

Analyse

**Armes Land,  
reiches Land:  
Verteilungsgerechtigkeit**

Netzwerk IQ

**Umwelthandwerk,  
Klimawandel,  
Mentoring**

Interview

**Chancengleichheit  
in der Bildung**

September 2021 | [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

# clavis

Schlüssel zu Integration und Vielfalt in Arbeitsmarkt und Gesellschaft



**Chancengerechtigkeit  
für Eingewanderte**

Bitte nehmen Sie sich fünf Minuten Zeit für unsere Leser\*innenbefragung.



# Wir sind neugierig!

Wie gefällt Ihnen die *clavis*?  
Welchen Nutzen ziehen Sie aus ihr?  
Wie sollen wir die *clavis* in Zukunft gestalten?

Wir möchten von Ihnen wissen, welche Bedeutung die *clavis* als Arbeitsmarkt- und Integrationsmagazin für Sie hat und welche Wünsche und Ideen Sie haben, damit die *clavis* in Zukunft weiterhin attraktiv für Sie ist.

[www.zwh.de/clavisbefragung](http://www.zwh.de/clavisbefragung)

- 04 Analyse  
Armes Land, reiches Land: Verteilungsgerechtigkeit
- 08 Interview  
Chancengleichheit in der Bildung
- 10 Praxis  
Ausbildung öffnet Geflüchteten Türen
- 12 Zahlen, Daten, Fakten  
Integration dauert länger
- 14 Artikel  
Bildungsteilhabe – die Rolle von persönlichen Netzwerken
- 16 Zukunft  
Das UN-Ziel zur Reduzierung von Ungleichheiten
- 18 Netzwerk IQ Hamburg  
Mission Zukunft: Modul Umwelthandwerk
- 20 Netzwerk IQ Berlin  
CHANGE: Arbeiten in Zeiten des Klimawandels
- 22 Netzwerk IQ Bayern  
Im Mentoring-Tandem  
Eins zu eins passende Perspektiven entwickeln
- 24 Länder und Menschen  
Für ein besseres Leben – polnische Arbeitskräfte in Deutschland
- 27 Impressum

## Editorial

### Liebe Leser\*innen,

wie kann Chancengerechtigkeit hergestellt werden, wenn die Voraussetzungen in der Gesellschaft sehr unterschiedlich sind? In Deutschland sind 15,9 Prozent der Bevölkerung von Armut bedroht. Menschen mit Migrationshintergrund sind mit 27,8 Prozent mehr als doppelt so häufig betroffen wie Personen ohne Migrationshintergrund (11,7 Prozent). Unsere Analyse „*Armes Land, reiches Land*“ geht dieser Frage nach.

Ein niedriger Bildungsstand korreliert mit niedrigem Einkommen. Frau Professorin Dr. Havva Engin, Mitglied der Fachkommission Integrationsfähigkeit, plädiert in ihrem Beitrag „*Chancengleichheit in der Bildung*“ für erheblich mehr Investitionen in Bildungseinrichtungen im Sozialraum und für Mehrsprachigkeit bei der Ansprache der Eltern sowie in der schulischen und beruflichen Bildung. Im Beitrag „*Bildungsteilhabe*“ wird die Bedeutung von persönlichen Netzwerken hervorgehoben. Wie *Ausbildung Geflüchteten Türen öffnet* und welche Hürden – besonders während der Corona-Pandemie – bewältigt werden müssen, stellt ein Praxisbericht über die Willkommenslotsen der Kammern vor. Dennoch: Migrant\*innen waren von den Beeinträchtigungen des Arbeitsmarktes während Corona besonders betroffen: *Die Integration dauert länger*.

Das UN-Ziel zur Reduzierung von Ungleichheiten (SDG 10) sollte stärker mit der Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit verbunden werden, insbesondere im Zusammenhang mit globalen Umweltfragen. Praxisberichte aus dem *Netzwerk IQ* verknüpfen akademische Vorqualifikationen und persönliches Engagement für den Umwelt- und Klimaschutz mit neuen Perspektiven auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Weiterhin wird gezeigt, wie wichtig berufserfahrene Mentor\*innen für den Integrationsprozess sind.

In unserer Rubrik *Länder und Menschen* geht es um „*ein besseres Leben*“ und die Situation polnischer Arbeitskräfte in Deutschland. In der *clavis* April 2020 hatten wir angekündigt, dass wir in diesem Jahr auch die ökonomischen und sozialen Ebenen nachhaltiger Entwicklung besonders beleuchten wollen. In der aktuellen Ausgabe wird in mehreren Beiträgen deutlich, wie sehr Klima- und Umweltschutz mit Bildung und Arbeitsmarkt verknüpft sind.

Zum Schluss noch eine Bitte: Wir freuen uns sehr über Ihre Einschätzungen, Kritik und Vorschläge zur *clavis*. Bitte beteiligen Sie sich an unserer Leser\*innen-Befragung (siehe Seite 2).

Ihr Christoph Eckhardt, *clavis*-Redaktionsleiter





Foto: iStock | kuamungaid

ANALYSE

## Armes Land, reiches Land: Wie wird die Verteilung gerechter?

Fakt ist: Absolute Armut – im Sinne von: ohne Obdach, ohne Versicherung, ohne ausreichende Nahrung – gibt es in Deutschland nicht oft. Relative Armut jedoch betrifft jede sechste Person, Tendenz: steigend. Menschen mit Einwanderungsgeschichte tragen ein erhöhtes Risiko. Zu den Ursachen sowie zu möglichen Auswegen gibt es verschiedene Theorien und Lösungsansätze.

Von Petra Plaum

**678.000** Menschen waren bei der letzten Hochrechnung der Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe im Jahr 2018 ohne Obdach.<sup>1</sup> Viele von ihnen dürften absolute Armut kennen. Denn Wohnsitzlose haben zwar durchaus Anspruch auf Sozialleistungen, doch sie nehmen sie oft nicht oder nur unregelmäßig in Anspruch.

**B**evor ein Mensch hierzulande – trotz des Anspruchs auf Sozialleistungen, selbst mit Tafel-Ausweis – unter diese Grenze rutscht, sind meistens mehrere Schicksalsschläge nötig. Flucht, psychische Erkrankungen, Beziehungsabbrüche zu Familie und Freunden, Gewalterfahrung, Substanzmissbrauch und vieles mehr bringen dennoch immer wieder Menschen so weit, dass sie Hilfsangebote nicht kennen oder nicht wahrnehmen. Dann herrscht Not am Nötigsten, mitten in Deutschland.

### Armutsgefährdung betrifft viele

**V**iel häufiger anzutreffen, dennoch oft unsichtbar ist die relative Armut beziehungsweise Armutsgefährdung. Diese Gruppe umspannt sowohl Menschen, die so eben mit

Müh und Not satt werden, als auch jene, für die längere Erkrankungen, Mietsteigerungen oder kollabierende Haushaltsgeräte das Ende der funktionierenden Existenz bedeuten können.

**D**er letzten Mikrozensus-Erhebung zufolge galten im Jahr 2019 15,9 Prozent aller Menschen in Deutschland als armutsgefährdet, weil sie weniger als 60 Prozent des durchschnittlichen Haushaltseinkommens zur Verfügung hatten. Tendenz: steigend. Der Schwellenwert für Armutsgefährdung lag dabei für Alleinlebende bei 1.074 Euro im Monat, bei zwei Erwachsenen ohne Kinder bei 1.611 Euro.<sup>2</sup>

### Besonders gefährdet: Zugewanderte, Alleinerziehende, Geringqualifizierte

**I**n jeder Erhebung spielen auch das Alter, der Bildungsstand, der Erwerbsstatus, die Haushaltsgröße und viele weitere Faktoren eine Rolle. Das ermöglicht, zu sehen, welche Umstände relative Armut begünstigen. Dass Erwerbslose ein überproportional hohes Risiko dafür aufweisen, armutsgefährdet zu sein, verwundert wenig – die Quote lag im Mikrozensus im Jahr 2019 bei 57,9 Prozent versus 8 Prozent bei den Erwerbstätigen.<sup>3</sup> Auch Alleinerziehende – die mit kleinen Kindern oft nur in Teilzeit Geld verdienen können – landeten statistisch gesehen überdurchschnittlich oft in dieser Gruppe. Das Risiko hatten 42,7 Prozent aller Alleinerziehenden mit einem oder mehreren Kindern, aber nur 8,8 Prozent der Zwei-Erwachsenen-Haushalte mit einem Kind und 30,9 Prozent der Zwei-Erwachsenen-Haushalte mit drei oder mehr Kindern.

**W**eniger verwunderlich auch: Ein niedriger Bildungsstand korrelierte 2019 mit wenig Einkommen, also einem erhöhten Armutsrisiko. Unabhängig davon waren Menschen mit Migrationshintergrund mehr als doppelt so oft von Armut bedroht als Menschen ohne Migrationshintergrund (27,8 gegenüber 11,7 Prozent).<sup>4</sup> Die deutsche Staatsangehörigkeit zu besitzen sowie in Deutschland zur Welt gekommen zu sein, milderten dieses Risiko etwas ab. Auch wer schon länger im Lande lebte, war weniger wahrscheinlich von Armut bedroht. Die starken Fluchtbewegungen ab 2015 und der Umstand, dass viele Geflüchtete noch auf Anerkennung und Arbeit warteten, schlugen sich in der Statistik nieder: Die Armutsgefährdungsquote lag bei Menschen aus Syrien bzw. deren direkten Nachkommen bei 74,5 Prozent, bei Menschen aus Irak bei 66,5 Prozent und bei Menschen aus Afghanistan bei 63,8 Prozent. Diese Nationalitäten führten damit die Statistik an.<sup>5</sup>

**A**uch wenn sich das mit zunehmenden Sprachkenntnissen, der Anerkennung von Berufsabschlüssen und absolvierten Ausbildungen der Geflüchteten ändern dürfte: Die Zahlen alarmieren. Was hinter dem erhöhten Armutsrisiko Zugewanderter steckt, analysierte Mitte der Zehnerjahre ein Team um Prof. Dr. Johannes Giesecke anhand der Daten aus dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) und dem Mikrozensus. Nach Herausrechnen von Faktoren wie Altersstruktur, Wohnort und Bildungsstand kam das Team zum Schluss: „Insgesamt ist die Erklärungskraft bekannter Armutsrisikofaktoren für die höhere Armutsgefährdung von Menschen mit Migrationshintergrund gering. Vielmehr bleibt der größere Teil der Differenz in der Armutsgefährdung von Menschen mit Migrationshintergrund gegenüber solchen ohne Migrationshintergrund auch nach Berücksichtigung einer Vielzahl von Verteilungsunterschieden bestehen. Vor diesem Hintergrund kann (individuelle oder institutionelle) Diskriminierung als alternative Erklärung (...) nicht ausgeschlossen werden.“<sup>6</sup>

**D**ie Autor\*innen bezeichnen die stärkere Armutsgefährdung Zugewanderter bzw. ihrer direkten Nachkommen zudem als allgemeines Phänomen, nicht als Problem einzelner Gruppen: „Menschen mit Migrationshintergrund sind stärker armutsgefährdet als Personen ohne Migrationshintergrund, auch wenn sie eine vergleichbare Erwerbsbeteiligung, Haushaltszusammensetzung oder zum Beispiel Gesundheit haben.“ Keine Unterschiede gibt es nur unter den Personen ohne Schulabschluss – hier haben Menschen aller Kulturen nahezu gleich niedrige Chancen, der Armut zu entkommen. „Ein positiveres Beispiel für nahezu Parität in der Armutsgefährdung bezieht sich auf Nachkommen von Eingewanderten“, ergänzen Giesecke und seine Kolleg\*innen. „Menschen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden und über einen Berufs- oder Hochschulabschluss verfügen, haben ein ähnlich geringes Armutsrisiko wie Personen ohne Migrationshintergrund in diesen Bildungskategorien.“<sup>7</sup> Immerhin für die Kinder sind die Chancen auf den gesellschaftlichen Aufstieg also gut – wenn der Zugang zur Bildung stimmt.

#### Quellen:

1. [www.bagw.de/de/themen/zahl-der-wohnungslosen/index.html](http://www.bagw.de/de/themen/zahl-der-wohnungslosen/index.html)
2. [www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61785/armutsgefaehrung](http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61785/armutsgefaehrung)
3. [www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61785/armutsgefaehrung](http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61785/armutsgefaehrung)
4. [www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61788/armut-von-migranten](http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61788/armut-von-migranten)
5. Siehe Fußnote 4.
6. Giesecke, Johannes et al. (2017): Armutsgefährdung bei Personen mit Migrationshintergrund – Vertiefende Analysen auf Basis von SOEP und Mikrozensus, Berlin. [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.557426.de/diw\\_sp0907.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.557426.de/diw_sp0907.pdf)
7. Ebd.

