



Co-funded by  
the European  
Union

## Barcamp: Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund in unsere Arbeitswelt: Chancen - Erfolge - Herausforderungen - Neue Wege?



Co-funded by the European Union

## Inhalt

Vorwort.....	3
Resümee .....	4
Sprachliche Vereinfachung von Prüfungsfragen der IHK .....	5
Beschleunigte Integration in der Arbeit .....	5
Mentorensysteme – Entwicklung von soft skills .....	6
Erfahrungsaustausch: Aufbau und Umsetzung eines Mentoring-Projekts für geflüchtete/emigrierte GründerInnen .....	7
Lernen, mit Menschen besser umzugehen (Frauen).....	7
Integrationsprobleme aus weiblicher Sicht mit Migrationshintergrund .....	8
Erfahrungen zur Integration in den Arbeitsmarkt.....	8
Zusammenarbeit für die Vermittlung von Geflüchteten.....	9
Was passiert mit den Ausgebildeten und Hochqualifizierten ohne zertifizierte deutsche Anerkennung? .....	10
Deutschland lernt .....	10
Anhang.....	12
Einladung .....	12
Programm.....	13
Was ist ein Barcamp? .....	14



Co-funded by  
the European  
Union

## Vorwort

Die Bilder der Flüchtlingswellen der letzten Jahre berühren und sind schon lange nicht mehr nur Teil der medialen Übertragung, sondern in der europäischen Realität angekommen. In fast jeder deutschen Schule gibt es Kinder mit Flüchtlingshintergrund und die Integration der Familien sowie der vielen Einzelpersonen ist als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe begreifbar. Laut Bundesministerium des Innern bedeutet eine „gelungene Integration (...) sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen. Sie bedeutet die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses, wie man in der Gesellschaft zusammenlebt. Zuwanderung kann deshalb nur als wechselseitiger Prozess gelingen.“ Sich als Teil einer Gesellschaft zu verstehen bedeutet neben Spracherwerb, Verständnis für die kulturellen Unterschiede auch die Möglichkeit, sich eine eigene Existenz aufzubauen und im Arbeitsmarkt angekommen zu sein.

Am 12. März 2020 fanden sich Akteure aus den Bereichen des öffentlichen und privaten Sektors sowie ehrenamtlich Engagierte und Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund im Ostpol in Offenbach zusammen. Auf gemeinsame Initiative der KIZ SINNOVA gGmbH, RIAC, The Human Safety Net der Generali Deutschland AG und M-UP wurde ein Barcamp zum Thema „Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund in unsere Arbeitswelt: Chancen - Erfolge - Herausforderungen - Neue Wege?“ mit dem Ziel des Wissenstransfers und der Vernetzung der in diesem Bereich tätigen Akteure veranstaltet. All jene, die seit Jahren in dem wichtigen Bereich der Integration arbeiten oder betroffen sind, waren herzlich eingeladen, Erfahrungen und Erkenntnisse zu teilen und sich zu vernetzen um für zukünftige Herausforderungen gewappnet zu sein.

Nach einer Vorstellungsrunde, während der jeder die drei wichtigsten Anliegen in Form eines stichwortartigen Hashtag-Vortrages benannte hatte, erarbeitete die rund 50-köpfige Gruppe gemeinsam die Agenda des Tages. Die Teilnehmer wurden für den gesamten Tag zu Teilgebern der Veranstaltung und trugen konkrete Fragestellungen und praxisnahe Herausforderungen zur weiteren Diskussion zusammen. Demzufolge wurden parallel Sessions besucht, in denen der jeweilige Ideengeber einen Kurzvortrag hielt, um sich hiernach mit der interessierten Gruppe auszutauschen. Je eine Assistentin begleitete und dokumentierte diesen angeregten Austausch für den Gallery Walk und die Vorstellung der Ergebnisse in großer Runde am Nachmittag. Neben dem wesentlichen Element der sozialen und fachlichen Vernetzung der Mitwirkenden war es so möglich, in kurzer Zeit eine Vielfalt konkreter Maßnahmen zu besprechen, Fragestellungen auf kurzem Wege zu diskutieren und Wissen sowie Erfahrungen auszutauschen.

Das Barcamp im Ostpol empfanden die Teilgeber als großen Erfolg. Nicht alleine wurde hier allen Perspektiven Gehör geschenkt, vielmehr ergab sich ein zielführender, fragenklärender Austausch auf Augenhöhe. Der Mensch stand im Mittelpunkt und große strategische Probleme wurden lösungs- und praxisorientiert diskutiert. Die Rückmeldung, eine solche Veranstaltung sollte in regelmäßigen Abständen deutlich häufiger stattfinden, spricht für sich und die Erkenntnisse werden in die Praxis mitgenommen und hollen individuell und strukturell nach. Integration als bewegliches, lebendiges Konstrukt, das sich immer weiterentwickelt, kann nur durch den Beitrag von Menschen ermöglicht werden. Das Barcamp schaffte hierfür den Raum und die Erkenntnisse, dass vorhandene Potenziale genutzt und durch Ergänzungen vervollständigt werden sollten sowie, dass gemeinsame Erfahrungen, das Verständnis für Diversität und Offenheit eine Integration auch im Arbeitsmarkt ermöglichen werden.

