluierung des Förderprogramms

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Bereitstellung von Unterstützungsstrukturen zur Umsetzung des geplanten Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen	<p>Ausbau des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung – IQ“ zu einer bundesweiten Struktur regionaler Netzwerke u. a. mit den Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Erstanlaufstelle und Verweisberatung („Lotsenfunktion“) für Anerkennungssuchende 2. Servicefunktion für die Beratungsfachkräfte der Regelinstitutionen zur Sicherstellung einer einheitlichen Beratungsqualität (Schulung, Supervision usw.) 3. Einbindung der Anerkennungsberatung in die gesamte Prozesskette (regionaler) arbeitsmarktbezogener Unterstützungsleistungen (Anerkennungsverfahren, Sprachförderung, Anpassungs- und Nachqualifizierung usw.) 	Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ (Grundlage ist die Richtlinie über besondere Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund vom 4. November 2004)	BMAS, BMBF, BA	Mitte 2011 bis Ende 2014	Evaluierung des Förderprogramms; Kennzahlen
Förderung der Angebotsentwicklung für Anpassungs- und Nachqualifizierung im Bereich der Ausbildungsberufe	Prüfung der Förderung von Modellen zur Anpassungs- und Nachqualifizierung	<p>- ggf. Berücksichtigung im Rahmen der Entwicklung von Ausbildungsbausteinen über das Programm JOBSTARTER CONNECT</p> <p>- ggf. Angebote in überbetrieblichen Bildungsstätten</p>	BMBF	bis 2014	./.

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Förderung der Angebotsentwicklung für berufliche Weiterbildung (u. a. Anpassungs- und Nachqualifizierung) im Hochschulbereich unter Berücksichtigung migrantenspezifischer Bedarfe	Förderprogramm „Akademikerinnen und Akademiker qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt“ (AQUA)	Förderrichtlinie (noch nicht veröffentlicht)	BMBF	bis 2013	Überleitungsquote in Beschäftigung
Förderung der Angebotsentwicklung für berufliche Weiterbildung (u. a. Anpassungs- und Nachqualifizierung) im Hochschulbereich unter Berücksichtigung migrantenspezifischer Bedarfe	Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ (voraussichtlich 2. Förderrunde)	Förderrichtlinie (noch nicht veröffentlicht)	BMBF	bis 2020	./.
Förderung der Nachqualifizierung junger Erwachsener	Förderprogramm „Perspektive Berufsabschluss“ – Förderinitiative „abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“	Förderrichtlinie vom 17. Januar 2008 bzw. vom 26. März 2010	BMBF	2008 bis 2012 bzw. 2013 (2 Förderungen)	./.
Verzahnung von Angeboten der beruflichen Weiterbildung mit Maßnahmen der berufsbezogenen Sprachförderung	Sprachförderung im Rahmen des Förderprogramms „Akademikerinnen und Akademiker qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt“ (AQUA)	laufende Förderung	BMBF	offen	./.
Förderung der Instrumentenentwicklung zur Messung beruflicher Kompetenzen	Forschungsinitiative „Technologieorientierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung“ (ASCOT)	Förderrichtlinie (noch nicht veröffentlicht)	BMBF	bis Anfang 2015	valide Messverfahren
Verbesserung der Möglichkeiten zur Unterhaltssicherung bei Teilnahme an Maßnahmen der Anpassungs- und Nachqualifizierung	Prüfung des Anpassungsbedarfs von Instrumenten der Weiterbildungsförderung insbesondere im Bereich der Kreditprogramme	- Bildungskredit - Studienkredit der KfW - Förderprogramm Bildungsprämie	BMBF	offen	./.