## Die neue Working Class in Bewegung bringen

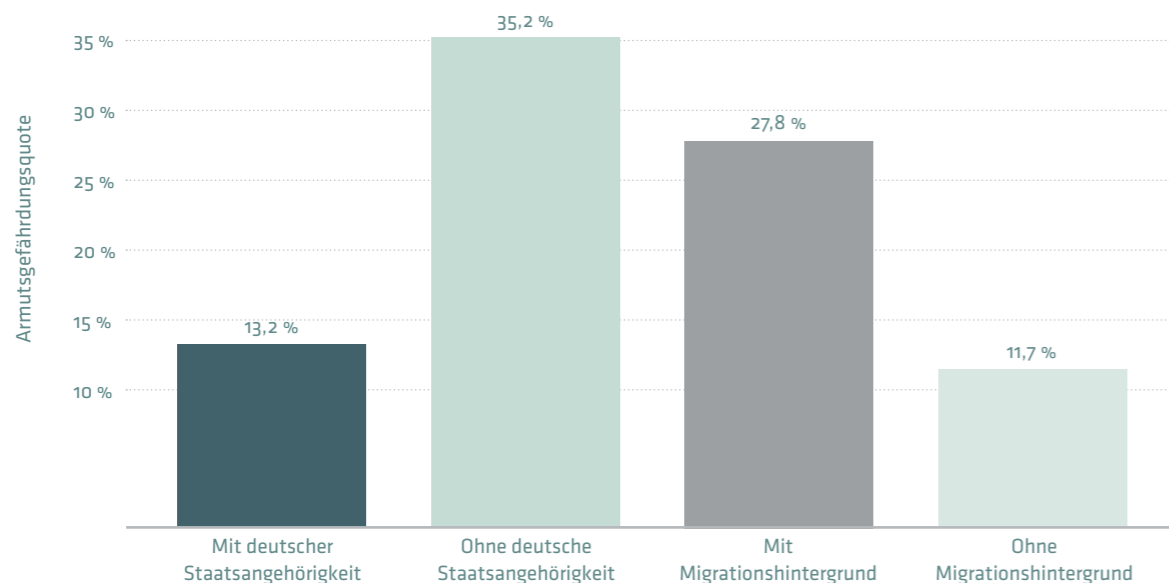
Deutschland ist derzeit kein Land, in dem der soziale Aufstieg leichtfällt. Wer aus einem bildungsfernen Elternhaus kommt, bleibt in Deutschland oft selbst bildungsfern – Kinder ungelernter Arbeiter\*innen erreichen nur selten die Hochschulreife. Obwohl kostenfreie Schul- und Hochschulbildung und zahlreiche Förderprogramme das ändern sollten, kann der Staat vieles nicht kompensieren: Zum Beispiel Bildungspläne, in denen die nachmittägliche Unterstützung durch gebildete Eltern oder bezahlte Nachhilfelehrer\*innen quasi vorausgesetzt wird. Oder einen Mangel an hochwertigen Nachmittagsbetreuungsangeboten. Oder Unterstützung beim Homeschooling während einer Pandemie. Hier haben Zugewanderte mit Eltern mit (noch) geringen Deutschkenntnissen besonders schlechte Karten. Dazu kommt: Bei der Suche nach Ausbildungs-, Praktikums- und Arbeitsplätzen spielt oft „Vitamin B“ eine Rolle; wenn Eltern selbst kein Netzwerk haben, können sie ihrem Nachwuchs schwer eines knüpfen. So mehren sich die Biografien junger, fleißiger Menschen, die sich durchs Leben kämpfen – die trotz Arbeit gerade so über die Runden kommen, von einem sozialen Aufstieg oder gar Wohlstand weit entfernt.

Julia Friedrichs – Politikwissenschaftlerin, Journalistin und Filmemacherin – sammelt in ihrem Sachbuch *Working Class. Warum wir Arbeit brauchen, von der wir leben können*<sup>8</sup> Biografien von Menschen, die trotz Vollzeit-Er-

werbstätigkeit keine Rücklagen bilden konnten – und von denen einige in die Kategorie *armutsgefährdet* fallen. Friedrichs' Definition der aktuellen *Working Class* beinhaltet, wie sie in einem Interview mit ihrem Journalistenkollegen Alexander Völkel herausarbeitete, „Pflegerkräfte, Reinigungspersonal, Beschäftigte in der Gastronomie, im Handel und in Lieferdiensten, aber auch Menschen mit Honorarverträgen, befristeten Verträgen, ohne Tarifbindung.“<sup>9</sup> In diesen Branchen sind Menschen mit Migrationshintergrund gut vertreten. Mitglieder der neuen *Working Class* haben laut Friedrichs gemeinsam, dass sie nicht von Schenkungen oder einem Erbe profitieren und selbst bislang keine Chance hatten, Vermögen aufzubauen oder gar Wohneigentum zu finanzieren.

Zinsen für das Sparen gibt es nicht mehr, Aktien erscheinen vielen undurchschaubar und unsicher, gleichzeitig sind Immobilienpreise und Lebenshaltungskosten gestiegen und Kredite ohne sichere Festanstellung oder Beamtentum schwer erreichbar. Höhere Mindestlöhne und insgesamt höhere Gehälter in Pflege-, Reinigungs- und vielen anderen bislang schlecht bezahlten systemrelevanten Berufen könnten laut Friedrichs neue Chancen für viele bedeuten. „Der Staat spielt dabei eine große Rolle“, so Friedrichs, „denn viele Aufträge im Niedriglohnsektor werden vom Staat vergeben. So müsste der Staat die Jobs in der Pflege an den Tarif knüpfen. (...) Dann würden viele Menschen dort hingehen und Arbeitgeber in anderen Bereichen in Zugzwang bringen.“ Gemeinsam mit anderen Förder- und Unterstüt-

## ARMUTSGEFÄHRDUNGSQUOTE IN DEUTSCHLAND NACH MIGRATIONSHINTERGRUND UND STAATSANGEHÖRIGKEIT IM JAHR 2019



Quelle: Statistisches Bundesamt, © Statista 2021

zungsmöglichkeiten könnten damit Aufstiegsgeschichten wieder Realität werden.

## Eine mangelnde Verteilungsgerechtigkeit – und Auswege

Auch Prof. Marcel Fratzscher, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und Professor an der Humboldt-Universität in Berlin, kritisiert immer wieder den Mangel an Verteilungsgerechtigkeit in Deutschland. Der Autor der Kolumne *Fratzschers Verteilungsfragen* auf ZEIT ONLINE verkündete kürzlich: „Es ist erst einmal positiv, dass die Ungleichheit der verfügbaren Einkommen seit 2015 tendenziell leicht sinkt, da sich seitdem vor allem die Löhne und Einkommen der einkommensschwachen Haushalte erhöht haben – vor allem durch die Einführung und graduelle Erhöhung des Mindestlohns. Die andere Perspektive ist jedoch, dass die Einkommensungleichheit heute noch immer auf dem Niveau von 2005 liegt, also dem Jahr, als Deutschland als ‚kranker Mann Europas‘ mit mehr als fünf Millionen fast doppelt so viele Arbeitslose hatte wie heute.“<sup>10</sup> Die Ungleichheit zwischen Ärmeren und Reichen habe also auch in den sehr erfolgreichen Wirtschaftsjahren nicht abgenommen. „Mehr noch, das einkommensschwächste Fünftel der Menschen in Deutschland hat heute inflationsbereinigt nicht mehr, sondern zum Teil weniger Einkommen als vor zwanzig Jahren“, mahnt Fratzscher an. Der Anteil der Menschen im Niedriglohnbereich bleibe hoch, auch im internationalen Vergleich.

Ansätze, das zu ändern, nennt Fratzscher in seinen Kolumnen zuhauf. Minijobs, Ehegattensplitting, Familienversicherung halten viele verheiratete Frauen in unterbezahlten, unsicheren geringfügigen Anstellungen, die langfristig eine Sackgasse bedeuten.<sup>11</sup> Speziell zur Förderung der nächsten Generation empfiehlt Fratzscher ein „Lebenschancenerbe“ für junge Menschen vom Staat. Seine Hypothese: Ein Startgeld in Höhe von 20.000 Euro, ausgezahlt zu Beginn des Berufslebens, könnte den Rückstand durch die Pandemie ein Stück weit abmildern.<sup>12</sup> Würde das Geld in eine Selbstständigkeit, in Studien, Fortbildungen oder Ähn-

liches investiert, könnte das der Wirtschaft und der gesamten Gesellschaft langfristig nutzen. Gerade für Nachkommen ärmerer Eltern könnten sich so Türen öffnen.

Auch wenn absolute wie auch relative Armut infolge schwerer Schicksalsschläge sich nicht verhindern lässt – der Armutsgefährdung kann vorgebeugt und die Armutsgefährdungsquote gesenkt werden. Die Frage, mit welchen Instrumenten und wo damit begonnen wird, bleibt jedoch offen.

### 1,90 DOLLAR AM TAG

Nach der Definition der Weltbank entspricht absolute Armut einer Kaufkraft von weniger als 1,90 US-Dollar pro Person und Tag, umgerechnet auf die tatsächlichen Verhältnisse vor Ort. Wer absolut arm ist, kann also in seinem Land täglich maximal das Maß an Lebensmitteln, Körperpflegeprodukten, Benzin und weiteres erwerben, wie er oder sie in den USA für 1,90 Dollar bekäme. Bis 2019 war global die Zahl absolut armer Menschen rückläufig, seit Beginn der Pandemie steigt sie wieder – auf aktuell fast 10 Prozent der Weltbevölkerung.<sup>13</sup>

### ARMUTSRISIKOQUOTEN IM VERGLEICH

Der Indikator Armutsrisikoquote<sup>14</sup> misst den Anteil der Bevölkerung, dessen Einkommen unterhalb der Armutsrisikoschwelle liegt. Er zeigt, wie viele Menschen in Deutschland weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens haben. 2019 betrug sie, je nach Berechnung, 14,8 Prozent bis 15,9 Prozent. Die Armutsrisikoschwelle betrug 2019 14.109 Euro im Jahr für Alleinlebende und rund 29.628 Euro für einen Haushalt mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern unter 14 Jahren.<sup>15</sup>

Quelle: www.armuts-und-reichtumsbericht.de

### Quellen:

- Friedrichs, Julia (2021): *Working Class. Warum wir Arbeit brauchen, von der wir leben können*, Berlin: Berlin Verlag. <https://www.piper.de/buecher/working-class-isbn-978-3-8270-1426-9>
- [www.nordstadtblogger.de/arm-trotz-arbeit-so-gespalten-war-deutschland-noch-nie-interview-mit-working-class-autorin-julia-friedrichs/](https://www.nordstadtblogger.de/arm-trotz-arbeit-so-gespalten-war-deutschland-noch-nie-interview-mit-working-class-autorin-julia-friedrichs/)
- [www.zeit.de/wirtschaft/2021-05/einkommen-ungleichheit-pandemie-arbeitsmarkt-altersarmut-lebensstandard](https://www.zeit.de/wirtschaft/2021-05/einkommen-ungleichheit-pandemie-arbeitsmarkt-altersarmut-lebensstandard)
- [www.zeit.de/wirtschaft/2021-03/weltfrauentag-gender-pay-gap-gleichberechtigung-arbeitsmarkt-reform](https://www.zeit.de/wirtschaft/2021-03/weltfrauentag-gender-pay-gap-gleichberechtigung-arbeitsmarkt-reform)
- [www.zeit.de/wirtschaft/2021-05/jugend-corona-krise-berufseinstieg-bildung-foerderung-finanzierung-sozialpolitik](https://www.zeit.de/wirtschaft/2021-05/jugend-corona-krise-berufseinstieg-bildung-foerderung-finanzierung-sozialpolitik)
- <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/10/07/covid-19-to-add-as-many-as-150-million-extreme-poor-by-2021>
- <https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/DE/Indikatoren/Armut/Armutsrisikoquote/A01-Indikator-Armutsrisikoquote.html>
- <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefahrdung/Tabellen/armutsschwelle-gefahrdung-silc.html>
- Siehe Fußnote 14.

### ARMUT IN ALLEN IHREN FORMEN BEENDEN



„Bis 2030 den Anteil der Männer, Frauen und Kinder jeden Alters, die in Armut in all ihren Dimensionen nach der jeweiligen nationalen Definition leben, mindestens um die Hälfte senken.“ So lautet eines der Unterziele für Ziel 1 der 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDG) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen. Auch in Deutschland sind 15,9 Prozent der Bevölkerung armutsgefährdet, Migrant\*innen fast doppelt so häufig.



**Petra Plaum**  
ist freie Fachjournalistin für Medizin und Bildung.

## Fachkommission Integrationsfähigkeit Chancengleichheit in der Bildung ist unabdingbar

„Bildung ist für die Integration von zentraler Bedeutung. Kinder und Jugendliche – mit oder ohne Migrationsgeschichte – können am besten gefördert werden, wenn die Bildungseinrichtungen ihre sozialen Lebenslagen und ihre sprachliche, kulturelle und religiöse Vielfalt anerkennen und berücksichtigen.“ (Kernbotschaft 8)

Von Havva Engin



Junge Menschen benötigen eine „differenzierte Förderung und Unterstützung, um Benachteiligungen zu reduzieren, die sich aus der familiären Herkunft und insbesondere sozialer Ungleichheit ergeben. Letzteres betrifft Kinder und Jugendliche aus Familien mit wie auch ohne Migrationsgeschichte.“

**1** Die zwei wichtigsten Faktoren für die Benachteiligungen im Bildungsbereich „sind der Bildungshintergrund und damit verbunden die sozioökonomische Situation ihrer Familien sowie geringe Deutschkenntnisse.“ Wie können Kinder und Jugendliche aus Familien mit und ohne Einwanderungsgeschichte gleichermaßen von Bildungsangeboten profitieren?

Spätestens seit der ersten PISA-Studie ist bekannt, dass das Fundament für eine erfolgreiche Bildungsbiografie in der Familie und in der frühen Kindheit gelegt wird. Kinder und Jugendliche aus eingewanderten Familien und Familien aus sozioökonomisch schwachen Milieus müssen daher möglichst frühzeitig Zugang zu Bildungsangeboten erhalten. Dies ist ge-

rade für Kinder wichtig, die in der Familie wenig Kontakt mit der deutschen Sprache haben. Die Eltern sollten durch geeignete Maßnahmen der Information und Beratung motiviert werden, Bildungsangebote stärker zu nutzen.

Die Fachkommission empfiehlt den Kommunen die Einrichtung von mehrsprachigen digitalen Plattformen, die Familien über wichtige diesbezügliche Anlaufstellen informieren (u. a. Kinderarztpraxen, Bürgerämter, Familienzentren und Volkshochschulen).

In Sozialräumen, wo viele benachteiligte Familien leben, sollten insbesondere in Kindertageseinrichtungen Eltern-Kind-Angebote zur Unterstützung der kognitiven, sprachlichen und emotionalen Förderung (wie z. B. HIPPI, Opstapje und Rucksack) implementiert werden (vgl. Sterzing 2011, 79). Eine Erziehungspartnerschaft zwischen Eltern und Einrichtungen kann die elterliche Erziehungskompetenz nachhaltig stärken und festigen.