Ihr KIZ-TEAM

## Resümee

Wie integriert man Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund erfolgreich in den deutschen Arbeitsmarkt? – diese umfangreiche Frage erörterten Organisationen, Vereine, Unternehmer, Betroffene und Ehrenamtler in unserem Barcamp.

Die Weiterentwicklung der bestehenden Herangehensweise an das Thema Integration in Deutschland ist notwendig. Vor dem Hintergrund, dass wir auf der einen Seite durch den demographischen Wandel abhängig von Migration – auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel und zukünftige Renteneinzahlungen – sind, und auf der anderen Seite weitere Wellen mit Zuflucht suchenden Menschen bevorstehen, müssen wir innehalten, Erfahrungen sammeln, reflektieren, lernen und optimieren.

Eingliederungsmaßnahmen wie Mentoren- und Assistenzprogramme, Schwierigkeiten wie sprachliche Hürden und missverständene Erwartungshaltungen gegenüber Berufsbildern sowie gesamtgesellschaftliche Lerneffekte, um anstehenden Herausforderungen gerecht zu werden, gehörten zum Inhalt der zehn stattgefundenen Sessions. Den Konsens der Sessions bildete der gemeinsame Wille, Integration zu vereinfachen, indem man beteiligte Akteure mit ihren Problemstellungen versteht, sich nachhaltig vernetzt und voneinander lernt.

Das Erlernen der deutschen Sprache stellt die deutlichste Herausforderung und gleichzeitig Voraussetzung für den nachhaltigen Aufbau einer beruflichen Existenz dar. Bereits im Bewerbungsprozess für einen Ausbildungsplatz und im Hinblick auf die IHK-Prüfungsfragen wird dies deutlich. Weiterhin ist in vielen Berufen der Umgang mit Kollegen und Kunden einfacher, wenn Deutschkenntnisse vorhanden sind. Wie jedoch, kann man an dieser Stelle unterstützen? Mentoring, Patenschaften oder Assistenzprogramme sind denkbare Lösungsansätze, die kulturelle, integrative und sprachliche Brücken bilden können. Sowohl in der Rolle des Arbeitgebers, der Kollegen, als auch im privaten Umfeld können diese freundschaftlich-strukturierten Beziehungen das Verständnis für die Diversität, Sozialkompetenz und die Begegnung auf Augenhöhe wechselseitig fördern. Vor allem im Hinblick auf die Integration von Frauen mit Migrationshintergrund, deren kulturelle Traditionen oftmals fernab von inländischen Vorstellungen liegen, sind Fingerspitzengefühl und Verständigung für beide Seiten essenziell und nachhaltig, so man die nächste Generation der Eingereisten in Betracht zieht.

Im gesamtgesellschaftlichen Kontext ergibt sich durch eine große Zahl derlei Programme und Teilnehmer ein weitreichendes und fortdauerndes Umdenken. Gerade in Bezug auf den Umgang mit Diversität am Arbeitsmarkt kann aus vermeintlichen Schwierigkeiten durch reziprokes Verständnis ein Mehrwert gezogen werden. Sowohl das Erkennen von Personalentwicklungspotenzial durch den Arbeitgeber als auch die Motivationssteigerung beim integrierten Arbeitnehmer können Beispiele hierfür darstellen. Weiterhin klingt der Wunsch, dass Deutschland aus gesammelten Erfahrungen lernen und sich weiterentwickeln sollte nach. Kooperationen der bestehenden Akteure und internationale Veranstaltungen, die auch Betroffenen ein Gehör verschaffen, alle Perspektiven in Augenschein nehmen um so für anstehende Herausforderungen gewappnet zu sein, sind Anliegen, die die Teilnehmer des Barcamps äußerten. Wir verfügen bereits über diverse positive sowie negative Erkenntnisse und können die Integration in Deutschland gemeinsam optimieren, parallele Strukturen vermeiden und die Schönheit wie den Mehrwert der Diversität erkennen und nutzen.

## Die Sessions im Einzelnen

### Sprachliche Vereinfachung von Prüfungsfragen der IHK

Den Einstieg machte eine sehr spannende Session zum Thema „Sprachliche Vereinfachung von Prüfungsfragen der IHK“ in welcher Eva Hoerner (Ehrenamtlerin) aus der Praxis über die Schwierigkeiten der IHK-Formulierungen referierte und ein klares Beispiel zu Erleichterung an die Teilnehmer verteilte. Als IHK-Vertreterin erläuterte Jana Kühnl die Herausforderungen eines solchen Vereinfachungsvorschlages, indem sie auf die unabdingbar juristisch einwandfreie Formulierung einging.