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Auf- bzw. Ausbau von Unterstützungsstrukturen zur Umsetzung des geplanten Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen	Prüfung der Förderung der Entwicklung geeigneter Verfahren zur Feststellung beruflicher Qualifikationen im Rahmen von Anerkennungsverfahren im Bereich der Ausbildungsberufe	Zuwendung	konzeptionell / politisch: BMBF Umsetzung: Handwerksorganisationen	offen	./.
Datenlage zu Anerkennungsverfahren verbessern	Einführung einer bundesweiten Statistik zu Anerkennungsverfahren	Gesetzesinitiative des Bundes für ein Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen („Anerkennungsgesetz“); Weitere Instrumente in der Verantwortung anderer Zuständigkeitsträger erforderlich	BMBF (federführend) und andere Ressorts	2011/2012	Kompatible Daten zu möglichst vielen Berufsbereichen
Verbesserung der Transparenz und Akzeptanz ausländischer Berufsabschlüsse bei Arbeitgebern und Gesellschaft	- Einheitliche, transparente und schnellere Verfahren zur Bewertung ausländischer Berufsabschlüsse - Unterstützung der Entscheidungsträger bei den Kammern	Aufbau eines internetbasierten Informationsportals im Bereich der Ausbildungsberufe als komplementäre Maßnahme zum Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen Inhalt: berufs- und länderübergreifende Informationen über ausländische Berufsabschlüsse sowie zu Verfahren und Methoden ihrer Bewertung	politisch: BMWi konzeptionell: BMWi, Auftragnehmer mit Akteuren der relevanten Nutzergruppen	2011 bis 2014	Anzahl der Zugriffe und Bewertungsverfahren; weitere Indikatoren werden noch festgelegt
Umsetzung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG)	Aufbau einer Umsetzungsstruktur für die Durchführung der Aufgaben als zuständige Stelle (§ 8)	Einzelfallprüfungen der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Qualifikationen	80 IHKs, öffentlich-rechtlicher Zusammenschluss, DIHK	ab voraussichtlich Ende 2011	Statistik (§ 17)
Fundierung der Informationsbasis	Durchführung von Umfragen	Spezial-Umfragen zur Integrationsleistung der IHKs und Aufnahme in DIHK-Weiterbildungserfolgsumfrage	DIHK	laufend	

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Niedrigschwellige Qualifizierungsangebote	- betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung - Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen	- Einstiegsqualifizierung/ auch Einstiegsqualifizierung Plus für förderungsbedürftige Jugendliche - Bundeseinheitliche Qualifizierungsbausteine für die Nachqualifizierung	- Handwerk - Handwerk und Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)	unbefristet	
Qualifizierungsfeststellung zur Bestimmung des beruflichen Qualifizierungsbedarfs (Anpassungs- und Nachqualifizierung)		- Netzwerk „Integration durch Qualifizierung – IQ“ - Bedarfsfeststellung für Nachqualifizierungsmaßnahmen	- BMAS, BMBF - Handwerksorganisationen		
Umsetzung des Anerkennungsgesetzes	Durchführung der Aufgaben als zuständige Stelle nach dem Anerkennungsgesetz	Einzelfallprüfungen der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Qualifikationen	Handwerkskammern bzw. öffentlich-rechtlicher Zusammenschluss der Kammern (DIHK)	ab voraussichtlich April 2012	Statistik (§ 17)
Stärkung von Weiterbildung, insbesondere für An- und Ungelernte mit Migrationshintergrund	Sensibilisierung und Beratung hinsichtlich Weiterbildungsanstrengungen der Unternehmen und der Beschäftigten und dabei verstärkte Einbeziehung von an- bzw. ungelerten Arbeitskräften in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, wo dies sinnvoll und erfolgversprechend ist	- Werbung gegenüber BDA-Mitgliedsverbänden und Aufklärung über bestehende Fördermöglichkeiten - Förderung des Austauschs von Beispielen guter Praxis	BDA	unbefristet	
Erwerb und Ausbau der deutschen Sprache fördern	Sprachförderung	1. Integrationskurse 2. ESF-BAMF-Kurse 3. Berufsbezogene Deutschförderangebote im Rahmen Förderung der beruflichen Weiterbildung	1. Dezentrale 2. Umsetzung durch BAMF in Kooperation mit Jobcentern bzw. Agenturen für Arbeit 3. BA	laufend	Realisierung