Auch spricht sich die Fachkommission dafür aus, dass in allen Ländern flächendeckende schulbasierte Beratungs- und Unterstützungsangebote (in Form von Mentoring) implementiert werden. Sie sollen sich an alle Eltern richten, die wenig Erfahrung mit dem deutschen Bildungssystem haben, um sie bei Bildungsentscheidungen niedrigschwellig und nach Möglichkeit mehrsprachig zu beraten und zu unterstützen.

**2** Die „lebensweltliche Mehrsprachigkeit von Kindern und Jugendlichen sollte wertgeschätzt und gefördert werden.“ Welche Bedeutung hat die Förderung von Mehrsprachigkeit für den Integrationsverlauf – während der Schulzeit und im Berufsleben?

Studienergebnisse zeigen auf, dass ein Großteil von Kindern und Jugendlichen mit (familiärer) Zuwanderungserfahrung lebensweltlich zwei-/mehrsprachig aufwachsen. Dies bedeutet, dass neben der Landes- bzw. Bildungssprache Deutsch in vielen Familien weitere Sprachen gesprochen und an die nächsten Generationen weitergegeben werden. Während bildungspolitisch seit Jahrzehnten die Bedeutung von schulischer Mehrsprachigkeit als Bildungswert betont wird und die Vermittlung von schulischen Fremdsprachen bereits an den Anfang der Grundschulzeit verlegt wurde, sind die bildungspolitischen Positionierungen gegenüber Präsenz bzw. Vermittlung von Migrationssprachen in Bildungskontexten bundesweit eher verhalten, in manchen Bundesländern offen ablehnend. In einer von Globalisierung und ökonomischer Vernetzung geprägten Welt gewinnen Migrationssprachen jedoch als Bildungsressource zunehmend an Bedeutung, auch weil sie den Sprecherinnen und Sprechern in verschiedenen Berufsfeldern zusätzliche Chancen und Perspektiven eröffnen können. Dies gilt in besonderem Maße für Berufe im Dienstleistungssektor sowie in sozialen und pflegerisch-medizinischen Berufsfeldern.

Aber auch unabhängig von Nützlichkeitsabwägungen ist es erstrebenswert, dass Kinder und Jugendliche ihre Mehrsprachigkeit weiterentwickeln. Die Förderung von Mehrsprachigkeit entspricht ebenfalls den Zielen der Sprachenpolitik der EU: Danach sollten alle Bürgerinnen und Bürger in Europa zusätzlich zur Muttersprache möglichst zwei weitere Sprachen beherrschen (vgl. COM 2017). Es sollte daher im Interesse der Bildungspolitik liegen, zahlenmäßig große Migrationssprachen in das schulische Un-

terrichtsangebot aufzunehmen und ihnen den Status von Fremdsprachen zuzuerkennen.

**3** Auch für erwachsene Zugewanderte ist die deutsche Sprache für eine erfolgreiche Integration zentral, insbesondere in Ausbildung und Arbeit. Welche Weiterentwicklungen sind von dem vorgeschlagenen „Gesamtprogramm Sprache“ zu erwarten?

Während der Spracherwerb bei Kindern und Jugendlichen in Kindertageseinrichtungen und Schulen institutionell gefördert stattfindet, erfordert er bei Erwachsenen ein eigenes System. Das Gesamtprogramm Sprache fasst entsprechende Sprachkursangebote auf Bundesebene systematisch zusammen. Zentrale Bausteine darin sind der Integrationskurs und die sich daran anschließende berufsbezogene Deutschsprachförderung. Koordiniert und durchgeführt werden beide Programme vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Das Gesamtprogramm Sprache ist als modulares System konzipiert, das entsprechend den vorliegenden Kompetenzen unterschiedliche Kurse anbietet. Obwohl mit dem Gesamtprogramm Sprache der Bundesregierung ein umfangreiches und leistungsfähiges System für Sprachförderung zur Verfügung steht, stellt sich dieses System für die potenziellen Kursteilnehmenden häufig als nicht transparent und schwer verständlich dar. Das wird auch durch Sprachkursangebote verursacht, welche die Länder und Kommunen bereitstellen, die teilweise zu Überschneidungen und Doppelangeboten führen. Die Fachkommission empfiehlt deshalb, das Gesamtprogramm Sprache in Zusammenarbeit von Bund, Ländern und Kommunen zum zentralen Sprachförderprogramm weiterzuentwickeln. In diesem gehen künftig – soweit möglich – auch Länder- und kommunale Angebote auf, mit dem Ziel, das Sprachkursangebot zu verschlanken und dadurch effizienter und in seiner Gesamtheit übersichtlicher zu machen.

**Quellen:**  
Fachkommission Integrationsfähigkeit (2020): Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Abschlussbericht. [www.fachkommission-integrationsfaehigkeit.de](http://www.fachkommission-integrationsfaehigkeit.de). Zitate in Reihenfolge, S. 101, 10, 95, 96, 107 und 111.

Sterzing, Dorit (2011): Präventive Programme für sozial benachteiligte Familien mit Kindern von 0-6 Jahren. Überblick über die Angebote in Deutschland, München, [https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bibs/Praeventive\\_Programme\\_fuer\\_sozial\\_benachteiligte\\_Familien.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/Praeventive_Programme_fuer_sozial_benachteiligte_Familien.pdf)

COM – European Commission (2017): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Stärkung der europäischen Identität durch Bildung und Kultur, Beitrag der Europäischen Kommission zum Gipfeltreffen in Göteborg am 17. November 2017.

### INFO

Die vom Bundeskabinett eingesetzte *Fachkommission Integrationsfähigkeit* setzt sich für ein neues Verständnis von Integration und für die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhaltes ein. [www.fachkommission-integrationsfaehigkeit.de/fk-int](http://www.fachkommission-integrationsfaehigkeit.de/fk-int)

### Frau Prof. Dr. Havva Engin

ist Leiterin des *Heidelberger Zentrums für Migrationsforschung und Transkulturelle Pädagogik* am Institut für Erziehungswissenschaft der Pädagogischen Hochschule Heidelberg. Sie war Mitglied der *Fachkommission Integrationsfähigkeit*.





Ziaolhaq Qamarzadah hat eine Ausbildung als Tischler begonnen. Den Kontakt zum Unternehmen hat ein Willkommenslotse hergestellt.

Foto: Kathrin Jegen

PRAXIS

# Ausbildung öffnet Geflüchteten Türen

Eine Ausbildung ebnet Geflüchteten die Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft. An der Basis funktioniert das ganz gut, wie Willkommenslotsen in Düsseldorf berichten.

Von Jürgen Grosche

Im November 2019 ruft Ziaolhaq Qamarzadah bei der Handwerkskammer Düsseldorf an und möchte gerne den Willkommenslotsen Rex Michael Mähr sprechen. Der 30-jährige Geflüchtete hat in Afghanistan Abitur gemacht und sucht eine Tischler-Ausbildung. Seine Deutschkenntnisse sind sehr gut, Qamarzadah ist aber nur als Geflüchteter geduldet. Eine bessere Bleibe- und Integrationsperspektive böte die Ausbildungsduldung. Die muss die Ausländerbehörde aussprechen.

Aber zuerst muss nun eine Lehrstelle her. Mähr ruft verschiedene Unternehmen an. „Die Betriebe haben Vertrauen in meine Arbeit“, sagt der Lotse. Seine Einschätzungen, zum Beispiel zum Sprachniveau, helfen bei den Entscheidungen. Ernst Wetzel, Seniorchef von Team77 aus Erkrath bei Düsseldorf, ist interessiert. Das Unternehmen stellt Einrichtungen für Arztpraxen her. Zunächst absolviert Qamarzadah ein Praktikum und kann seinen künftigen Arbeitgeber überzeugen. „Er erweist sich als handwerklich geschickt und passt ins Team“, sagt Wetzel.

## Bereitschaft sehr hoch

Im August 2020 kann Ziaolhaq Qamarzadah seine Ausbildung beginnen. „Es ist super, dass Herr Mähr mir gehol-

fen und dass Team77 mir eine Chance gegeben hat“, sagt er heute. „Es hat geklappt, was ich geplant habe.“ Qamarzadah hat schon weitere Pläne. Er hat bereits Kenntnisse im technischen Zeichnen. Im technischen Büro der Firma kann er weitere neue Dinge lernen. Und vielleicht auch mal studieren – nebenbei kann er als Tischler arbeiten und sein Studium finanzieren. Der Westdeutsche Handwerkskammertag hat dem Unternehmen im Mai für sein Engagement den Integrationspreis Handwerk NRW 2021 verliehen.

„Die Bereitschaft, Geflüchtete aufzunehmen, ist bei Unternehmen generell sehr hoch“, sagt Mähr. „Viele stellen sie sogar lieber ein als andere.“ Die Unternehmen sind sehr zufrieden mit denen, die sich engagieren, die Deutsch lernen, die sich integrieren wollen. „Die Menschen haben viel erlebt, sie haben Erfahrungen gesammelt und sie bringen häufig brauchbare Vorkenntnisse mit“, stellt der Willkommenslotse fest. Sein Fazit: „Es gibt sehr gute Chancen, Geflüchtete zu integrieren.“

Rachid El Mellah, Willkommenslotse bei der IHK Düsseldorf, bestätigt das. „Der Fachkräftemangel drückt und Geflüchtete sind sehr integrationswillig und -fähig.“ Ihre beruflichen Vorkenntnisse werden aber nach seiner Beobachtung oft noch nicht genug wertgeschätzt. Haben Zugewanderte

eine abgeschlossene Berufsausbildung, prüft die Handwerkskammer, ob sie anerkannt werden kann oder ob in Teilen Nachqualifizierungen nötig sind. Für die IHKS übernimmt die FOSA als zentrale Stelle diese Prüfung.

## Hindernisse bremsen Integration

Nicht immer läuft es so gut wie im Beispiel aus Erkrath. Die beiden Düsseldorfer Willkommenslotsen kennen einige Hürden, die in ungünstigen Fällen dazu führen, dass Ausbildungen nicht zustande kommen.

## Ungeklärte Bleibeperspektive:

Insbesondere während der Coronazeit bleiben Unternehmen und Geflüchtete im Unklaren, Behörden reagieren nicht oder sehr verzögert auf Anträge und Anfragen. „Aber ohne Rechtssicherheit können Arbeitgeber keinen Ausbildungsvertrag vereinbaren“, warnt El Mellah. „Die Bearbeitungszeiten sind zu lang.“

## Ermessensspielraum:

Firmen und Auszubildende werden auch dadurch verunsichert, dass die Ausbildungsduldung in einem Fall gewährt wird, in einem anderen nicht. Mähr kennt Fälle, in denen zum Beispiel eine Einstiegsqualifizierung erst erlaubt und dann die Genehmigung wieder zurückgezogen wurde.

## Fehlende Unterstützung:

Es gibt viele Maßnahmen zur Förderung junger Menschen, die auch und gerade Geflüchteten zugutekommen, zum Beispiel Berufseinstiegsbegleitung, Assistierte Ausbildung oder ausbildungsbegleitende Hilfen. „Das sind wichtige Bausteine, und auch die Ausbilder brauchen Unterstützung“, sagt El Mellah. „Das müsste erweitert, ausgebaut und flächendeckend angeboten werden.“ Aber insbesonde-

re in der zurückliegenden Zeit lag da vieles wegen Corona brach. Auch Berufskollegs waren geschlossen, Praktika kamen nicht zustande.

## Zu hohe Erwartungen:

Auf Unternehmensseite werde oft die „Sprache wie ein Dogma“ angeführt, sagt El Mellah. Aber in vielen Berufen reichten auch einfachere Kenntnisse. Als Voraussetzung, überhaupt einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden, wird ein Sprachniveau auf B1-Level erwartet. Im Handwerk versuche man, zumindest in Prüfungen komplizierte Formulierungen zu vereinfachen, sagt Mähr.

## Chancen unterm Strich gut



**DIE BEREITSCHAFT, GEFLÜCHTETE AUFZUNEHMEN, IST BEI UNTERNEHMEN GENERELL SEHR HOCH.**

Rex Mähr, Willkommenslotse bei der Handwerkskammer Düsseldorf

Trotz der Hindernisse läuft aber die Vermittlung von Geflüchteten insgesamt gut, betonen beide Willkommenslotsen. El Mellah macht sogar eine interessante Beobachtung: Zunehmend finden Geflüchtete Zugang zu kaufmännischen Berufen. „Der kaufmännische Bereich ist im IHK-Bezirk Düsseldorf auf den vierten Platz vorgerückt.“ Unterm Strich stellt

der Experte fest: „Da, wo wir Menschen unterbringen, läuft die Ausbildung gut.“ Wenn beide Seiten flexibel sind, wenn Unternehmen ihre Erwartungen der Realität anpassen und Geflüchtete bereit sind, auch ein zweites oder drittes Angebot wahrzunehmen, wenn das erste nicht klappt, dann sehen die beiden Düsseldorfer Willkommenslotsen auch für die Zukunft gute Chancen.



Jürgen Grosche ist Wirtschaftsjournalist aus Düsseldorf.

## GEFLÜCHTETE STÄRKER VON CORONA-BESCHRÄNKUNGEN BETROFFEN

Nach einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handwerkskammertages (DIHK) sehen sich 60 Prozent der Befragten stärker von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen als ihre Kollegen und Kolleginnen ohne Fluchthintergrund. Geflüchtete befinden sich überdurchschnittlich häufig in gering qualifizierten Tätigkeiten, haben vielfach befristete Verträge und eine kurze Zugehörigkeitsdauer im Betrieb. Aus Sicht der Unternehmen fehlten oft die technische Ausstattung der Azubis für das mobile Arbeiten oder den Fernunterricht. Behörden, die für die Erteilung der Arbeitserlaubnisse oder der Aufenthaltspapiere zuständig sind, waren im Lockdown schwieriger zu erreichen.