**Unabdingbar juristisch  
einwandfreie Formulierung**

Neben der Eindeutigkeit - um einklagbare Auslegungen zu vermeiden-, müsse die fachliche Fragestellung weiterhin gewährt bleiben und bereits heute zöge man ein Gremium aus Juristen, der Praxis, Sprachwissenschaftlern und IHK-Vertretern für eine Vereinfachung zurate. In der folgenden Diskussion wurde über die Notwendigkeit der deutschen Sprache in technischen Berufen diskutiert und hervorgehoben, dass vor allem im Sicherheitsbereich, bei Arbeiten an Maschinen und im Kundenkontakt gute bis sehr gute Deutschkenntnisse Voraussetzung sein müssen.

**Vor allem im  
Sicherheitsbereich, bei  
Arbeiten an Maschinen und  
im Kundenkontakt müssen  
gute bis sehr gute  
Deutschkenntnisse  
Voraussetzung sein**

Das Überarbeiten der Prüfungsfragen wurde in erster Linie vonseiten derjenigen gefordert, die bei der Vorbereitung unterstützend tätig sind. Hier wurde argumentiert, dass selbst Muttersprachler Verständnisprobleme im Hinblick auf die Prüfungsfragen und das Unterrichtsmaterial kennen und man grundsätzlich über eine Vereinfachung wie die Vermeidung der doppelten Verneinung und

**Vereinfachung wie die  
Vermeidung der doppelten  
Verneinung und  
Aktivformulierungen in  
Prüfungsfragen  
bedenkenswert**

Aktivformulierungen nachdenken sollte. Da das Unterrichtsmaterial von unabhängigen Verlagen verfasst wird und die 79 IHKs ohne Dachorganisation separat Anregungen in Richtung einer Veränderung senden müssen, gestaltet sich eine baldige Lösungsfindung an dieser Stelle schwierig. Dennoch versprach Jana Kühnl die Impulse der Praxis in die nächste IHK-Sitzung mitzunehmen und gab einen Ansprechpartner für konkretere Fragen an Interessierte weiter.

### Beschleunigte Integration in der Arbeit

Sabine Zühlke-Storbeck (KIZ Sinnova) berichtete in ihrer Session über das Programm „Beschleunigte Integration in der Arbeit“, welches in zwölf Wochen fachbezogene Sprachkurse, Integrationskurse, Betreuung und fachliche Schulungen für Menschen mit Migrationshintergrund anbietet. Herausforderungen, die angesprochen wurden, sind die sinkende Motivation, die ihrer Erfahrung nach daraus resultiert, dass Teilnehmer zügiger Geld verdienen oder gute Berufe ohne Ausbildung ausüben möchten. In der lebhaften Diskussion wurde über

**ehrliche Kommunikation  
gegenüber Arbeitgebern und  
Geflüchteten sowie ihre  
Begleitung**

das Verhältnis von Realität und Erwartungshaltung der Flüchtlinge gesprochen. Erfolgreiche Integration in ein Unternehmen erfordere oft vom Arbeitgeber viel persönlichen Einsatz. Geflüchtete seien schnell Feuer und Flamme; die Begeisterung flau in der Realität des Alltags aber auch sehr schnell wieder ab. Manche Betriebe winkten deshalb bei der Einstellung von Flüchtlingen ab. Wichtig wäre deshalb eine ehrliche Kommunikation gegenüber Arbeitgebern und Geflüchteten und deren Begleitung. Viele Menschen mit Flüchtlingshintergrund sehen eine Ausbildung in einem Beruf als nicht hochwertig an oder sie dauert Ihnen zu lange; auch weil es Druck von zuhause gibt, Geld zu verdienen. Wichtig sei es, eine Arbeit aufnehmen und behalten zu können, sich weiterentwickeln zu dürfen und im Vorhinein, praxis- und realitätsnah aufgezeigt zu bekommen, was den Einzelnen erwartet. Langfristig könnten Vorbilder die Motivation steigern.

### Mentorensysteme – Entwicklung von soft skills

Die Themen „Mentorensysteme – Entwicklung von soft skills“ und „Gemeinsame Erfahrungen – Assistenz als berufliche Begleitung auf dem Weg in den Arbeitsmarkt“ wurden in einem Raum erarbeitet. Jörg Schoolmann berichtete über die Voraussetzungen und Erfolgsfaktoren von Mentorenprogrammen. Dazu gehört die Notwendigkeit eines Programmkoordinators (Mentoring Manager), der Auswahl, Ausbildung, Begleitung und Monitoring der Mentor-Mentee-Beziehung übernimmt um die aus dem Mentoring entstehenden Chancen zu befördern (Reverse Mentoring – Lernen in beide Richtungen, Spracherwerbförderung / neue Kultur / Selbstständigkeit oder Weg in die Arbeitswelt). Er zeichete aber auch die Grenzen von Mentoring auf (Suchtthematik, Traumabegleitung), die Bedeutung von „soft skills“ sowie den nicht direktiven Ansatz in der Kommunikation.