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Kompetenzen feststellen und bedarfsorientiert (nach-)qualifizieren	Kompetenzfeststellung, berufliche Qualifizierung (Anpassungs- und Nachqualifizierung)	4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit einschließlich Beratungs-methodik	BA	2009 als Standardkonzept zur Beratung in den Grund-sicherungsstellen eingeführt; stetige Weiterentwicklung im Hinblick auf Beratungserfor-dernisse, z. B. Beratung von Bedarfsgemein-schaften als auch Erhöhung der Integrati-onsergebnisse	Anwendung im Geschäftsprozess Agentur für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen
Kompetenzen feststellen und bedarfsorientiert (nach-)qualifizieren	Kompetenzfeststellung, berufliche Qualifizierung (Anpassungs- und Nachqualifizierung)	Regulärer Deutschsprach-test des Psychologischen Dienstes sowie Modellerprobung „Kompetenzdiag-nostik“ (KoDiak)	BA	Modellprojekt KoDiak; Modellerpro-bung bis Früh-jahr 2011	- Dezentrale Um-setzung in Agentu-ren für Arbeit und gemeinsamen Ein-richtungen - Ergebnisse des Modellversuchs
Förderung der Qualifizierung geringqualifizierter Beschäftigter	Kompetenzfeststellung, berufliche Qualifizierung (Anpassungs- und Nachqualifizierung)	- Nach- und Anpassungs-qualifizierungen im Son-derprogramm (Weiterbil-dung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer im Unternehmen) - Abschlussorientierte Qualifizierungen - Grundsätzlich profitieren auch Menschen mit Migrationshintergrund von allen Programmen, welche die BA im Zuge der Investitionen in die Qualifikationsstruktur der Bevölkerung aufsetzt, wie z. B. dem Programm zur Weiterbildung Ge-ringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen	BA	laufend	Realisierung

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Förderung der Qualifizierung geringqualifizierter Arbeitsloser	Kompetenzfeststellung, berufliche Qualifizierung (Anpassungs- und Nachqualifizierung)	<ul style="list-style-type: none"> - Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) - Förderung der Qualifizierung geringqualifizierter Arbeitsloser - Grundsätzlich profitieren auch Menschen mit Migrationshintergrund von allen Programmen, welche die BA im Zuge der Investitionen in die Qualifikationsstruktur der Bevölkerung aufsetzt, wie z. B. der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels 	BA	laufend	Realisierung
Förderung der Qualifizierung geringqualifizierter Arbeitsloser	Kompetenzfeststellung, berufliche Qualifizierung (Anpassungs- und Nachqualifizierung)	Modellprojekt zur Entwicklung und Zertifizierung von Teilqualifikationen	BA	Weiterentwicklung der Konzepte für SGB II - Kunden in 2011	Ergebnisse der Konzeptentwicklung in 2011 und Umsetzung ab 2012
Betriebsnahe und niedrigschwellige Maßnahmen anbieten	Nutzung betriebsnaher Instrumente und niedrigschwelliger Ansätze	Vermittlungsbudget und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§§ 45, 46 SGB III)	Dezentrale Umsetzung in den Jobcentern bzw. Agenturen für Arbeit	Weiterentwicklung in 2012	Realisierung
Unterwertiger Beschäftigung entgegenwirken	Nutzung und Aufbau von Unterstützungsstrukturen zur Umsetzung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen	Modellhafte Erprobung der Anerkennungsberatung durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung	BA	noch offen, BMBF kündigt alternative Strukturen zur Umsetzung des Gesetzes an	noch offen
Existenzgründung beraten, unterstützen und festigen	Unterstützung der Existenzgründung und -festigung	<ul style="list-style-type: none"> - Maßnahmen zur Beratung nach § 46 SGB III - Gründungszuschuss nach § 57 SGB III - SGB II: LES Selbstständige; ESG (Selbstständige, sozialversicherungspflichtig) 	Regelgeschäft, wird dezentral in eigener Verantwortung durch Jobcenter bzw. Agentur für Arbeit umgesetzt	Gesetzesentwurf Instrumentenreform ist abzuwarten	Realisierung

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Beschäftigungschancen durch Qualifizierung erhöhen	Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“	Umsetzung in die betriebliche Praxis u. a. durch Qualifizierungsberatung	IG BCE, BAVC	2008 bis 2015	
Sprachliche Qualifizierung am Arbeitsplatz	Projekt „Fachdeutsch für Schweißer“	Deutschsprachkurs Fortsetzung als Deutsch am Arbeitsplatz in Vorbereitung	IG Metall / Howaldtswerke – Deutsche Werft	2010 (wird fortgesetzt)	
Beschäftigungschancen von Menschen mit Migrationshintergrund verbessern	Seminare zur Aus- und Fortbildung von Betriebs- und Personalräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Personalentscheidern und anderen Stakeholdern, in denen die Integration ausländischer Beschäftigter und deren Gleichstellung integraler Bestandteil ist	Anhand verschiedener Schwerpunktthemen werden Möglichkeiten der stärkeren Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt erarbeitet	DGB Bildungswerk Bund	laufend	
Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bei (jungen) Erwachsenen (inklusive Ergänzungs-, Nach- und Aufstiegsqualifizierung) durch Verbesserung der Informations- und Beratungsarbeit		<ul style="list-style-type: none"> - Herausgabe des ersten regelmäßig erscheinenden deutsch-türkischen Magazins rund um berufliche Qualifizierung, Existenzgründung und Existenzsicherung im Rahmen des Projektes İŞTE BILGI - Einrichtung der ersten und umfangreichsten deutsch-türkischen Internetseite rund um die Themen berufliche Qualifizierung, Existenzgründung und Existenzsicherung im Rahmen des Projektes İŞTE BILGI: www.istebilgi.de 	ATIAD (gefördert durch BMAS)	zunächst bis Ende 2012	