Internet: [www.dihk.de/de/technische-und-sprachliche-barrieren-durch-corona-verstaerkt-54072](http://www.dihk.de/de/technische-und-sprachliche-barrieren-durch-corona-verstaerkt-54072)

# Arbeitsmarkt während Corona Integration dauert länger

Kurzarbeit, Betriebsschließungen, Wegfall von Minijobs – Migrant\*innen und Geflüchtete waren hiervon besonders betroffen.

Von Christoph Eckhardt

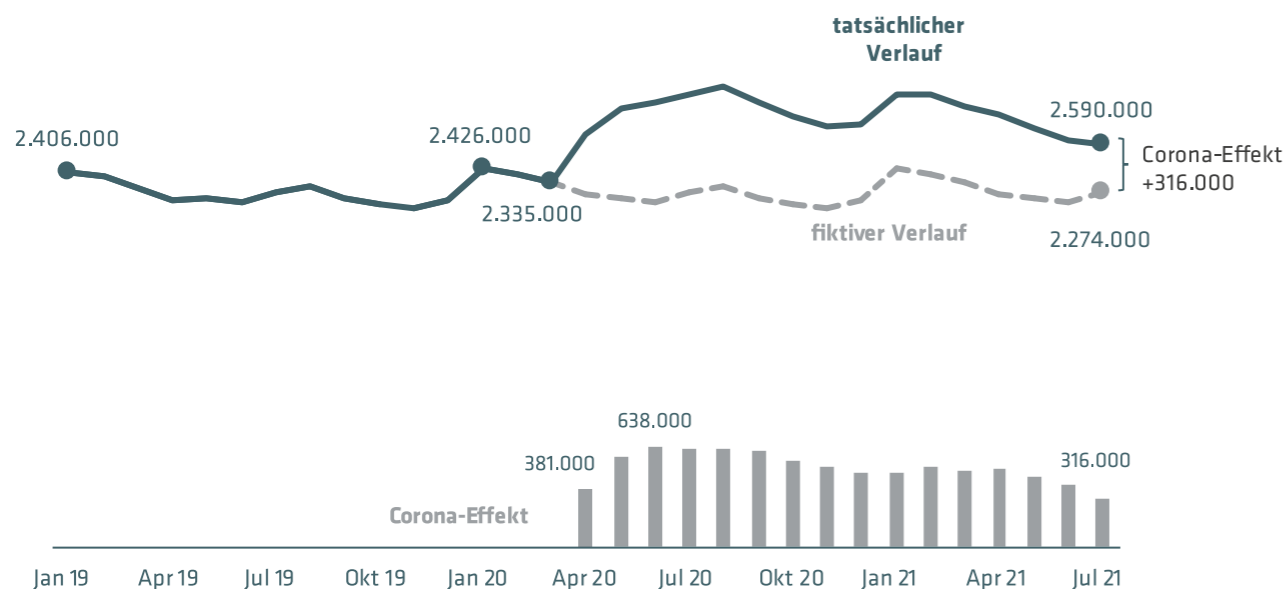
Mittelfristig wird sich der Arbeitsmarkt wieder erholen und an die positive Entwicklung vor Corona anknüpfen, so die Erwartungen der Arbeitsmarktforschung. „Der Arbeitsmarkt kommt in Schwung und ist wieder aufnahmefähig.“ Das sagt Bundesminister Hubertus Heil zu den aktuellen Arbeitsmarktzahlen. Im Juli 2021 waren nur noch knapp 2,6 Millionen Menschen arbeitslos, deutlich weniger als im ersten Quartal 2021 (2,9 Millionen) und nur 164.000 mehr als vor der Pandemie. Ohne Corona wäre die Zahl der Arbeitslosen mit geschätzten 2,3 Millionen etwas geringer als vor der Pandemie. Nur noch 2,2 Millionen Menschen beziehen konjunkturelles Kurzarbeitergeld gegenüber knapp 6 Millionen im am stärksten betroffenen Monat April 2020.<sup>1</sup> Auch die Beschäftigung nimmt wieder zu (33,7 Millionen Menschen im Mai 2021). Ohne Co-

rona wären nach Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit 557.000 Menschen mehr in Beschäftigung. Dieser Corona-Effekt betrifft zu etwa zwei Dritteln die Teilzeitbeschäftigung.

Allerdings: Für Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere wenn sie weniger als fünf Jahre in Deutschland leben, bleibt die Lage angespannt. Mit 46,1 Prozent (1,2 Millionen) ist ihr Anteil an allen Arbeitslosen (2,7 Millionen) deutlich höher als ihr Anteil an den Erwerbstätigen (2019: 32 Prozent). Von den arbeitslosen Migrant\*innen haben 69,4 Prozent keine abgeschlossene Berufsausbildung. Das betrifft überwiegend Personen mit eigener Migrationserfahrung. Im Vergleich dazu: Bei den Arbeitslosen ohne Migrationshintergrund sind es nur 38 Prozent.<sup>2</sup>

## CORONA-EFFEKT AUF DIE ARBEITSLOSIGKEIT

Deutschland, Januar 2019 bis Juli 2021



Der Wegfall von Minijobs, eine längere Bezugsdauer von (nicht vom Arbeitgeber aufgestocktem) Kurzarbeitergeld oder der Übergang in den Bezug von Arbeitslosengeld II führt viele Menschen in die Nähe der Armutsgrenze. 55,5 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in der Grundsicherung (Arbeitslosengeld II) sind Menschen mit Migrationshintergrund, drei Viertel von ihnen mit eigener Migrationserfahrung. Je kleiner die Betriebe sind, je kürzer die Betriebszugehörigkeit, je geringer das Anforderungsniveau ist, desto höher ist das Risiko des Jobverlustes. Nach Berechnungen des Paritätischen Gesamtverbandes haben Arbeitslose mit 47,9 Prozent das höchste Armutsrisiko, gefolgt von Alleinerziehenden (42,7 Prozent), kinderreichen Familien (30,9 Prozent), Menschen mit niedriger Qualifikation (41,7 Prozent) und Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (35,2 Prozent).<sup>3</sup>

„Geflüchtete und – in geringerem Umfang – andere Migrantinnen und Migranten waren während des ersten Lockdowns überdurchschnittlich von Beschäftigungsabbau und Kurzarbeit betroffen“, heißt es auch in einer Studie von Prof. Dr. Herbert Brücker und Kolleg\*innen vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.<sup>4</sup> Der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahr 2020 fiel bei Ausländer\*innen mit 2,2 Prozent und Asylsuchenden mit 2,7 Prozent deutlich stärker aus als bei deutschen Beschäftigten. Personen mit Migrationshintergrund hatten während der Pandemie mit 5 Prozent ein deutlich höheres Risiko, ihre Stelle zu verlieren, als Personen ohne Migrationshintergrund (2 Prozent). „Überdurchschnittlich hoch sind die Risiken des Verlusts der Erwerbstätigkeit bei Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen und bei geringfügig Beschäftigten.“ Geflüchtete und Migrant\*innen waren mit 25 Prozent deutlich stärker von Kurzarbeit betroffen als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (16 Prozent). Das gilt auch für den Arbeitszeitabbau.

Als wesentliche Ursache für den Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Migrant\*innen und Geflüchteten gibt Herbert Brücker die 2020 unterbrochenen Arbeitsmarktprogramme an. Sprach- und Integrationskurse konnten vielfach gar nicht oder überwiegend online durchgeführt werden. Die Betroffenen mussten länger auf die Kurse warten. Durch die Unterbrechungen sind die im ersten Kurs bereits erreichten Sprachkompetenzen wieder zurückgegangen. Das führt zu Verzögerungen und langfristig zu schlechteren Integrationschancen. Die Integrationskurve der Aufnahme einer ersten Erwerbstätigkeit von Geflüchteten nach Zuzug dürfte sich daher etwas abflachen. Im Vorjahr hatte das IAB gemeldet, dass 67 Prozent

der nach 2013 eingewanderten Geflüchteten spätestens fünf Jahre nach dem Zuzug ihre erste Erwerbstätigkeit aufgenommen haben.<sup>5</sup>

# 69,4 %

DER ARBEITSLSEN MIGRANT\*INNEN HABEN KEINEN BERUFSABSCHLUSS.

Für die Zukunft wird es daher auch darauf ankommen, die berufliche Qualifikation der in Deutschland lebenden Migrant\*innen zu verbessern. Die Fachkommission Einwanderung spricht von einer polarisierten Qualifikationsstruktur der Migrationsbevölkerung – mit einem „leicht höheren Anteil von Personen mit akademischen Abschlüssen, aber einem deutlich höheren Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung.“<sup>6</sup> Menschen, die nach Deutschland kommen, sollten schneller und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt integriert werden können – durch gezieltere Förder- und Vermittlungsaktivitäten sowie durch Verbesserungen bei der Sprachförderung, der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und der Möglichkeiten, Studien- und Berufsabschlüsse zu erreichen.

### Quellen:

1. Bundesagentur für Arbeit (Juli 2021): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Nürnberg. Download: [https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202107/arbeitsmarktberichte/am-kompakt-corona/am-kompakt-corona-d-0-202107-pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202107/arbeitsmarktberichte/am-kompakt-corona/am-kompakt-corona-d-0-202107-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1), letzter Zugriff: 10.07.2021.
2. Bundesagentur für Arbeit Statistik (2021): Migrationshintergrund nach § 281 Abs. 2 SGB III – hochgerechnete Ergebnisse. Dezember 2020 (Deutschland), Tabelle 2.9. Quelle: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?topic\\_f=migrationshintergrund-migh-hr](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=migrationshintergrund-migh-hr), letzter Zugriff: 13.08.2021.
3. <https://www.der-paritaetische.de/themen/sozialpolitik-arbeit-und-europa/armut-und-grundsicherung/armutsbericht/>, letzter Zugriff: 09.08.2021.
4. Herbert Brücker et al. (2021): Stabile Beschäftigung, aber steigende Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten. IAB-Kurzbericht 09/2021, <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/K210504JH4>. Siehe auch: Herbert Brücker et al. (2021): Die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie auf Geflüchtete und andere Migrantinnen und Migranten. IAB-Forschungsbericht 05/2021, <https://www.iab.de/185/section.aspx/Publikation/K210504JH5>, letzter Zugriff: 10.08.2021.
5. Vgl. Herbert Brücker et al. (2020): Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. IAB-Kurzbericht 04/2020, S. 7. Download: <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kbo420.pdf>
6. Fachkommission Integrationsfähigkeit (2020): Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten, S. 120–121. [www.fachkommission-integrationsfaehigkeit.de](http://www.fachkommission-integrationsfaehigkeit.de)

Grafik auf Seite 12: Statistik der Bundesagentur für Arbeit | Bundesagentur für Arbeit (Juli 2021): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Nürnberg, S. 8. Download: [https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202107/arbeitsmarktberichte/am-kompakt-corona/am-kompakt-corona-d-0-202107-pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202107/arbeitsmarktberichte/am-kompakt-corona/am-kompakt-corona-d-0-202107-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1), letzter Zugriff: 10.08.2021.

Christoph Eckhardt  
ist Redaktionsleiter der *clavis*.



# Bildungsteilhabe – die Rolle von persönlichen Netzwerken

Erfolgreiche Teilnahme an einem Bildungsangebot, definiert als Eintritt in den Arbeitsmarkt nach Abschluss der Ausbildung, des Studiums oder einer Weiterbildung, kann das Ergebnis der richtigen Passung zwischen den Interessen und Fähigkeiten der Lernenden, den Inhalten des Angebots und der Nachfrage am Markt sein. Dieser Artikel zeigt, dass persönliche Netzwerke von Lernenden ebenfalls eine wichtige Rolle dabei spielen und einen großen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration leisten können.

Von Christine Avenarius

Die Komposition der persönlichen sozialen Netzwerke von Bildungsteilnehmenden hat Einfluss auf deren Bildungserfolg. Dabei kommt es nicht auf die Größe der Netzwerke oder die Anzahl von Beziehungen an. Wichtiger ist, wie divers die Menschen in den persönlichen Netzwerken von Akteuren sind und ob neben starken Bindungen auch sogenannte schwache Beziehungen zu anderen Menschen bestehen. Diese Erkenntnis stammt aus dem Forschungsfeld der sozialen Netzwerkanalyse, die Strukturen von sozialen Netzwerken und deren Einfluss auf menschliches Verhalten untersucht.<sup>1</sup> Beziehungen, die Akteuren Zugang zu Informationen und Unterstützungsleistungen liefern, werden als soziales Kapital verstanden.<sup>2</sup>

Die Unterscheidung zwischen starken und schwachen Beziehungen wurde Anfang der 1970er Jahre vom amerikanischen Soziologen *Mark Granovetter* in seinem weltweit bekannten Aufsatz „Die Stärke schwacher Beziehungen“ etabliert.<sup>3</sup> Er hatte beobachtet, dass Freunde, die sich häufig treffen und viele gemeinsame Interessen und Meinungen teilen, einander selten Zugang zu neuen Informationen verschaffen, weil ihre Lebenswelten im Vergleich miteinander sehr homogen sind. Daraus leitete Granovetter ab, dass zwei Menschen, die sich nicht häufig sehen und wenig gemeinsam erleben, wie zum Beispiel Mitglieder eines Tennisvereins, die sich nur einmal in der Woche im Clubhaus begegnen, einander mit In-

formationen zu neuen Kontexten außerhalb der eigenen sozialen Welten versorgen. Diese Beziehungen verstand er als schwache Verbindung, deren Vorteil er darin sah, dass gerade die Vielfalt der Unterschiede und die daraus entstehende Heterogenität der Lebenswelten den jeweils anderen Personen Zugang zu bisher unbekanntem Arbeitsangeboten und anderen Arten von Gelegenheiten verschaffen können.