**Ein Mensch, der beruflich oder privat als Mentor oder Pate begleitet und eine Bindung aufbaut, unterstützt auf allen Ebenen (sprachlich, integrativ, kulturell) und entwickelt sich gleichzeitig persönlich weiter.**

Laut Jörg Schoolmann stellen den Kern des Mentoring die gemeinsamen Erfahrungen und der Vertrauensaufbau zwischen Mentor und Mentee dar. An dieser Stelle knüpfte Ibrahim Özcan, der durch eigenen Flüchtlingshintergrund von den Schwierigkeiten der Arbeitsmarktintegration mit unzureichenden Deutschkenntnissen berichtete an und machte den Vorschlag eines Assistenzsystems zur beruflichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Beide verband die Idee, dass gemeinsame Erfahrungen für alle Beteiligten - sowohl in einer Mentoren-Mentee-Beziehung, beim Sprachen erlernen als auch durch berufliche Assistenzen zur Eingliederung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt - einen großen Mehrwert bringt. "Lernen auf Vorrat" funktioniert nur bedingt; ein Mensch, der beruflich oder privat als Mentor oder Pate begleitet und eine Bindung aufbaut, unterstützt auf allen Ebenen (sprachlich, integrativ, kulturell) und entwickelt sich gleichzeitig auch persönlich weiter.

Schwierigkeiten der Arbeitsmarktintegration mit unzureichenden Deutschkenntnissen berichtete an und machte den Vorschlag eines Assistenzsystems zur beruflichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Beide verband die Idee, dass gemeinsame Erfahrungen für alle Beteiligten - sowohl in einer Mentoren-Mentee-Beziehung, beim Sprachen erlernen als auch durch berufliche Assistenzen zur Eingliederung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt - einen großen Mehrwert bringt. "Lernen auf Vorrat" funktioniert nur bedingt; ein Mensch, der beruflich oder privat als Mentor oder Pate begleitet und eine Bindung aufbaut, unterstützt auf allen Ebenen (sprachlich, integrativ, kulturell) und entwickelt sich gleichzeitig auch persönlich weiter.

## Erfahrungsaustausch: Aufbau und Umsetzung eines Mentoring-Projekts für geflüchtete/emigrierte GründerInnen

Zum Thema „Erfahrungsaustausch: Aufbau und Umsetzung eines Mentoring-Projekts für geflüchtete/emigrierte GründerInnen“ erzählte Jimmie Schlemmer von seinen Erkenntnissen durch den Aufbau des Programms für geflüchtete GründerInnen in Berlin und Brandenburg „Start-Up Your

**Mentoring fördert gesellschaftliche Integration und frühzeitige Kompetenzen wechselseitig und führt Menschen individuell auf Augenhöhe zueinander.**

Future“. Laut Jimmie Schlemmer fördert Mentoring gesellschaftliche Integration und Kompetenzen, führt Menschen individuell und auf Augenhöhe zueinander. Herausforderungen wie die dauerhafte Motivation seitens der Mentees, Zielgruppenansprache, hauptamtliche Strukturen für den Aufbau und Erhalt eines Mentoringprogramms, die Finanzierung und Anschlussfinanzierung von gut laufenden Mentorenprojekten wie „Start-Up Your Future“ und die Erfolgsmessung dieser Programme stellen sich Programmleitern in diesem Bereich. Die Akquise nach MentorInnen braucht viel Zeit; der perfekte Mentor ist aufrichtig, offen, mitfühlend und kann sich auf eine ganz persönliche Ebene einlassen; in den letzten zwei Jahren gab es in diesem Programm deutlich mehr gründungsinteressierte Frauen und der Ankommensprozess sowie die Infrastrukturen haben sich verändert – all diese Erkenntnisse fasste Jimmie Schlemmer in einem interessanten

Gespräch zusammen und ermunterte zum Aufbau eines ähnlichen Projektes, bei dem er sich beratend zur Verfügung stellen würde.

## Lernen, mit Menschen besser umzugehen (Frauen)

Salvatore La Carrubba schlug die Thematik „Lernen, mit Menschen besser umzugehen (Frauen)“ vor, da er in der Arbeitswelt einige Herausforderungen im Umgang mit Frauen festgestellt habe.