Strategisches Ziel: (2) Interkulturelle und migrationsspezifische Qualifizierung des Beratungspersonals sicherstellen

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Beratung und Vermittlung migrationssensibel gestalten	Migrationssensible Ausgestaltung von arbeitsmarktbezogenen Beratungs- und Informationsangeboten	<ul style="list-style-type: none"> - Spezifische Informationsangebote - u. a. mehrsprachiger Zugang zur Jobbörse - das 4-Phasen-Modell der BA bietet Handlungsstrategien, welche eine auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmte, migrationssensible Beratung ermöglichen 	BA	umgesetzt	Realisierung
Beratung und Vermittlung migrationssensibel gestalten	Interkulturelle Qualifizierung des Beratungspersonals	<ul style="list-style-type: none"> - Zentrales Bildungsangebot „Diversity – Interkulturelle Kompetenz“ und „Sensitivitätstraining“ für Mitarbeiter der BA - Integration von Diversity-Inhalten in die Grundqualifizierung sowie in die Inhalte von Ausbildung und Studium an der Hochschule der BA - Programmelement „Migrationssensible Beratung“ der Gemeinsamen Initiative BK, BMAS, BA 	<ul style="list-style-type: none"> - BA - BK, BMAS, BA 	<ul style="list-style-type: none"> - Reguläres Weiterbildungsangebot - Modellerprobung 	<ul style="list-style-type: none"> - umgesetzt - Weiterentwicklung des Qualifizierungsangebots zur Förderung der Migrationssensibilität
Stärkung der interkulturellen und migrationsspezifischen Beratungs- und Vermittlungskompetenz der Beratungsfachkräfte in den Regelinstitutionen (insbesondere Jobcenter und Agenturen für Arbeit)	Ausbau des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung – IQ“ zu einer bundesweiten Struktur regionaler Netzwerke, die u. a. Angebote für Schulungen, Fortbildungen, Beratung und Supervision im Bereich der interkulturellen und migrationsspezifischen Qualifizierung der Beratungsfachkräfte in den Regelinstitutionen zur Verfügung stellen	Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ (Grundlage ist die Richtlinie über besondere Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund vom 4. November 2004)	BMAS, BMBF, BA	Mitte 2011 bis 2014	Evaluierung des Förderprogramms; Kennzahlen

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Dienste und Angebote zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration sind interkulturell geöffnet	Interkulturelle Qualifizierung des Beratungspersonals	Durchführung einschlägiger Fortbildungsmaßnahmen	Verbände der BAGFW mit ihren Diensten und Einrichtungen	laufender Prozess	
Anerkennungsberatung	Antragsberatung im Handwerk	Beratung im Rahmen von Anerkennungsverfahren	Zuständige Stellen nach dem Anerkennungs-gesetz	unbefristet	
Interkulturelle Qualifizierung des Beratungspersonals	Sensibilisierung für interkulturelle Belange	<ul style="list-style-type: none"> - Interkulturelle Schulungen für Ausbildungsberater - Einsatz von Beratern mit Migrationshintergrund zur passgenauen Vermittlung 	<ul style="list-style-type: none"> - ZDH, ZWH - BMWi, ZDH, DIHK, Bundesverband der Freien Berufe und weitere Organisationen 	<ul style="list-style-type: none"> - unbefristet - 2013 	
Interkulturelle Kompetenz von Führungskräften und Mitarbeitern erhöhen	Weitere Sensibilisierung im Umgang mit kulturell bedingt unterschiedlichen Kundenbedürfnissen in den Arbeitsagenturen	Unterstützung durch die Arbeitgebervertreter im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit	BDA	unbefristet	