Demnach unterstützen starke Beziehungen häufig emotional, liefern aber keine Einblicke in vielfältige, neue Lebenswelten. Schwache Beziehungen, die Menschen aus unterschiedlichen Kontexten miteinander in Kontakt bringen, ermöglichen Akteuren, neue Dinge

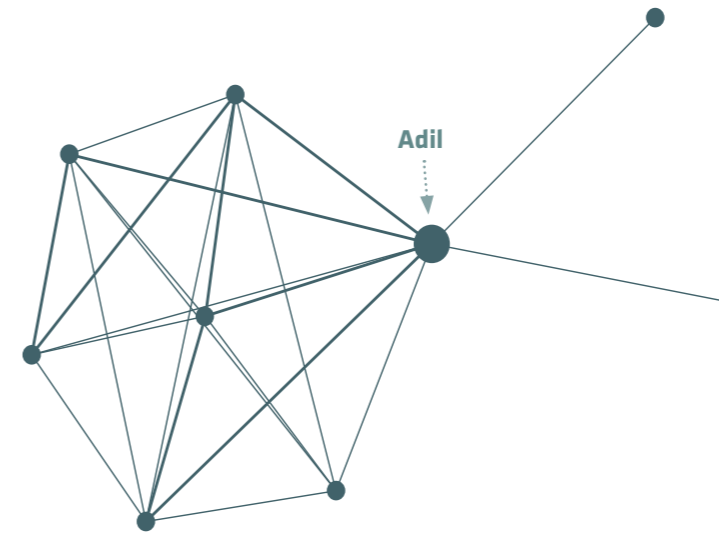


Abbildung 1: Persönliches Netzwerk von Adil\*, bestehend aus vielen starken Beziehungen und zwei Brückenbeziehungen



**DIE POLITIK SOLLTE DAHER ALLES TUN, UM NIEDRIGSCHWELIGE UND WIEDERHOLTE KONTAKTE ZWISCHEN NEUEN UND ALTEN EINWOHNERN ZU FÖRDERN.**

Stefan Bernhard (IAB)

kennenzulernen und Zugang zu anderen Sichtweisen und Ideen zu erhalten.

Im Kontext von Migration und Integration bezeichnet *Stefan Bernhard* vom *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)* schwache Beziehungen zu Menschen außerhalb des Kreises von Familienangehörigen und engen Freunden als „Brückenbeziehungen“.<sup>4</sup> Die Studie „Netzwerke der Integration“ des IAB untersuchte die Lebenswelten junger Geflüchteter und stellte fest, dass persönliche Netzwerke von jungen Geflüchteten, die fast ausschließlich aus stark bindenden Beziehungen zu Menschen der gleichen ethnischen Herkunft bestehen, ihre Teilhabe an Bildung behindern, weil ihnen Informationen über den kulturellen Kontext und

die Anforderungen der Arbeitswelt, aber auch die Zeit fehlen, die Angebote wahrzunehmen. Sie brauchen Brücken zu anderen Lebenswelten, wie zum Beispiel den Kontakt mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in Schulen und Vereinen oder den Austausch mit Jugendlichen aus anderen ethnischen Gruppen, die sie fördern, motivieren und ihnen Einblicke in andere Lebensentwürfe geben können.

Schwache Beziehungen können als Brückenbeziehungen die Teilhabe an Bildung und Arbeitsplatzintegration erfolgreich unterstützen, wenn sie sich nicht nur aus flüchtigen Begegnungen ergeben, die nach Ende eines Kurses wegfallen, sondern für die Lernenden aufmerksame Ansprechpartner bleiben. Eine langfristige Förderung der professionellen und ehrenamtlichen Unterstützungsinfrastruktur ist damit auch eine Investition in das soziale Kapital der Geflüchteten. Dazu kann auch die Bereitschaft und Offenheit von Mitgliedern der Zivilgesellschaft beitragen, als vielfältige Beziehungspartner\*innen auf Augenhöhe in den persönlichen Netzwerken von Geflüchteten zur Verfügung zu stehen.

## Quellen:

1. Stegbauer, Christian und Roger Häußling (2010): Handbuch der Netzwerkforschung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
2. Lin, Nan (2001): Social capital: a theory of social structure and action, Cambridge: Cambridge University Press.
3. Granovetter, Mark S. (1973): The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology*, 78: S. 1360–1380. Siehe auch: Avenarius, Christine B. (2010), Starke und schwache Beziehungen, in: Christian Stegbauer und Roger Häußling (Hrsg.): Handbuch der Netzwerkforschung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 99–111.
4. Bernhard, Stefan (2020): Netzwerke von Geflüchteten: Brücken schlagen kann schwer sein, IAB Forum: online. Siehe auch: Bernhard, Stefan (2021): Reaching in: Meaning-making, receiving context and inequalities in refugees' support networks, *Sociological review*, 69 (1): S. 72–89.

**4 HOCHWERTIGE BILDUNG**



Ziel 4: Integrierten Zugang zu hochwertiger Bildung für Migrant\*innen und Geflüchtete ermöglichen: Bereitschaft und Engagement von Bezugspersonen aus professionellen und ehrenamtlichen Betreuungs- und Beratungsangeboten fördern die Steigerung der Abschlussquoten von Lernenden.

## ZWEI BEISPIELE

**Adil\*** lebt mit seinen Eltern, jüngeren Geschwistern und der Schwester des Vaters zusammen. Er hat im Integrationskurs gut Deutsch gelernt und zunächst eine Ausbildung als Feinmechaniker in einem großen Betrieb angefangen. Da er von den volljährigen Familienmitgliedern als Einziger gut Deutsch spricht, wird er von seinen Verwandten und deren Bekannten oft um Hilfe gebeten. Das lässt ihm wenig Freiraum, Menschen außerhalb seiner ethnischen Gruppe kennenzulernen. Die Verpflichtungen gegenüber seinen Verwandten führen zu vielen Fehlzeiten und er verliert seine Ausbildungsstelle. Auf die Idee, die Ausbilder\*innen im Betrieb oder die Lehrer\*innen an der Berufsschule um Vermittlung mit der Betriebsleitung zu bitten, kommt er nicht.

**Amiras\*** Bildungsweg verläuft anders. Sie ist mit ihrer Schwester allein in Deutschland angekommen. Sie wohnt mit ihrer Schwester und anderen Geflüchteten zusammen. Nach dem Integrationskurs hat sie eine Ausbildung zur Zahntechnikerin begonnen und ist Mitglied in einem Volleyballverein geworden. Durch den Sportverein, die Schule und den Betrieb hat sie Kontakt mit vielen anderen Einwohnern ihrer Stadt. Wenn sie Schwierigkeiten mit den Lerninhalten oder ein Motivationstief hat, wird sie von ihren Bekannten unterstützt. \* Namen geändert.



**Dr. Christine Avenarius** ist promovierte Ethnologin und forscht zu sozialen Netzwerkstrukturen und Nachhaltigkeit. Sie arbeitet als Projektleiterin des INQA-Netzwerkbüros für die ZWH.



ZUKUNFT

## 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDG) Das UN-Ziel zur Reduzierung von Ungleichheiten

Erstmals haben die Vereinten Nationen im Jahr 2015 dem Thema Ungleichheitsreduzierung ein eigenes Entwicklungsziel gewidmet. 193 Staaten konnten sich dabei auf die Kernbotschaft einigen, *Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten zu verringern*. Doch was ist mit diesem umständlichen Titel genau gemeint?

Von Albert Denk

Zunächst bedarf es der Unterscheidung zwischen Ungleichheit und Ungerechtigkeit. Ungleich ist etwa der ökologische Fußabdruck von Gesellschaften. Wenn jeder Mensch so viel Natur vernutzen würde wie die\*der durchschnittliche Deutsche, dann würden wir etwa drei Planeten Erde benötigen.<sup>1</sup> Ist es nun gerecht, dass alle Menschen auf der Welt genau so viel verbrauchen, dass Deutsche zukünftig nur noch deutlich weniger als den Durchschnitt verbrauchen dürfen? Oder dass alle Menschen weltweit einen gemeinsamen Durchschnittswert anstreben? Und wer bestimmt, wie dieser Wert berechnet und kontrolliert und wie eine Gesellschaft im Zweifel einer Missachtung sanktioniert wird? Diese Aspekte machen es komplex. Denn eine strukturelle Ungleichheitsreduzierung kann dann eben auch bedeuten,

bessere Marktzugänge für jene Gesellschaften zu schaffen, die bisher nachhaltig gewirtschaftet haben. Infolgedessen können diese den Industriestaaten nachahmen, die weit über den planetarischen Grenzen wirtschaften, also nicht nachhaltig werden. Somit ist letztlich entscheidend, welche Ungleichheiten als ungerecht festgelegt werden.

Mit dem UN-Ziel haben die politischen Vertretungen etwa nationale Einkommen, nationale politische Teilhabemöglichkeiten oder nationale Antidiskriminierungsmaßnahmen adressiert. In nationalen Containern werden hier auch Mobilitätsverhinderungen in Form von etwa „sicheren“ Grenzen gedacht. Sämtliche Punkte stehen im krassen Widerspruch zu einer globalen Gerechtigkeit, die

eine Gleichwertigkeit aller Menschen bedeuten würde. Es geht also nicht um die Verringerung von Einkommensunterschieden *zwischen allen Menschen*, nicht darum, dass jeder Mensch eine gleichwertige politische Stimme oder gleiche Bewegungsrechte erhält. Ebenso wenig beinhaltet das Ziel, dass Flucht- und Migrationserfahrungen als Diskriminierungskategorie anerkannt werden. Die Vereinten Nationen adressieren lediglich einige wenige, sehr spezifische Ungleichheitsaspekte, die einzelstaatlich und nicht global ausgerichtet sind. Globale Gerechtigkeit würde aber bedeuten, den nationalen Container zu lüften.

Beim Ziel zur Ungleichheitsreduzierung fällt besonders auf, dass dieses keinen einzigen Verweis auf Umweltaspekte beinhaltet. Diese werden in drei ausgelagerten Zielen separat behandelt, jedoch wird in diesen drei wiederum kein expliziter Fokus auf Ungleichheiten gelegt. Lediglich im Ziel zur Bekämpfung der globalen Erderwärmung wird auf Unterschiede zwischen sogenannten „Entwicklungs-

ländern“ und „entwickelten“ Ländern hingewiesen. Diese historisch problematische Zweiteilung<sup>2</sup> ist jedoch in dieser Unbestimmtheit nutzlos. Weder ist beispielsweise Katar als wirtschaftlich „unterentwickelt“ noch Deutschlands Raubbau an der Natur als „entwickelt“ zu verstehen.

Die Entwicklungsziele wurden von sehr ungleichen Einzelstaaten verabschiedet, die zueinander in Konkurrenz stehen. Kennzeichnend hierfür ist, dass auf der Ebene der Vereinten Nationen der Mensch in starren Containern gedacht – *innerhalb von und zwischen Staaten* – und damit kontinuierlich anders gemacht wird. Aus diesem Containerdenken resultiert das Problem von festen Gruppenzuschreibungen. Wie sehr sollte beispielsweise ein in Berlin wohnhafter Mensch, dessen Vorfahren über Generationen in Afghanistan gelebt haben, nun für die historisch verursachten Umweltschäden Deutschlands verantwortlich gemacht werden? Noch fragwürdiger wird die Angelegenheit, wenn dieser Mensch in Deutschland arbeitet, Steuern zahlt und wie rund ein Viertel der Menschen in deutschen Großstädten aufgrund der Staatsangehörigkeit nicht an Wahlen teilnehmen darf.<sup>3</sup> Jene Gewählten entscheiden aber wiederum, was für diesen Menschen als gerecht gelten soll.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass Ungleichheiten zutiefst in globalen Umweltfragen eingeschrieben sind. Trotzdem verbinden die Vereinten Nationen beides nicht in ihren Entwicklungszielen. Das Ziel zur Ungleichheitsreduzierung verharrt in einer einzelstaatlichen Ausrichtung, die konträr zu Aspekten globaler Gerechtigkeit steht. Letzteres kann nur erreicht werden, wenn alle Menschen als gleichwertig anerkannt und Marginalisierte im Besonderen gefördert werden.

### Quellen:

<sup>1</sup> <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/588224/umfrage/oekologischer-fussabdruck-der-laender-mit-den-hoechsten-werten/>

<sup>2</sup> Denk, Albert (2021): Dekolonialität – Eine Leerstelle in den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, in: Julia Schöneberg & Aram Ziai (Hrsg.), Dekolonisierung der Entwicklungspolitik und Postdevelopment Alternativen, Baden-Baden: Nomos.

<sup>3</sup> Lessenich, Stephan (2019): Grenzen der Demokratie. Teilhabe als Verteilungsproblem, Ditzingen: Reclam.