Kernthesen waren hier beispielsweise, dass Äußerlichkeiten vor Qualifizierungen den Einstellungsprozess beeinflussen und Andersartigkeit - wie beispielsweise das Tragen eines Kopftuches - weiterhin mit Vorurteilen besetzt seien. In Schulen, bei Gericht und auch in der Tätigkeit als Ärztin sei es in der Regel nicht erlaubt, diese zu tragen, und etwaige Regulierungen beeinflussen seiner Meinung nach die Ansichten der Öffentlichkeit deutlich. Der Mensch stünde nicht im Fokus, sondern demnach vielmehr seine religiöse Gesinnung. In der darauffolgenden Diskussion wurden Lösungsansätze vorgeschlagen, wie z.B. das Einreichen der Bewerbungsunterlagen ohne ein Foto und ohne Angaben des Geschlechtes, des Alters, des Familienstandes oder Namens; wohingegen darüber nachgedacht wurde, was bis auf die Qualifikation in dieser Form noch bestehen bliebe. Weitere Vorschläge wie ein neues Schulfach zum Thema Diversität für die Integration an Schulen oder die frühzeitige Thematisierung in Kitas wurden besprochen; auch auf den Umgang mit der Unterschiedlichkeit in den Medien wurde eingegangen. Schlussendlich ging die Gruppe konform, dass die deutsche Gesellschaft

**Die deutsche Gesellschaft muss Diversität und Integration anerkennen und wollen, um einen Veränderungsprozess auf die Arbeitswelt der Frauen mit Migrationshintergrund voranbringen zu können.**

Diversität und Integration anerkennen und wollen muss, um einen Veränderungsprozess auch im Bezug auf die Arbeitswelt der Frauen mit Migrationshintergrund voranbringen zu können.

## Integrationsprobleme aus weiblicher Sicht mit Migrationshintergrund

Anknüpfend an die Rolle der ausländischen Frau in unserer Arbeitswelt erläuterte Najma Farooque ganz praxisnah ihre eigenen Erfahrungen mit dem Kurzvortrag zum Thema „Integrationsprobleme aus weiblicher Sicht mit Migrationshintergrund“. Integration verstehe sie als Hürdenlauf für alle beteiligten Seiten (Migranten, Behörden usw.) und stelle fest, dass es an Kultursensibilität fehlt. Neben den deutschen Anforderungen an die Integration - wie dem Erlernen der deutschen Sprache, Anpassung an kulturelle Verschiedenheiten (wie terminliche Gebundenheit) und vor dem Hintergrund, dass Frauen in Deutschland den gleichen Stellenwert wie Männer genießen -, stoßen viele Frauen mit

Unter Beachtung der Hintergründe, mit Verständnis und Fingerspitzengefühl funktioniert die Integration besser. Erleichtert man die Integration der motivierten Frauen, so vereinfacht man gleichzeitig die Integration der nächsten Generation.

Migrationshintergrund in der eigenen Gemeinschaft und Familie auf zusätzliche Hindernisse. Oftmals verhindern familiäre Strukturen die berufliche Integration von Frauen, weil sie diese beispielsweise aus traditionellen oder religiösen Gründen nicht verstehen oder unterstützen möchten. Neben Haushalt, Familienbetreuung und dem Versuch, sich kulturell und beruflich zu integrieren, begegnen diesen Frauen somit zusätzlichen Hürden, wie das Überzeugen der eigenen Gemeinschaft um die Wichtigkeit des Erlernens und Ausübens eines Berufes für die Integration in Deutschland. Hier stellten sich in der Diskussion die Fragen nach einem

verbesserten Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten, dem Überwinden von Schwellenängsten, der Sinnhaftigkeit von schnellen Sanktionierungen der Frauen aus anderen Kulturkreisen mit zusätzlichen Herausforderungen und der Herangehensweise, wie man mehr Verständnis auf allen Seiten (innerhalb der Familien / sozialen / kulturellen Gruppen und in den Behörden) fördern könne.

Finale Lösungsvorschläge waren, dass der behördliche Druck dem Aufzeigen von motivierenden Perspektiven weichen, Behördengänge vereinfacht werden – vor allem im Hinblick auf die Sprache -, die familiären, kulturellen Hürden (culture clash) beachtet und die individuelle Sicht auf die Voraussetzungen der Frauen bedacht werden müsse. Unter Beachtung der Hintergründe und mit Verständnis und Fingerspitzengefühl funktioniert die Integration besser. Erleichtere man die Integration von motivierten Frauen, so vereinfache man gleichzeitig die Integration der nächsten Generation.