Strategisches Ziel: (3) Betriebliche Integration verbessern

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Personalrekrutierung und -entwicklung sowie die Mitarbeiterführung fördern die betriebliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund	Interkulturelle Kompetenz der betrieblichen Entscheidungsträger wird gefördert	Gezielte Angebote für Verantwortungs- und EntscheidungsträgerInnen zur Erweiterung der interkulturellen Kompetenz sind feste Bestandteile von Fortbildungskonzepten.	Verbände der BAGFW mit ihren Diensten und Einrichtungen	laufender Prozess	
Gleichbehandlung ohne Ansehen der ethnischen Herkunft ist betriebliche Praxis	Sensibilisierung	Ausbau von einschlägigen Fortbildungsmaßnahmen	Verbände der BAGFW mit ihren Diensten und Einrichtungen	laufender Prozess	
Strategien für Personalrekrutierung sind geeignet, um zur betrieblichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund beizutragen	Einstellungspraxis wird überprüft	Exemplarische Erprobung der Wirksamkeit anonymer Bewerbungen	Verbände der BAGFW mit ihren Diensten und Einrichtungen	bis Ende 2013	
Interkulturelle Öffnung von Unternehmen / Diversity-Management	Sensibilisierung für interkulturelle Belange von Migranten und Beschäftigten, interkulturelle Öffnung der Betriebe	Werben bei Unternehmen für die Chancen, die sich durch die interkulturelle Öffnung eröffnen	Handwerkskammern und Fachverbände, gesamte Handwerksorganisation (ZDH)	unbefristet	
Interkulturelle Öffnung von Unternehmen / Diversity-Management	interkulturelle Öffnung der Betriebe	Betriebliche Beratung zur Erhöhung der grenzüberschreitenden Mobilität von Auszubildenden und jungen Beschäftigten (Mobilitätsprogramm)	BMAS, ZDH, DIHK	zunächst bis Ende 2012	
Sensibilisierung von Unternehmen für die Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund	Öffentlichkeitsarbeit	Nutzung von Medien: Printerzeugnissen, Imagekampagne, vorbildliche Unternehmer mit Migrationshintergrund vorstellen, für Verständnis anderer Kulturen werben usw.	Handwerksmedien, Handwerksorganisation	unbefristet	

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung von beruflichen, sozialen und interkulturellen Kompetenzen von Benachteiligten mit und ohne Migrationshintergrund - Abbau von arbeitsmarktbezogener Diskriminierung beim Zugang in Ausbildung und Arbeit durch Vermittlung interkultureller Kompetenzen und Förderung kultureller Vielfalt (Diversity) in Betrieben und Verwaltungen 	Seit Ende 2008 werden in einer 1. XENOS-Förderrunde bundesweit 252 Projekte mit einem Fördervolumen von 130 Mio. € gefördert. Ab 2012 startet eine 2. XENOS-Förderrunde mit einem Fördervolumen von 80 Mio. €.	Förderrichtlinie XENOS vom 18. April 2008	BMAS	bis Ende 2014	Anzahl der Teilnehmenden (Zielwert: 350.000 TN) und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
Verbreitung und Vertiefung des Unternehmensnetzwerks „Charta der Vielfalt“	Aufbau und Führung der Geschäftsstelle „Charta der Vielfalt“ unter Trägerschaft eines als Public Private Partnership verfassten Vereins	<ul style="list-style-type: none"> - Networking und Erfahrungsaustausch - Website, Newsletter und Öffentlichkeitsarbeit - Workshops, Tagungen, Kongresse 	Geschäftsstelle „Charta der Vielfalt“ e. V.	seit April 2011 fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> - Zahl der Charta-Unterzeichner und Vereinsmitglieder - Positionierung der „Charta der Vielfalt“ als Agendasetter
Vielfalt in den Belegschaften erhöhen und Beschäftigungspotenziale von Menschen mit Migrationshintergrund besser erschließen	Information und Sensibilisierung von Mitgliedsverbänden und Unternehmen	Information und Werbung für die „Charta der Vielfalt“	BDA	unbefristet	
Vielfalt in den Belegschaften erhöhen und Beschäftigungspotenziale von Menschen mit Migrationshintergrund besser erschließen	weitere Sensibilisierung und noch stärkere Erschließung der Unternehmen für Chancen vielfältiger Belegschaften	<ul style="list-style-type: none"> - Interne und externe Kommunikation (Öffentlichkeitsarbeit, Veröffentlichungen, BDA-Ausschüsse, Arbeitgebertag, sonstige BDA-Veranstaltungen bzw. Veranstaltungen mit BDA-Beteiligung etc.) - Förderung des Austauschs von Beispielen guter Praxis 	BDA	unbefristet	