**Albert Denk**  
ist politischer Soziologe an der Ludwig-Maximilians-Universität München.  
[www.researchgate.net/profile/Albert-Denk](http://www.researchgate.net/profile/Albert-Denk)

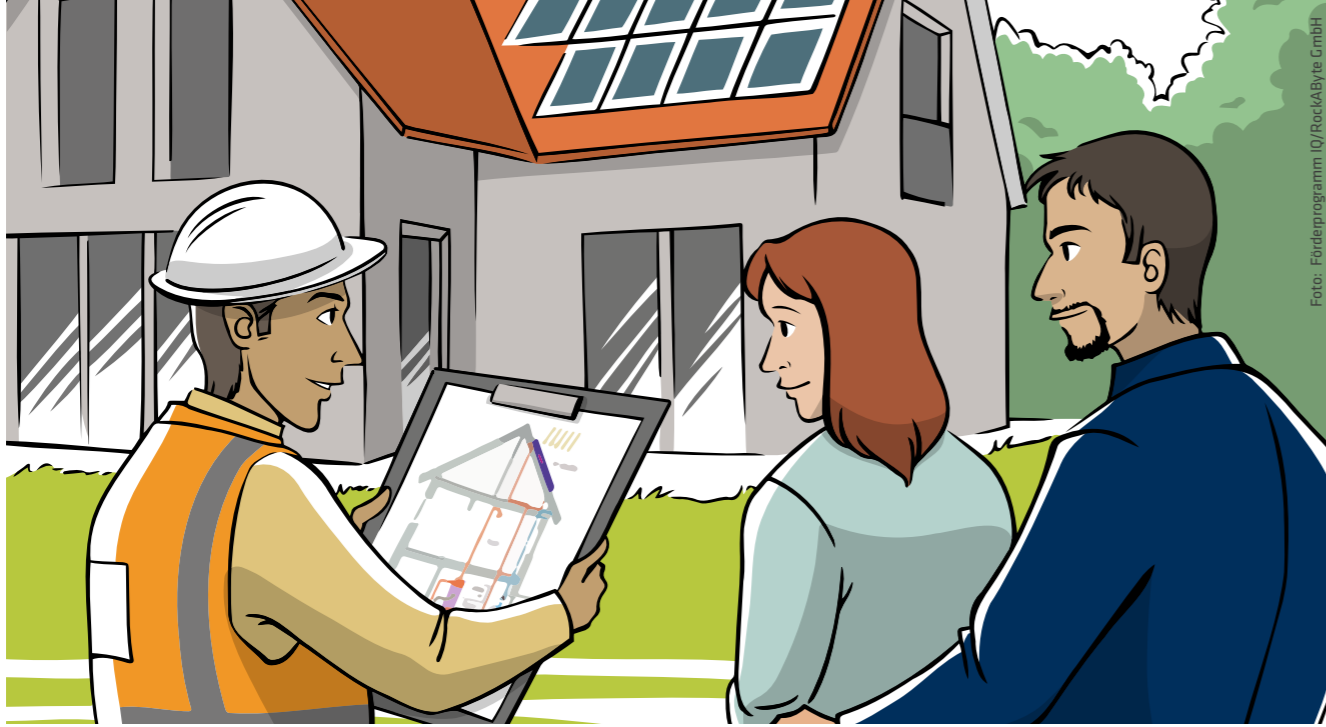


Foto: Förderprogramm IQ/RockAByte GmbH

NETZWERK IQ HAMBURG

# Handwerkskammer Hamburg Mission Zukunft: Qualifizierung im Umwelthandwerk

Energiewende und Arbeitsmarktintegration – dafür bietet das IQ Projekt „Mission Zukunft – Modul Umwelthandwerk“ innovative Lösungsansätze.

Von Bettina Ehrhardt

Um die Energiewende zu beschleunigen, bedarf es allein in Deutschland bis 2030 zusätzlich 250.000 Fachkräften im Handwerk. Zeitgleich arbeiten zahlreiche Eingewanderte und Geflüchtete unterhalb ihrer Qualifikation. Lösung: Die fünfmonatige Qualifizierung Mission Zukunft – Umwelthandwerk richtet sich an akademisch vorgebildete ausländische Fachkräfte mit Interesse an Umweltschutz und Energietechnik und bereitet sie fachlich auf die Arbeit innerhalb der Umwelttechnik vor. Ziele sind die direkte Vermittlung in eine Anstellung oder die Entwicklung und der Beginn eines Integrationsplans inklusive Fachqualifizierung. Bisher wurden diese Ziele bei allen Teilnehmenden erreicht. Bei zwei Kursdurchläufen pro Jahr mit jeweils ca. 20 Teilnehmenden ist dies ein voller Erfolg.

Aufbauend auf ihren technischen Vorerfahrungen werden Menschen mit Einwanderungsgeschichte auf Be-

rufe im Bereich erneuerbare Energien vorbereitet – von der Gebäudetechnik und Anlagenmechanik über Kälte- und Klimatechnik bis hin zum Beispiel zur Leitung einer Biogasanlage. In sieben Lernfeldern geht es um Sprachförderung, Arbeitsmarkt, Grundlagen der Umwelttechnik, Umweltbelastungen sowie um dezentrale Energieversorgung (zum Beispiel Wärmepumpen, Brennstoffzellen, Photovoltaik, Solarthermie). Insgesamt umfasst der Vollzeitkurs 480 Unterrichtseinheiten. Die Qualifikation und Vermittlung erfolgen über mehrere Stufen: Beratung und Coaching, Qualifizierung, Exkursionen und Vermittlung.

Wir treffen auf High Potentials aus dem Ausland, zum Beispiel auf eine Ingenieurin aus dem Iran, Bachelor of Engineering und M. A. Engineering in Kontroll- und Automatisierungstechnik. Sie hat viele Berufserfahrungen von der Planung, Konzeption und Inbetriebnahme elektrischer Großanlagen über das Programmieren von speicherprogrammierbaren Steuerungen bis hin zum Projektmanagement und zur Personalführung. Eigentlich sind das beste Voraussetzungen, jedoch gilt es, für den deutschen Arbeitsmarkt noch Hürden zu überwinden. Die Sprache inklusive aller Fachbegrifflichkeiten muss erlernt werden, außerdem die Regeln, Vorschriften und Gesetze in Deutschland. „Mitunter muss noch einmal ein Schritt zurückgegangen und von vorn angefangen werden“, sagt die Ingenieurin. Heute arbeitet sie als technische Systemplanerin in einem mittelständischen Handwerksbetrieb. „Sie hat Potenzial und ist sehr genau, sie fragt immer nach, das ist hervorragend. Da haben wir einen guten Fang gemacht“, so der Betrieb. „Sie wird sich bei uns entwickeln und bald wieder Ingenieurstätigkeiten ausführen können.“

Für das Gelingen der Arbeitsmarktintegration werden individuelle Anschlussperspektiven für die Teilnehmenden erarbeitet. Durch die lokale Vernetzung des Projekts und das langjährige Wissen über den Qualifizierungs- und Arbeitsmarkt in Hamburg wird eine 'Brücke' geschlagen zum individuell erarbeiteten Plan der Teilnehmenden.

Im Fokus der nachhaltigen Qualifizierung stehen

- die Vernetzung mit Unternehmen der Umwelttechnik,
- die Simulation umwelttechnischer Arbeitssituationen in den Werkstätten der Handwerkskammer Hamburg,
- die pädagogische Begleitung der Teilnehmenden und ihre Unterstützung im Bewerbungsverfahren sowie
- Exkursionen zu Umweltorten (Freilichtmuseum am Kiekeberg, Energiebunker Wilhelmsburg, Energieberg Georgswerder, Deutsches Klimarechenzentrum und vieles mehr).

Durchgängig wird Umwelttechnik-Fachvokabular vermittelt. Es wird veranschaulicht, wie der deutsche Arbeitsmarkt funktioniert.

Das Projekt ist 2021 mit dem 2. Platz beim 8. Harburger Nachhaltigkeitspreis ausgezeichnet worden. Die Bezirksversammlung Harburg ehrt mit der Auszeichnung Bürger\*innen und Organisationen, die vorbildliche innovative Projekte im Bezirk Harburg auf den Weg bringen und die drei Nachhaltigkeitsdimensionen Ökologie, Soziales und Ökonomie berücksichtigen. Die Jury hob bei der Brückenmaßnahme das Innovative und die Kombination von Bildung, ökologischen Themen, wirtschaftlichen Aspekten und Integration hervor. In Zeiten des Fachkräftemangels entstehe eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. „Das Thema ist von hoher gesellschaftlicher Relevanz“, so das abschließende Urteil der Jury.

Alle Inhalte des Curriculums haben einen direkten Bezug zu den 2016 vereinbarten 17 Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung:

hochwertige Bildung (4), bezahlbare und saubere Energie (7) und Maßnahmen zum Klimaschutz (13). Alle Teilnehmenden des Projekts werden erfolgreich in Umweltberufe und fachspezifische Weiterbildungen in der Umwelttechnik vermittelt. Sie können somit aktiv einen Beitrag zur Erreichung dieser Nachhaltigkeitsziele leisten.



**SDG-INDIKATOREN**

Das Statistische Bundesamt veröffentlichte im Juli 2021 Daten darüber, inwieweit diese Ziele für Deutschland bisher erreicht worden sind: <https://sdg-indikatoren.de/>

**MISSION ZUKUNFT**

Das Projekt der Handwerkskammer Hamburg ist Teil des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Es wurde 2021 als IQ Good Practice ausgezeichnet: <https://www.netzwerk-iq.de/angebote/iq-good-practice>

Weitere Informationen: <https://hwk-hamburg.de/MZ>



**Bettina Ehrhardt**  
Mission Zukunft: Beratung über Anpassungs- und Nachqualifizierung in Hamburg



# CHANGE – Arbeiten in Zeiten des Klimawandels

Frauen mit ausländischen Studienabschlüssen kommen als „CHANGE-Klimawandelmentorinnen“ im bundesweiten Arbeitsmarkt an.

Von Dagmar Laube



Sie bieten Arbeitgeber\*innen – über ihre akademische Qualifikation hinaus – wichtige Antworten auf brennende Fragen unserer Zeit:

- Wie können Unternehmen auf die Auswirkungen des Klimawandels reagieren?
- Wie können Umweltbelastungen verringert werden?
- Welche Anpassungsmaßnahmen sind nötig?
- Welche Chancen bieten die Herausforderungen des Klimawandels kurzfristig für das Wohl der Beschäftigten und langfristig für das nachhaltige Bestehen des jeweiligen Unternehmens?

Auch in Deutschland sind inzwischen die Auswirkungen des menschengemachten Klimawandels spürbar. Wissenschaftler\*innen sprechen vom Anthropozän, dem Zeitalter, in dem der Mensch den größten Einflussfaktor für biologische, geologische und meteorologische Veränderungen darstellt. Das Klima zu schützen und notwendige Anpassungen an den Klimawandel umzusetzen, sind politische Aufgaben. Sie sind aber auch für die nachhaltige Entwicklung von Unternehmen und Organisationen alternativlos.

In anderen Regionen der Erde sind Wassermangel oder Hochwasser sowie Hitze und Artensterben schon seit Längerem zum Problem geworden. Eingewanderte Menschen aus diesen belasteten Regionen bringen nach Deutschland nicht nur ihre beruflichen Qualifikationen, sondern auch ihre persönlichen Klimabiografien als Erfahrungs- und Wissensschatz mit. In unserer Weiterbildung tauschen die Frauen diese Erfahrungen intensiv miteinander aus. Sie entdecken Gemeinsamkeiten und staunen zum Beispiel über die Einführung von „Kältefrei“ in asiatischen Schulen oder über nur stundenweise zur Verfügung stehendes Trinkwasser in afrikanischen Städten.

Während der sechsmonatigen Brückenmaßnahme werden sich die Teilnehmerinnen ihrer fachlichen und personellen Kompetenzen bewusster. Sie realisieren aber auch, dass ihre Erfahrungen, die sie in Bezug auf den Klimawandel gemacht haben, hier beeindruckend sind. Berlin wird etwa für das Jahr 2070 das Klima von Südfrankreich vorausgesagt. Das bringt langfristig veränderte Anforderungen an Baumaterialien, an Wassermanagement und unzählige weitere Herausforderungen mit sich. Es erfor-

dert zum Beispiel neue Klimatisierungsmodelle mit passiven Außenbeschattungen von Gebäuden und neuen Baum- und Pflanzenarten zur Stadtbegrünung.



**MIR HAT GEFALLEN, DASS WIR LOKALE BETRIEBE KENNENLERNEN KONNTEN, DIE SICH GEGEN DEN KLIMAWANDEL EINSETZEN.**

Julia M.

Lösungen und Anpassungsstrategien werden immer wichtiger. Und was bei uns noch neu, innovativ und sogar unrealisierbar erscheint, wird in anderen Regionen längst praktiziert. CHANGE-Klimawandelmentorinnen sind Frauen, die es ermöglichen, über den Tellerrand hinaus zu schauen. Sie sind Expertinnen mit unterschiedlichsten akademischen Qualifikationen und mit Kenntnissen rund um den Klimawandel. Als Ingenieurin oder Architektin, als Epidemiologin oder IT-Spezialistin sind sie in der Lage, mit Weitblick und Idealismus Klimaszenarien zu analysieren und zu interpretieren – und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Sie kennen die verwundbaren, vom Klimawandel besonders betroffenen Bereiche und sie können ihr Wissen im jeweiligen Arbeitsfeld anwenden.

Ein Erfolgsrezept auf dem Weg dorthin ist die positive, wertschätzende und auf Eigenständigkeit und Verantwortung ausgerichtete Lernatmosphäre – in einer Gruppe von akademischen Frauen aus unterschiedlichen Kulturen, aber mit ähnlichen Lebenssituationen und dem gemeinsamen intrinsischen Interesse, in Bezug auf den Klimawandel aktiv zu werden.

## Berufliche Perspektiven

- Wie können die Teilnehmerinnen die in der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen später beruflich einsetzen?

Eine hochqualifizierte Computerwissenschaftlerin fand keine Arbeitsstelle, da ihr mexikanischer Studienabschluss mit keinem deutschen Studienabschluss vergleichbar und ihre Fachkompetenz deshalb für Arbeitgeber schwer einschätzbar ist. Als Teilnehmerin bei „CHANGE“ begann sie, sich besonders für die Themen Digitalisierung, Klimaschutz und Nachhaltigkeit zu interessieren. Sie stellte fest, dass ihre fachliche Expertise insbesondere für die Analyse

und Auswertung von Klimadaten gebraucht wird. Sie bewarb sich erfolgreich und arbeitet nun als *Klimawandelmentorin in der Digitalisierungsabteilung* einer großen deutschen Versicherung.