## Erfahrungen zur Integration in den Arbeitsmarkt

Über „Erfahrungen zur Integration in den Arbeitsmarkt“ erzählte Alexandra Dita Müller eine ganz persönliche Geschichte. Von Rumänien zog sie aus privaten Gründen nach Deutschland und bemerkte schnell, dass sie mit Englisch alleine nicht in einen qualifizierten Beruf finden würde. Mit keinerlei Deutschkenntnissen nahm sie an einem Volkshochschulkurs teil und arbeitete in einem Schuhladen, woraufhin sie arbeitssuchend wurde. Über eine Zeitarbeitsfirma bekam sie eine Chance bei Samsung;



heute – 8 Jahre später – führt sie hier mit inzwischen sehr guten Deutschkenntnissen ein kleines Team. Rückblickend beschreibt sie, dass erste Anlaufstellen wie Einwohnermeldeamt, Bürgerbüro und Kommunen mit Informationen zu passenden Anlaufstellen umfangreicher beraten könnten, um so Unsicherheiten, die vor allem durch sprachliche Barrieren und die neuen strukturellen und kulturellen Gegebenheiten entstehen, zu nehmen. Die Gespräche in der Gruppe ergaben, dass ein System zur frühzeitigen und umfassenden Information über alle Angebote bei den ersten Anlaufstellen hilfreich sei. Hierbei stelle man fest, wie bedeutend eine umfangreiche Informationsweitergabe (beruflich, privat und schulisch) für die schnelle, nachhaltige Integration sei – im besten Fall arbeitet man auch hier mit Mentoren oder Patenschaften, die kulturelle und strukturelle Gegebenheiten kennen, Potenziale fördern und Integration leben.

**Mentoren oder Patenschaften, die kulturelle und strukturelle Gegebenheiten kennen, Potenziale fördern und Integration leben**

### Zusammenarbeit für die Vermittlung von Geflüchteten

Andreas Wolter (Tend Partnership for Refugees) referierte in seinem Arbeitskreis zum Thema „Zusammenarbeit für die Vermittlung von Geflüchteten“ und erläuterte, dass viele Geflüchtete ausreichende Kenntnisse für die Arbeitgeberseite vorweisen und wegen fehlender Deutschkenntnisse durch den vorgeschriebenen Online Test fallen würden, demnach keine Vermittlung erreichten und so an dieser Stelle nicht integriert würden. Förderlich wäre laut ihm, ein System, in dem die Arbeitgeberseite -also die Praxis - über verschiedene praxisorientierte Tests einen Eindruck vom Bewerber erhielte und hierdurch passende Arbeitsstellen vergeben könnten. Vor der Ausbildung motivierte die Praxisnähe die Kandidaten, somit seien beispielsweise Betriebsbesichtigungen für die Vorstellung der beruflichen Perspektive hilfreich, in der Ausbildung eine angelehnte Betreuung bis zur Abschlussprüfung nötig und Kontakte zu integrierten Mitarbeitern mit ähnlichen Hintergründen von Vorteil. Wenn der Geflüchtete bereits über eine in seinem Heimatland erworbene Berufsausbildung verfügt, stellt sich die Frage nach der Übertragbarkeit und Anerkennung. Ebenso wurde über das Thema der Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch im Unternehmen innerhalb der Gruppendiskutiert. Die finale Erkenntnis dieser Runde war, dass die Bereitschaft zur Integration sowohl bei der Einstellung als auch im Berufsalltag stark von der Einstellung des Unternehmers am Arbeitsplatz, wie auch von der intrinsischen Motivation des jeweiligen Bewerbers abhängt. Personalentwicklungspotenzial sollte vonseiten des Arbeitgebers erkannt und gefördert werden.

**Personalentwicklungspotenzial sollte vonseiten des Arbeitgebers erkannt und gefördert werden.**

## Was passiert mit den Ausgebildeten und Hochqualifizierten ohne zertifizierte deutsche Anerkennung?

Geflüchtete, einige wurden abgelehnt und Ihre Widersprüche laufen noch. Viele gerichtliche Entscheidungen stehen noch aus. Diese Leute sind aber bereits in Ausbildung und in qualifizierten Berufen tätig. Für geflüchtete Jugendliche sind bereits gute Programme auf dem Arbeitsmarkt, doch kaum Konzepte zur Integration sowie der Anerkennung von Arbeitskräften entwickelt worden. Hier ist eine Entscheidung der Regierung vonnöten. In der Diskussion, angeleitet von Jasmin-Michaela Pape und Radwan Abram, entstand der Wunsch nach vermehrten qualitativ hohen Deutschkursen und somit Zertifizierungsmöglichkeiten, sowie ein höheres Interesse der Zivilgesellschaft an diesem Thema– auch so kann Integration und Spracherwerb erleichtert werden. Die deutsche Sprache ist nicht einfach, aber unabdingbar für den nachhaltigen Aufbau einer beruflichen Existenz. Weiterhin stellte man fest, dass zusätzliche Universitätsabschlüsse oftmals zu kostspielig für diese Zielgruppe sind und es hier kaum Fördermöglichkeiten gibt. Lösungsansätze für die Integration der Qualifizierten in den Arbeitsmarkt wären beispielsweise die Möglichkeit, Nachhilfe im Bereich der Naturwissenschaften zu geben, mit Deutschkenntnissen in die Unterrichtsgarantie plus einzusteigen und somit den Lehrermangel in Deutschland anzugehen oder sich mit Unternehmen direkt in Verbindung zu setzen, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Hier könnte der Aufbau eines Unternehmernetzwerkes zur Vermittlung von qualifizierten Migranten unterstützen.