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Interkulturelle Öffnung der Arbeitsverwaltung	<ul style="list-style-type: none"> - Interkulturelle Öffnung von Unternehmen / Diversity-Management / „Charta der Vielfalt“ - Strategien für Personalrekrutierung und -entwicklung - betriebliche Weiterbildung auch unter Nutzung der vorhandenen Instrumente - Interkulturelle Kompetenz der betrieblichen Entscheidungsträger - Maßnahmen gegen Diskriminierung 	An dieser Stelle wird auf die Rolle der BA als Arbeitgeber und in diesem Zusammenhang auf den Beitrag der BA im Dialogforum „Migranten im öffentlichen Dienst“ verwiesen			
Interkulturelle Öffnung der Arbeitsverwaltung	Sensibilisierung von Unternehmen für die Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund	Aktivitäten des Arbeitgeber-Service (AGS); Sensibilisierung des AGS-Bertungspersonals über zentrale Qualifizierungsangebote (Sensitivitätstraining Diversity, Training Interkulturelle Kompetenz)		umgesetzt	Realisierung
Intensivierung der betrieblichen Integrationspolitik	Qualifizierung von Betriebsräten und hauptamtlichen MitarbeiterInnen	Seminare und Tagungen (1. Seminar November 2010)	IG Metall (Bezirk NRW in Kooperation mit Vorstand)	2010 bis 2013	Installierung von Integrationsbeauftragten im Betriebsrat bzw. im Betrieb
Interkulturelle Öffnung der IG Metall	Entwicklung von Strategien und Maßnahmen	Tagungen mit Betriebsräten und hauptamtlichen MitarbeiterInnen (1. Tagung: „Beteiligung als Schlüssel zum Erfolg“, 26./27. Januar 2011)	IG Metall Vorstand	2011 bis 2014	
Interkulturelle Öffnung der IG Metall	Entwicklung von Strategien und Maßnahmen	Veranstaltung „Integration durch Partizipation“ November 2010	IG Metall (Verwaltungsstelle Coburg in Kooperation mit Vorstand)	2010 bis 2012	

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Sensibilisierung für Gleichbehandlung im Betrieb	Beteiligung an den Internationalen Wochen gegen Rassismus	Veranstaltungen und Seminare für gewerkschaftliche MultiplikatorInnen (z. B. 20.-22. März 2011 Salzgitter zu Respekt am Arbeitsplatz)	IG Metall	unbefristet	
Sensibilisierung für Gleichbehandlung im Betrieb	Beteiligung an den Internationalen Wochen gegen Rassismus	Veranstaltungen und Seminare (z. B. zum Islam im Betrieb)	IG BCE	unbefristet	
Unterstützung bei Arbeitsaufnahme und Sicherung der Arbeitsbedingungen	Beratung entsandter ArbeitnehmerInnen	Beratungsprojekt in Berlin	DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg	2010 bis 2012	
Verbesserung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt	Sensibilisierung von Stakeholdern in Industriebetrieben	Fachgespräche Industriebetriebe	DGB Bildungswerk Bund	laufend	
Abbau von Diskriminierungen in der Arbeitswelt	Sensibilisierung für Antidiskriminierungsstrategien in der Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> - Antidiskriminierungsseminare für Organisationen der Zivilgesellschaft zum Thema Gleichbehandlung - Mitarbeit an der Entwicklung eines EU-weiten Trainings-Manuals - Erstellen eines Reports zu Antidiskriminierung in Deutschland 	DGB Bildungswerk Bund	bis 2012	