Als Naturwissenschaftlerin und Mutter von drei Kindern war die persönliche Motivation einer Akademikerin aus Taiwan der Anlass, sich über das Thema Klimawandel zu informieren. Sie entdeckte, wie gut, schnell und zuverlässig sie sich auch nach längerer Berufspause noch immer neues Wissen aneignet. Ermutigt durch diese Erfahrung und ihre schnellen Fortschritte im schriftlichen Deutsch, bewarb sie sich erfolgreich als *wissenschaftliche Mitarbeiterin und Klimawandelmentorin* in einem Gesundheitsinstitut, wo sie bereits das Thema *Zero Waste* (ressourcenschonende Abfallvermeidung) bei der Mittagsversorgung einbringen konnte.

Eine Geisteswissenschaftlerin mit Studienabschluss aus Großbritannien hat bedeutende Fachkenntnisse rund um die Themen Klimawandel, Klimaschutz und Klimawandelfolgenanpassung erworben. Damit konnte sie im Job-Interview überzeugen und sich gegenüber Mitbewerber\*innen deutlich abheben. Sie erhielt eine Stelle als *Klimawandelmentorin in der Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit* einer überregional und international tätigen NGO und ist dort zuständig für Klimakampagnen.

Teilnehmerinnen künftiger Durchgänge profitieren jeweils von den Erfolgsgeschichten der Teilnehmerinnen vor ihnen, die dadurch zu *Role-Models* (Vorbildern) werden und ihre Erfahrungen sehr gerne weitergeben.

## WEITERE INFORMATIONEN

<https://life-online.de/project/change/>

**Publikation:** LIFE e. V. (Hrsg.) (2020): Dem Klimaschutz Stimme geben. Sprachlernszenarien zum Thema Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel im Beruf. Eine Handreichung mit Sprachlernszenarien für interessierte Kursleiter\*innen und Mentor\*innen in Aus- und Weiterbildungen.

**Download:** <https://life-online.de/migrantinnen-klimaschutz/>



**Dagmar Laube**  
ist Projektmitarbeiterin bei LIFE Bildung Umwelt  
Chancengleichheit e. V. in Berlin.



Foto: Florian Freund

Mentees und Mentor\*innen auf der Abschlussveranstaltung in München 2019

NETZWERK IQ BAYERN

## Für Hochqualifizierte aus dem Ausland Im Mentoring-Tandem *Eins zu eins* passende Perspektiven entwickeln

Die Mentoring-Partnerschaften in München und Augsburg bieten Akademiker\*innen aus dem Ausland die ideale Basis, um berufliche Chancen zu nutzen. Dabei zählt der gemeinsame berufliche Nenner der Tandempartner\*innen ebenso wie die passgenaue Begleitung durch das Projektteam: individuell und fokussiert.

Von Miriam Diop und Anne Pawletta

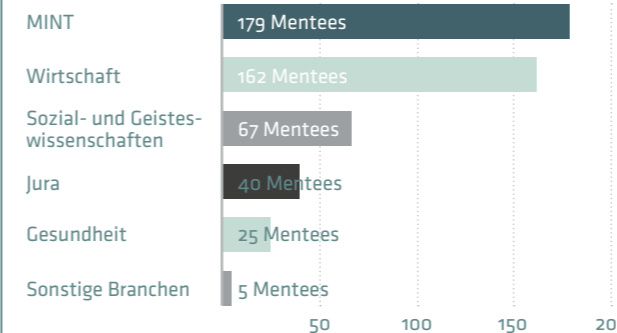
**H**ochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland stehen in Deutschland oft vor der Frage, wie und wo sie ihre Kompetenzen einsetzen und mit ihrer Expertise überzeugen können. Insbesondere in nicht reglementierten Berufsfeldern fehlen ihnen dazu meist die passenden Netzwerke und das für den Bewerbungsprozess relevante Know-how. Oft sind sie darum arbeitslos oder unterqualifiziert beschäftigt.

**D**ie von MigraNet – IQ Netzwerk Bayern initiierten Mentoring-Partnerschaften in Augsburg und München setzen genau hier an. Es werden *Mentoring-Tandems* gebildet, in denen ehrenamtliche Mentor\*innen und Mentees über einen bestimmten Zeitraum hinweg zusammenarbeiten. Gemeinsam finden sie heraus, wie Mentees ihre Kompe-

tenzen, ihre Qualifizierung und ihre berufliche Erfahrung nutzen können, um in Deutschland eine adäquate Beschäftigung in ihrem Beruf zu finden. Dafür suchen die Mentoring-Teams Personen mit entsprechender Berufserfahrung als *Mentor\*innen*. Diese begleiten jeweils eine\*n *Mentee* für die Dauer des Programms bei ihrem beruflichen Neustart.

**M**entees sind Fachkräfte mit einem Studienabschluss oder Berufsabschluss aus dem Ausland, die in Deutschland wieder in ihrem Beruf arbeiten möchten. Sie sprechen neben ihrer Muttersprache gut Deutsch (Niveau B2 oder C1) und oft noch weitere Fremdsprachen. Die meisten Mentees bringen Berufserfahrung aus dem Ausland mit: manche ein Jahr, andere sogar über zwanzig Jahre.

### BRANCHEN DER MENTEES



**A**nton Kodak ist Wärmetechniker aus der Ukraine und jetzt für ein Klimatechnikunternehmen im Raum Augsburg tätig. Er beschreibt seine Motivation und den Nutzen des Mentorings: „Vor der Mentoring-Partnerschaft Augsburg habe ich viele Fragen gehabt: Wie kann ich ein neues Leben in Deutschland anfangen? Was kann ich beruflich in dem neuen Land machen? In Deutschland gibt es verschiedene Wege, die zum Erfolg führen, und es ist wichtig, am Anfang den richtigen Weg zu finden. Ich habe an der Mentoring-Partnerschaft teilgenommen, mich mit meinem Mentor getroffen und alle meine Fragen wurden beantwortet. Das Programm hat mir vielseitig geholfen: Ich habe mein Berufsziel festgestellt, mich mit Fachleuten getroffen und meine Sprachkenntnisse verbessert.“

**M**entor\*innen sind Fachkräfte mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung. Es gibt viele Gründe, warum sie sich engagieren: Sie möchten bei der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt unterstützen. Sie möchten ihre eigenen Erfahrungen mit Bewerbungen und Stellensuche weitergeben. Sie sind interessiert, wie ihr Beruf in einem anderen Land funktioniert. Sie haben in ihrer eigenen Karriere Unterstützung bekommen und möchten nun andere begleiten. Das Ehrenamt innerhalb des Programms bietet auch eine gute Möglichkeit, Führungskompetenzen und interkulturelle Skills zu erweitern.

**M**onika Sandrock, Beraterin für anspruchsvolle Kommunikationsaufgaben, hat einen PR-Spezialisten aus Bosnien erfolgreich unterstützt. „Die Mentoring-Part-

### DIE MENTORING-PARTNERSCHAFT

Sie wird im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ von MigraNet – IQ Netzwerk Bayern umgesetzt: in Augsburg seit 2013 von der Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH und in München seit 2014 von der Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Amt für Wohnen und Migration.

nerschaft München finde ich klasse! Es ist eine vorbildliche Initiative, die es Akademiker\*innen mit Migrationshintergrund ermöglicht bzw. erleichtert, im deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und einen Beitrag für das Sozialsystem zu leisten. Auf der Grundlage dieser erfolgreichen Vermittlung in einem sympathischen Team bin ich gerne bereit, mein Engagement als Mentorin fortzusetzen.“

**E**in zentraler Erfolgsfaktor des Programms ist – neben der Koordination von Tandems und flankierenden Veranstaltungen – die Kooperation mit Unternehmen. Über fünfzig Unternehmen aus Augsburg und München beteiligen sich am Programm und jedes Jahr kommen neue dazu. Die Kooperation umfasst die Akquise von Mentor\*innen im eigenen Unternehmen, die Beteiligung an Info- und Netzwerk-Abenden zur eigenen Branche, das Angebot von Hospitationen für Mentees oder Bewerbungstrainings mit Recruiter\*innen der eigenen Personalabteilung. Die Vorteile für Unternehmen: Sie können sich als attraktive Arbeitgeber\*innen positionieren und Kontakte zu potenziellen Praktikant\*innen oder neuen Mitarbeitenden knüpfen und ihre Arbeitgebermarke stärken. Die Zusammenarbeit mit der Mentoring-Partnerschaft hat positive Auswirkungen auf das Unternehmensimage und verstärkt firmeneigene Diversity-Effekte.

### ERFOLGE

- Seit 2013 haben in Augsburg und München 478 Mentees teilgenommen
- Erfolgsquote Mentees: 44 % fanden während oder kurz nach dem Programm eine adäquate Arbeitsstelle, weitere 7 % eine Praktikumsstelle und 13 % begannen eine Qualifizierung.
- Im Mentor\*innen-Pool sind 270 Mentor\*innen angemeldet. Rund 30 % engagieren sich mehrmals im Programm.
- Fünf Mentees sind mittlerweile so gut in ihrem Beruf in Deutschland etabliert, dass sie inzwischen selbst als Mentor\*innen tätig sind.
- Weiterführende Informationen: <https://migranet.org/mentoring>

#### Miriam Diop

ist Bildungswissenschaftlerin und Ethnologin. Sie arbeitet in der Projektkoordination der Mentoring-Partnerschaft München.

Foto Miriam Diop: Fotostudio Toni Sahn

#### Anne Pawletta

ist Politikwissenschaftlerin (Schwerpunkt Migration) und Erwachsenenbildnerin. Sie leitet bei Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH die Mentoring-Partnerschaft Augsburg.

Foto Anne Pawletta: Fotografin Beril Kunisch





Die Hauptstadt Warschau ist mit 1,8 Millionen Einwohner\*innen die größte Stadt Polens – hier zu sehen die Warschauer Altstadt. Die Stadt fungiert als wirtschaftliches, politisches und kulturelles Zentrum des Landes.

LÄNDER UND MENSCHEN

## Für ein besseres Leben – polnische Arbeitskräfte in Deutschland

In Deutschland leben 870.000 Polinnen und Polen. Sie bilden die zweitstärkste Einwanderungsgruppe nach den Menschen aus der Türkei. Was zieht sie nach Deutschland? Und wie sehen sie ihre Heimat?

Von Michalina Chrzanowska

**S**eptember 2003, ein grauer Morgen in einer polnischen Kleinstadt. Auf dem Busbahnhof trifft ein großer Reisebus mit dem Schild „Kolonja“ (Köln) auf der Vorderscheibe ein. „In dem Moment fing mein Herz an zu rasen“, erinnert sich Malwina (Name geändert). Sie ist aufgeregt. Wenn sie gleich in diesen Bus einsteigt, wird sie ihre Familie für eine lange Zeit nicht sehen.

**D**ie 19-Jährige will nach Deutschland, um dort ein Jahr als Au-pair zu arbeiten und die deutsche Sprache zu lernen. Es ist ein großer Schritt – nicht nur für sie, die als die älteste von fünf Geschwistern als Erste das Elternhaus verlässt,

sondern auch für ihre Eltern, denen es schwerfällt, ihr Kind in die Welt loszulassen.

**M**alwina kommt aus einer kleinen Stadt. Sie ist eine schüchterne junge Frau, die sich solch große Schritte normalerweise nicht zutraut. Bis dahin war sie nur einmal in Deutschland zu Besuch bei Verwandten. Diesmal aber überwiegt die Neugier auf die Welt und sie fasst den Entschluss, nach dem Abi nach Deutschland zu gehen. „Eigentlich wollte ich nur ein Jahr bleiben und wieder nach Polen kommen, um zu studieren“, sagt Malwina, die heute in Berlin lebt. Dann blieb sie aber länger. Zwei Jahre später fing sie ein Studium

in Bonn an, das sie 2011 abschloss. Nach einem ersten Praktikum kam der erste Job in einer Online-Redaktion, später dann der zweite und dritte. Und sie blieb. Nun lebt sie fast ihr halbes Leben in Deutschland und besitzt mittlerweile beide Staatsangehörigkeiten. „Ich kann es mir im Moment nicht vorstellen, wieder in Polen zu leben und zu arbeiten. Dafür habe ich mich schon zu sehr an das gute und freie Leben hier gewöhnt“, schmunzelt sie. Somit ebnete sie auch den Weg für ihre drei jüngeren Schwestern, die im Laufe der Jahre ebenfalls nach Deutschland auswanderten.

**S**olche Geschichten gibt es viele, auch wenn sie sehr unterschiedlich sein können.

**D**ie Migration der Pol\*innen nach Deutschland hat eine lange Geschichte. Seit rund 150 Jahren wandern Menschen mit polnischer Muttersprache in großen Zahlen aus ihrem Land zum westlichen Nachbarland aus. Seit 1989, als Polen endgültig unabhängig wurde, sind die diplomatischen Beziehungen mit Deutschland gewachsen. Die noch junge polnische Demokratie erlebt seitdem – und vor allem seit dem Eintritt in die Europäische Union 2004 – einen bedeutsamen Wirtschaftsaufschwung. Dieser hat jedoch zwei Seiten.

**P**olen profitiert stark von zahlreichen Förderungen der EU. Wer in den letzten Jahren durch Polen reiste, dem fielen sicherlich einige blaue Schilder an neu gebauten Straßen, sanierten Schulen oder anderen öffentlichen Gebäuden mit der Aufschrift „Finanziert aus Mitteln der Europäischen Union“ auf. In den ersten fünfzehn Jahren der EU-Mitgliedschaft (bis April 2019) erhielt Polen über 107 Milliarden Euro an EU-Fördergeldern. Dies führte zu großen Entwicklungen in der Infrastruktur und in vielen Branchen. Polen ist nun außerdem ein beliebtes Land für ausländische Investoren. Große Konzerne wie Facebook, Amazon oder DHL eröffnen dort neue Niederlassungen und schaffen somit viele Arbeitsplätze.