Die deutsche Sprache ist nicht einfach, aber unabdingbar für den nachhaltigen Aufbau einer beruflichen Existenz.

### Deutschland lernt

Nadine Foerster (ISM Mainz gGmbH) und Marc Ziebula (Social Impact gGmbH) luden zum Austausch über das Thema „Deutschland lernt“ ein. Vor dem Hintergrund, dass wir bereits eine „Flüchtlingswelle“ erlebt haben und die nächste möglicherweise bevorsteht, sollten gesammelte Erfahrungen dazu

**Vermehrt Kooperationen der bestehenden Organisationen, internationale Veranstaltungen und offenes Gehör für die Betroffenen - gesammelte Erkenntnisse, um zukünftigen Schwierigkeiten gewappnet entgegenzutreten**

beitragen, zukünftige Herausforderungen besser zu meistern und Potenziale zu nutzen. Bereits heute gibt es herausragende Beispiele, die als motivierende Vorbilder beleuchtet werden und das in unterschiedlichen Vereinen, Instituten und von Politikern, Arbeitgebern und Ehrenamtlichen gesammelte Wissen gebündelt und genutzt werden sollte. Nadine Foerster möchte weiterdenken, parallele Strukturen aufdecken, Synergien nutzen und mögliche Ergänzungen identifizieren. Interkulturelle Veranstaltungen, verstärkte Kommunikation und die Idee bereits integrierte Migranten für die Integration von Neuankömmlingen in die gesellschaftlichen Aufgaben einzubinden sind einige ihrer Vorschläge. Marc Ziebula erhofft sich resultierend aus der Verständigung von Veranstaltungen handfeste Kooperationen und messbare



Co-funded by  
the European  
Union

Projekte. In der Diskussion wurde hervorgehoben, dass gemeinsame Ziele identifiziert werden müssen, um so an Konfliktlösungen arbeiten zu können. Einbeziehung von Zugewanderten, unabhängig vom Geflüchteten- oder Migrantensstatus, sowohl in der Findung von Lösungsansätzen als auch durch Sich-Gehör-Verschaffen auf Veranstaltungen sei wichtig. Eine Einbindung in manchen Städten und Gemeinden könnten jedoch zu strukturellen Herausforderungen führen – so eine weitere Erkenntnis der Gruppe. Das Fazit der Gruppe war, dass es mehr Kooperationen der bestehenden Organisationen, internationale Veranstaltungen und offenes Gehör für die Betroffenen geben sollte, um durch die gesammelten Erkenntnisse zukünftigen Schwierigkeiten gewappnet entgegenzutreten.



Co-funded by  
the European  
Union

## Anhang

### Einladung

# Barcamp: Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund in unsere Arbeitswelt: Chancen - Erfolge - Herausforderungen - Neue Wege?

**Wer:** Barcamp der KIZ Sinnova gGmbH, RIAC, The Human Safety Net der Generali Deutschland AG und M-UP.

**Wann:** Donnerstag, 12. März 2020, 10:00 – 17:00 Uhr

**Wo:** Ostpol, Herrmann-Steinhäuser Str. 43-47, Offenbach

Sie können von aktuellen Praktiken und Initiativen der „Integration von Geflüchteten und Migranten in den Arbeitsmarkt“ berichten? Sie waren selbst Teilnehmer solcher Initiativen oder sind Gründer mit Migrationshintergrund? Sie beschäftigen oder bilden Geflüchtete aus? Sie wollen Ihre Ideen und Erfahrungen mit Vertreter\*innen aus dem öffentlichen und privaten Feld von Unterstützern und Forschungseinrichtungen teilen? Dann sind sie bei uns genau richtig!

Aufbauend auf den Ergebnissen des europäischen Projektes RIAC ([www.project-riac.eu](http://www.project-riac.eu)), das sich um eine beschleunigte Integration von geflüchteten Menschen in die Arbeitswelt bemüht, den Erfahrungen der Gründungsaktivitäten des „The Human Safety Net“ (<https://www.thehumansafetynet.org/de/>) sowie des europäischen Projektes M-UP (<https://emen-up.eu/>), das Organisation, die Migranten und Flüchtlinge unterstützen, europaweit vernetzt, soll dieses Barcamp Raum bieten um Best Practices und gemachte Erfahrungen zu diskutieren, aber auch offene Fragen zu klären, Herausforderungen anzugehen und gemeinsame Lösungsansätze zu erarbeiten.