Strategisches Ziel: (4) Fachkräftebasis sichern

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Erschließung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials	Nachwuchsgewinnung	Aus- und Weiterbildung vorhandener und zukünftiger Fachkräfte / Beschäftigter	Handwerksorganisation	unbefristet	
Integration beruflich qualifizierter Zuwanderer beschleunigen	Verbesserung der Nutzung von im Ausland erworbenen Qualifikationen durch ein transparentes und unbürokratisches Anerkennungsverfahren	Interne und externe Kommunikation (Öffentlichkeitsarbeit, Veröffentlichungen, Gremienarbeit etc.) und aktive Prozessbegleitung	BDA	unbefristet	
Erschließung des ausländischen Fachkräftepotenzials	Arbeitsmarktorientierte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte erleichtern	Interne und externe Kommunikation (Öffentlichkeitsarbeit, Veröffentlichungen, Gremienarbeit etc.) und aktive Prozessbegleitung	BDA	unbefristet	
Verbesserung der Informations- und Datenlage zu aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfen nach Branchen, Berufen, Qualifikationen und Regionen	Entwicklung von Analyseinstrumenten zur Feststellung des aktuellen und künftigen Arbeitskräftebedarfs („Jobmonitor“) mit wissenschaftlicher Unterstützung	Auftrag des BMAS an das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) zur Analyse des aktuellen Arbeitskräftebedarfs. Für die Analyse des zukünftigen Arbeitskräfteangebots und der -nachfrage wurde ein Forschungsvorhaben vom BMAS europaweit ausgeschrieben	BMAS	Ergebnisse zum aktuellen Arbeitskräftebedarf mit einem Zeithorizont von drei Jahren werden in einem „Trendreport Arbeitskräftesicherung“ im 4. Quartal 2011 vorgestellt. Weitere Ergebnisse mit einem maximalen Zeithorizont bis 2030 folgen im 1. Quartal 2013	Umsetzung / Veröffentlichung der Ergebnisse

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Aufbau regionaler Kooperationsstrukturen zur Fachkräftesicherung	Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“	Nach einer öffentlichen Ausschreibung wurde der Auftrag an die DIHK-Service GmbH vergeben. Es werden umfangreiche Serviceangebote entwickelt, um regionale Netzwerke im Bereich Arbeitskräftesicherung zu unterstützen. Dies beinhaltet u. a. die Organisation von Veranstaltungen, Entwicklung von Best-Practice-Leitfäden zu Strategien der Fachkräftesicherung sowie individuelle Angebote, die vor Ort Ideen und Ansätze bei ihrer Weiterentwicklung unterstützen sollen.	BMAS	Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“ ist vorerst tätig bis zum 31. Dezember 2014	<ul style="list-style-type: none"> - Identifizierung und Systematisierung bestehender Netzwerke - Anzahl der unterstützten Netzwerke zur Fachkräftesicherung - Durchgeführte Erfahrungsaustausche und Veranstaltungen - Weiterentwicklung bestehender Ansätze zu zielorientierten Netzwerken - Anzahl der Kontakte zu regionalen Akteuren
Aufbau regionaler Kooperationsstrukturen zur Fachkräftesicherung	Arbeitskräfteallianz	Es findet ein fachlicher Austausch zum Thema statt, gemeinsame Veranstaltungen sollen durchgeführt und Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden	BMAS mit Kooperationspartnern BDA, DIHK, ZDH, DGB, DGB, BA und DRV Bund	keine zeitliche Beschränkung	<ul style="list-style-type: none"> - Aktivitäten zur Unterstützung der Arbeit des Innovationsbüros „Fachkräfte für die Region“ - regelmäßige Sitzungen

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Fachkräftebedarf und Fachkräftezuwanderung steuern	<ul style="list-style-type: none"> - Ermittlung und Erschließung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials - Konzepte zur Steuerung der Zuwanderung 	<p>Strategie „Perspektive 2025 – Fachkräftebedarf“ mit 10 Handlungsfeldern, von welchen für Menschen mit Migrationshintergrund von besonderer Bedeutung sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren - Ausbildungsabbrecher reduzieren - Erwerbspartizipation von Menschen über 55 erhöhen - Erwerbspartizipation von Frauen erhöhen - Zuwanderung Fachkräfte steuern - Ausbildung und Qualifizierung vorantreiben 	BA	Operationalisierungskonzept wird derzeit erarbeitet	Realisierung von 2011 bis 2025
<ul style="list-style-type: none"> - Vermittlung von 6.000 Bleibeberechtigten und Flüchtlingen (mit mindestens nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt) in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt - Sensibilisierung relevanter Akteure des Arbeitsmarkts (u. a. Erhöhung der Einstellungsbereitschaft von Unternehmen) und des öffentlichen Lebens für die Potenziale von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen mit einem mindestens nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung des „ESF-Bundesprogramms Bleibeberechtigte und Flüchtlinge II“ - Umsetzung von 28 Projektverbänden / 230 Einzelprojekten mit individualisiertem Leistungsmodus in allen Bundesländern - Umsetzung eines thematischen Netzwerks auf Bundesebene 	Zweiter Aufruf der Förderrichtlinie „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ vom 30. Juni 2010, (ESF-Bundesprogramm Bleibeberechtigte und Flüchtlinge II) mit rund 50 Mio. € Fördervolumen.	BMAS	Operative Tätigkeit der Projekte bis Ende 2013, Mainstreaming-phase bis Mitte 2014	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt vermittelten Teilnehmenden - Zahl der beteiligten externen Personen an Veranstaltungen und Schulungen der Projekte