**V**or allem Städte, große Industrie-Regionen sowie touristische Orte haben von den EU-Mitteln profitiert. In vielen ländlichen und eher wirtschaftsschwachen Gemeinden und Kommunen kamen die Gelder dagegen weniger an. Dies führte dazu, dass sich die polnische Gesellschaft immer stärker teilte – in die Befürworter und die Gegner der Europäischen Union. Den Umstand machte sich auch die aktuelle Regierung Polens zunutze. Die seit 2015 regierende nationalkonservative Partei PiS (Abkürzung für *Recht und Gerechtigkeit*) macht aktiv und offen Stimmung gegen die EU und verstärkt somit die Spaltung der polnischen Gesellschaft.

**D**ie PiS-Regierung polarisiert auch in vielen anderen Themen. Unter dem Deckmantel der traditionellen Familienwerte und des richtigen „Polnisch-Seins“ unterstützt sie Homophobie, Frauenfeindlichkeit, nationalistische Rechte und stellt sich gegen Tier- und Umweltschutz.

**A**uch dies sind häufig Gründe dafür, dass Polinnen und Polen nach Deutschland auswandern und in ihr Land nicht zurückkehren wollen. „Zum heutigen Zeitpunkt kann ich es mir nicht vorstellen, wieder in Polen zu leben. Wenn irgendwann eine andere Regierungspartei an der Macht ist, vielleicht“, sagt Gosia, die seit Jahren in Hamburg lebt und regelmäßig an dortigen Demonstrationen für Frauenrechte in Polen teilnimmt.

**E**milia kam 2008 nach Hamburg, weil sie in ihrer Heimat keine Perspektive für sich sah. Damals machte sie in Polen Abitur und schloss eine gastronomische Ausbildung ab. Köchin war jedoch nie ihr Traumberuf. Heute arbeitet sie als Masseurin und kämpft seit Jahren um ihren Traum – eine Physiotherapieausbildung machen zu können. „Ich möchte ein Vorbild für meinen vierjährigen Sohn sein und ihm zeigen, dass man für seine Ziele kämpfen muss.“



**UM DAS GLEICHE ZU ERREICHEN WIE EINE DEUTSCHE PERSON, MUSS ICH MICH ZWAR MEHR ANSTRENGEN. AM ENDE JEDOCH HABE ICH DIESELBEN CHANCEN.**

Emilia

**T**omasz wiederum kam nach Deutschland, um die Sprache zu lernen. Obwohl er seit Jahren Deutsch in der polnischen Schule hatte, war der Anfang für ihn schwer. Er blieb jedoch, absolvierte in Brandenburg eine Verwaltungsausbildung, studierte anschließend und arbeitet heute in einer obersten Bundesbehörde: „Ich bin inzwischen mehr als mein halbes Leben in Deutschland. Trotzdem kann ich es mir immer noch vorstellen, wieder nach Polen zurückzukehren. Arbeiten jedoch würde ich trotzdem hier – vor allem wegen der größeren Karrierechancen.“

**K**arolina hingegen, die sehr gut Deutsch spricht und auch schon mehrmals eine Zeit lang in Deutschland arbeitete, hat ihren Lebensmittelpunkt in Danzig: „Die Möglichkeit, eines Tages nach Deutschland auszuwandern, habe ich stets im Hinterkopf. Aus familiären Gründen bin ich bisher immer



Oft in Polen zu sehen: Informationsschilder zu geförderten öffentlichen Projekten. Hier informiert die Stadt Toruń über ein Projekt zur Entwicklung des Straßenbahnnetzes, das aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung zwischen 2007-2013 mitfinanziert wurde.

nach Polen zurückgekehrt. Aber ich achte seit Jahren darauf, dass ich meine Deutschkenntnisse nicht verliere und im Fall der Fälle immer noch hinziehen kann. In Anbetracht der aktuellen politischen Lage und der Situation der Frauen in Polen wird dies für mich sogar immer wahrscheinlicher“, sagt sie.

Die polnische Zuwanderung prägen seit den 1990er Jahren Arbeitsfelder wie häusliche Pflege, die Reinigungsbranche, saisonale Landwirtschaft und die Baubranche. „Daneben gibt es verstärkt eine intellektuelle Zuwanderung an Universitäten, von Ingenieuren, Informatikern und Musikern. Polnische Migrantinnen und Migranten sind im Vergleich zu anderen Zuwanderergruppen überdurchschnittlich gut in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft integriert. Hierfür spielt neben der kulturellen Nähe von Deutschen und Polen auch das Bildungsethos vieler nach Deutschland kommender Polinnen und Polen eine Rolle“, schreibt Peter Oliver Loew, Autor des Buches *Wir Unsichtbaren. Die Geschichte der Polen in Deutschland* (München: C.H.Beck, 2014).

Nach dem Eintritt Polens in die EU 2004 können polnische Bürger\*innen zunächst sieben Jahre lang nur mit einer Arbeitserlaubnis in Deutschland beschäftigt sein. Dies gilt für die meisten damals neu eingetretenen Mitgliedsstaaten. Ausnahmen bildeten Selbstständige, die unter bestimmten Voraussetzungen eine Firma in Deutschland gründen dürfen.

Es gibt jedoch auch Polinnen und Polen, die nach Deutschland zum Arbeiten kommen und scheitern. In Großstädten wie Berlin oder Hamburg leben viele polnische Obdachlose. Genaue Zahlen dazu gibt es nicht. Laut der Berliner Stadtmission sind jedoch etwa 50 Prozent der ausländischen Obdachlosen, die Kälteübernachtungen wahrnehmen, aus Polen. Warum sie nach Deutschland kommen? „Es gibt die Männer, die sich einen guten Job auf dem Bau versprechen, gute Arbeiter, die das Lohngefälle hierherführt. Und dann müssen sie erleben, dass sie im System der Subunternehmer auf der Strecke bleiben. Sie werden nicht bezahlt, keiner tritt für sie ein“, erläutert Ortrud Wohlwert von der Berliner Stadtmission in einem Interview für die WELT (2018). In einem Programm in Zusammenarbeit mit der polnischen Botschaft versuchen die Mitarbeiter\*innen der Stadtmission, die Menschen von der Straße zu holen und sie bei der Rückkehr in ihre Heimat zu unterstützen.

Die Gruppe der in Deutschland lebenden Polinnen und Polen ist keinesfalls homogen. Die Beweggründe für die Auswanderung sind verschieden. Auch die Geschichten der Menschen verlaufen unterschiedlich – einige erfolgreich, andere vom Scheitern geprägt. Was jedoch alle einigt, ist der Wille, erfolgreich zu sein und die Chancen, die der deutsche Arbeitsmarkt bietet, zu nutzen. Für Malwina und ihre drei Schwestern ist Deutschland mittlerweile zu ihrer zweiten Heimat geworden. Sie haben hier ihren Lebensmittelpunkt gefunden – mit ihren Partnern, Familien und im geregelten Arbeitsleben.

#### Quellen:

Statista.com (2021): „Anzahl der Ausländer aus Polen in Deutschland von 2010 bis 2020“, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/530499/umfrage/auslaender-aus-polen-in-deutschland/>, letzter Zugriff: 13.08.2021.

Loew, Peter Oliver (17.10.2017): „Unsichtbar? Polinnen und Polen in Deutschland – die zweitgrößte Zuwanderergruppe“, Bundeszentrale für politische Bildung, <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdoziers/256398/polnische-diaspora>, letzter Zugriff: 13.08.2021.

Gov.pl – Serwis Rzeczypospolitej Polskiej (29.04.2019): „15 Jahre in der Europäischen Union. Bilanz der Mitgliedschaft“, <https://www.gov.pl/web/archiwum-inwestycje-rozwoj/15-lat-w-unii-europejskiej-bilans-czlonkostwa>, letzter Zugriff: 13.08.2021.

TVN24 (10.12.2020): „Fundusze unijne dla Polski. Jak zostały wykorzystane i kto zyskał najwięcej“ (übersetzt: EU-Mittel für Polen. Wie wurden sie verteilt und wer hat davon am meisten profitiert?), <https://tvn24.pl/biznes/pieniadze/fundusze-unijne-dla-polski-ile-pieniadzy-dostalismy-od-unii-bilans-do-2020-roku-4773138>, letzter Zugriff: 13.08.2021.

Sudholt, Eva (25.06.2018): „Beine kaputt, durchgefault bis auf die Knochen“, Berlin: die WELT, [https://www.berliner-stadtmission.de/fileadmin/BSM/downloads/Pressespiegel/tiero\\_2018\\_06\\_25\\_ASV\\_WE\\_20180625\\_DWBE-HP\\_POLITIK.FD5DJUK3.2.pdf](https://www.berliner-stadtmission.de/fileadmin/BSM/downloads/Pressespiegel/tiero_2018_06_25_ASV_WE_20180625_DWBE-HP_POLITIK.FD5DJUK3.2.pdf), letzter Zugriff: 13.08.2021.

FOCUS online (07.01.2020): „Berliner Stadtmission hilft obdachlosen Osteuropäern – und bewegt sie zur Rückkehr“, [https://www.focus.de/politik/deutschland/zahl-der-armutsfluechtlinge-steigt-berliner-stadtmission-hilft-obdachlosen-osteuropaern-und-bewegt-sie-zur-rueckkehr-in-die-heimat\\_id\\_9275587.html](https://www.focus.de/politik/deutschland/zahl-der-armutsfluechtlinge-steigt-berliner-stadtmission-hilft-obdachlosen-osteuropaern-und-bewegt-sie-zur-rueckkehr-in-die-heimat_id_9275587.html), letzter Zugriff: 13.08.2021.



Michalina Chrzanowska ist Mitarbeiterin des INQA-Netzwerkbüros der ZWH.

#### IMPRESSUM

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V.  
Sternwartstraße 27–29 | 40223 Düsseldorf  
clavis@zwh.de | www.zwh.de | www.netzwerk-iq.de

Die *clavis* erscheint kostenfrei im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

#### Verantwortlich (V. i. S. d. P.)

Sebastian Knobloch

#### Redaktion

Christoph Eckhardt  
Hannes Leber  
Gereon Nolte

#### Autor\*innen

Dr. Christine Avenarius  
Michalina Chrzanowska  
Albert Denk  
Miriam Diop  
Bettina Ehrhardt  
Christoph Eckhardt  
Prof. Dr. Havva Engin  
Jürgen Grosche  
Dagmar Laube  
Anne Pawletta  
Petra Plaum

#### Grafikdesign

Gereon Nolte

#### Korrektur

Maren Willems

#### Redaktionsleitung

Christoph Eckhardt

#### Vertrieb

Samantha Hannen | +49 176 30202609 | clavis@zwh.de

#### Titelfoto

iStock | Ridofranz

#### Druck

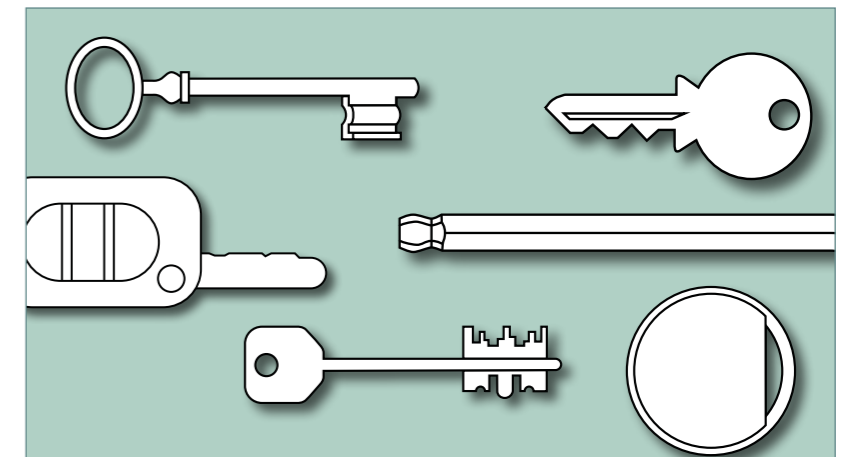
BIT Brand GmbH, Neukirchen-Vluyn

#### Auflage und Erscheinungsweise

13.000, dreimal jährlich

#### Hinweise

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der ZWH wieder. Für eingesandte Materialien kann keine Gewähr übernommen werden. Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Titels und der Ausgabe. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an die Redaktion clavis@zwh.de.



## clavis – Schlüssel zu Integration und Vielfalt in Arbeitsmarkt und Gesellschaft

Die *clavis* (lat. *Schlüssel*) unterstützt eine gesellschaftliche Entwicklung, die ein friedliches und respektvolles Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kulturen ermöglicht und aktiv jeder Form von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit entgegentritt. Besondere Anliegen sind die Bildung und die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit internationaler Geschichte.

Die *clavis* richtet sich an Fachleute und Entscheidungsvantwortliche aus Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft. Sie spricht Migrant\*innenorganisationen, kirchliche Träger, Kommunen, Arbeitsagenturen, Universitäten, Hochschulen und Stiftungen an.

Die *clavis* wird im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms *Integration durch Qualifizierung (IQ)* veröffentlicht.

Die *clavis* erscheint dreimal jährlich und kann unter [clavis@zwh.de](mailto:clavis@zwh.de) kostenfrei abonniert werden.

clavis

Schlüssel zu Integration und Vielfalt in Arbeitsmarkt und Gesellschaft

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:





 **unternehmen  
berufsanerkennung**  
Mit ausländischen Fachkräften gewinnen

# ANERKENNUNG FÜR AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE

Das Berufsanerkennungsverfahren zeigt Betrieben, ob ausländische Abschlüsse der deutschen Qualifikation entsprechen. Das erleichtert die Auswahl und qualifikationsgerechte Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitenden und bietet damit ein wirksames Instrument zur Fachkräftesicherung. Es lohnt sich also für Betriebe, das Berufsanerkennungsverfahren zu unterstützen!

Das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ informiert Betriebe im Handwerk sowie in Industrie und Handel über die Chancen der Berufsanerkennung.

[www.unternehmen-berufsanerkennung.de](http://www.unternehmen-berufsanerkennung.de)

GEFÖRDERT VOM