Das Barcamp-Format ist eine Form der Konferenz, bei dem die Teilnehmer anfangs mit Hilfe eines Moderators eine eigene Agenda festlegen, aus der sich dann verschiedene Sessions mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten ergeben. Im Vordergrund steht, Wissen zu teilen und von dem Wissen anderer zu profitieren, zu Netzwerken und neue Gesichtspunkte kennenzulernen. Jeder kann die Agenda aktiv gestalten und Themen für die einzelnen Sessions vorschlagen. Am Ende werden die Ergebnisse der Sessions im Plenum vorgestellt und ein Fazit gezogen sowie Ausblicke gegeben.

Wir laden Sie ein, sich am Wissenstransfer und der Ideenentwicklung zu beteiligen und gemeinsam die Herausforderungen in den Blick zu nehmen, die sich auch weiterhin im Bereich der Integration von Geflüchteten und Migranten stellen.

### Ideenvorschläge & Anmeldung:

**Ideenvorschläge:** Falls Sie schon jetzt Ideen und Anregungen oder Vorschläge für Sessions haben, nehmen Sie bitte mit Sylvie Feindt per E-Mail ([sylviefeindt@kiz.de](mailto:sylviefeindt@kiz.de)) Kontakt auf.

**Anmeldung:** Bitte melden Sie sich bis zum **28.02.2020** bei Dunja Buchhaupt per E-Mail ([dunjabuchhaupt@kiz.de](mailto:dunjabuchhaupt@kiz.de)) an.



Co-funded by  
the European  
Union

Wir freuen uns auf Sie!

Programm

## **„Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund in unsere Arbeitswelt: Chancen - Erfolge - Herausforderungen - Neue Wege“**

Barcamp der KIZ Sinnova gGmbH, RIAC, The Human Safety Net der Generali Deutschland AG und M-UP 12.

März 2020, 10:00 – 17:00 Uhr

Ostpol, Herrmann-Steinhäuser Str. 43-47, Offenbach

10:00 Uhr Begrüßung und Einführung in den Tag

Markus Weidner, KIZ Sinnova

Session Assistenten / Assistentinnen: Dunja Buchhaupt, Lydia Zühlke, Sivia Coromina  
Borso, Aniki Radde, Josephine Pape

10:15 Uhr Vorstellungsrunde

10:45 Uhr Gemeinsame Erarbeitung der Agenda

11:30 Uhr Session I

12:15 Uhr Pause

12:25 Uhr Session II

13:10 Uhr Mittagsimbiss

14:00 Uhr Session III

15:00 Uhr Gallery Walk, Vorstellung der Session-Ergebnisse

16:00 Uhr Diskussion im Plenum Fazit, Feedback und Ausblick

17:00 Farewell

## Was ist ein Barcamp?

Ein **Barcamp** ist eine kommunikationsintensive Konferenzform, deren Inhalte und Ablauf von den Teilnehmern selbst entwickelt und im Verlauf des Workshops gestaltet werden. Barcamps dienen dem inhaltlichen Austausch und der Diskussion, können teilweise aber auch bereits am Ende der Veranstaltung konkrete Ergebnisse vorweisen.

Ein Barcamp ist eine Form der Großgruppenmoderation. Es besteht aus Vorträgen und Diskussionsrunden (sogenannten *Sessions*), die zu Beginn des Barcamps auf Whiteboards, Metaplänen oder Pinnwänden gemeinsam entwickelt werden. Aus Teilnehmern werden „Teilgeber“.

- *Das Prinzip des Barcamps ist Geben und Nehmen. Jede teilnehmende Person ist aufgefordert ein ‚Geschenk‘ in Form eines Beitrages (Präsentation, Vortrag, Beispiel) zur Veranstaltung mitzubringen.*
- *Jede Person ist eingeladen im Rahmen des Dachthemas der Veranstaltung Anliegen, Erfahrungen, Kompetenzen und brennende Fragen einzubringen.*

Die Teilnehmer werben im Plenum für eigene Themen und gestalten dazu je eine Arbeitsgruppe. In dieser werden mögliche Projekte erarbeitet oder einfach Wissen und Erfahrungen ausgetauscht. Die Ergebnisse werden am Schluss gesammelt. In kurzer Zeit können eine große Vielfalt konkreter Maßnahmen entwickelt und Wissen verbreitet werden.

Das Barcamp wird durch einen Moderator gelenkt, der das Plenum als Start des Barcamps moderiert und im Schlussplenum gemeinsam mit den Teilnehmern die Ergebnisse aus den jeweiligen Sessions zusammenfasst bzw. die nächsten Schritte festlegt. Ein wesentliches Element ist die soziale und fachliche Vernetzung der Teilnehmer auch über das Barcamp hinaus.