Operative Ziele	Maßnahmen	Instrumente	Verantwortliche	Zeitraumen	Indikatoren
Förderung von Mobilität	Qualifizierung gewerkschaftlicher MultiplikatorInnen und Beratung von zuwandernden ArbeitnehmerInnen	Projekt „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“	DGB-Bundesvorstand gefördert durch ESF und BMAS	August 2011 bis Juni 2014	- Qualifizierung von ca. 250 MultiplikatorInnen - Beratung von ca. 900 Personen
Schutz von Arbeitsmigranten, Flüchtlingen und Undokumentierten vor Arbeitsausbeutung	Beratung und Unterstützung	Stationäre und mobile Beratung und Unterstützung (z.B. mobile Beratung von Personen ohne Arbeitserlaubnis in München)	DGB, ver.di, IG Metall, IG BAU	laufend	(Es liegen zwar Ergebnisse zu einzelnen Fällen, aber keine zusammenfassenden Fallzahlen vor)
Vorlage von Empfehlungen zur zukünftigen Gestaltung der Steuerung der Arbeitskräftezuwanderung nach Deutschland unter Berücksichtigung internationaler Good-Practice-Beispiele	Erstellung einer OECD-Länderstudie mit dem Titel „Review on the Management of Labour Migration to Germany“	mehrere Studienreisen des OECD-Referats „Internationale Migration“ nach Deutschland zur Durchführung von Fachgesprächen mit den relevanten staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren Analyse von Arbeitsmarktdaten sowie Daten zu Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen Grundlage: Beschluss des „OECD High Level Policy Forum Migration“ vom Juni 2009	BMAS, OECD	Juni 2011 bis Juni 2012	Veröffentlichung der Studie „Review on the Management of Labour Migration to Germany“

Mitglieder des Dialogforums

- Agentur für Arbeit Ludwigshafen
- Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
- Beauftragter des Berliner Senats für Integration und Migration
- Bundesagentur für Arbeit
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.
- Bundesinstitut für Berufsbildung
- Bundesministerium des Innern
- Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
- Bundesverband Deutsch-Russischer Unternehmer e.V.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Der Sächsische Ausländerbeauftragte
- Deutsche Bahn AG
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag
- Deutscher Landkreistag
- Deutscher Städte- und Gemeindebund
- Deutscher Städtetag
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.
- IG Bergbau, Chemie, Energie
- IG Metall
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Integrationsministerkonferenz der Länder
- Jobcenter Saarbrücken
- Koordinierungsprojekt Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“
- MaßArbeit kAöR
- Miethke GmbH & Co. KG (mittelständisches Unternehmen)
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
- Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
- NIKE Polnische Unternehmerschaft e.V.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
- Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer
- Türkische Gemeinde in Deutschland e.V.
- Universität Hamburg, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
- Vereinigung zur Integration der russlanddeutschen Aussiedler e.V.
- Zentralverband des Deutschen Handwerks

Das Dialogforum wurde unterstützt durch Dr. Dagmar Beer-Kern, Farid El Kholy und Christopher Schmitt aus dem Referat „Grundsatzfragen der Migrations- und Ausländerpolitik“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter Mitwirkung der Abteilungen I, II und Z.

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Publikation, Redaktion
53107 Bonn

Stand: September 2011



Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 187
Telefon: 01805 778090*
Telefax: 01805 778094 *

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Schreibtelefon: 01805 676716*
Fax: 01805 676717*
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

*Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzen und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

Titel: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Titelfotografie: ©iStockphoto.com/Yuri Arcurs
Druck: Hausdruckerei BMAS, Bonn

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation – gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist – nicht zum Weiterverkauf bestimmt.