



Die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Migrationshintergrund in Brandenburg

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Impressum

Herausgeber:

IQ Netzwerk Brandenburg
IQ für Arbeitgeber – Beratungsstelle
bbw Bildungszentrum
Ostbrandenburg GmbH
Potsdamer Straße 1 – 2
15234 Frankfurt (Oder)
www.brandenburg.netzwerk-iq.de
www.netzwerk-iq.de



Redaktion:

Marta Gębala, bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH
Joanna Rynkiewicz, bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH
Eckhard Philipp, bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH
Sebastian Münnich, bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH

Layout:

Jana Schütze, bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH

Fotos:

Netzwerk IQ/Anita Schiffer-Fuchs

Druck:

flyeralarm.de

Stand 2014

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, des Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.

Inhalt

1. Einführung	4
2. Unternehmensbefragung	5
2.1. Beschäftigtenquote	5
2.2. Bedeutung interkultureller Kompetenz und Sprache in Unternehmen	5
2.3. Bewertung von Arbeitsmarktchancen der Menschen mit Migrationshintergrund	6
2.4. Anforderungen für eine Beschäftigung (begünstigende und hemmende Faktoren)	6
3. Befragung von Menschen mit Migrationshintergrund	7
3.1. Soziodemografische und biografische Daten der Befragten	7
3.2. Bildungsabschlüsse und berufliche Qualifikationen	7
3.2.1. Erwerbstätigkeit der Befragten im Herkunftsland	7
3.2.2. Anerkennung der beruflichen Qualifikation	7
3.3. Hindernisse bei der Arbeitssuche	8
3.3.1. Sprachkompetenz	8
3.3.2. Bewerbungsstrategien und Nutzung von Unterstützungsangeboten	8
3.4. Zukunft in Brandenburg	9
4. Gegenüberstellung der Ergebnisse	10

1. Einführung

Laut Mikrozensus 2012 lebten in Brandenburg rund 143.200 Menschen mit Migrationshintergrund, was einem Anteil von 5,8 % der Landesbevölkerung entsprach. Insbesondere die Arbeitslosenquote der in Brandenburg lebenden Ausländer, die im Durchschnitt des Jahres 2012 18,8 Prozent betrug, lag weit über dem Durchschnitt aller Erwerbslosen (10,2 Prozent). Auf der anderen Seite tritt seit Jahren das Thema Fachkräftemangel immer stärker in die öffentliche Diskussion. Es wird versucht eine proaktive Arbeitsmarktpolitik zu betreiben, um den zunehmend spürbaren Auswirkungen des demographischen Wandels entgegenzuwirken. Zuwanderung, aber auch die Qualifizierung bzw. verbesserte Integration bereits in Brandenburg lebender erwerbsloser Menschen mit Migrationshintergrund, stellen daher ein großes Potenzial dar. Es bedarf hierzu jedoch einer gründlichen Überprüfung, inwieweit Brandenburger Arbeitgeber bereit sind, aus diesem Potenzial zu schöpfen und welche Instrumente und Rahmenbedingungen, die Arbeitsmarktintegration der Menschen mit Migrationshintergrund tatsächlich erleichtern können. Eine gute Grundlage für eine solche Bestandsanalyse bieten die Studien zu Problemfeldern und Informationsbedarfen bei Rekrutierung und Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund, die im Auftrag der bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH, als Träger des Teilprojektes „IQ für Arbeitgeber – Beratungsstelle“, im vierten Quartal 2013 erstellt wurden. Dazu wurden sowohl Arbeitgeber als auch Menschen

mit Migrationshintergrund befragt, um deren unterschiedliche Sichtweisen auf den Brandenburger Arbeitsmarkt aufzunehmen. Das vorliegende Dokument gibt einen kurzen Überblick über die Ergebnisse beider Studien und versucht diese miteinander in Einklang zu bringen, d.h. weitere Handlungsschritte bzw. –empfehlungen abzuleiten, die eine bessere Arbeitsmarktintegration der Menschen mit Migrationshintergrund bewirken können.

Beide Studien sowie die vorliegende Zusammenfassung sind Produkte des Projektes „IQ für Arbeitgeber – Beratungsstelle“, welches ein Teilprojekt des IQ Netzwerkes Brandenburg ist. Das Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) ist ein bundesweites Programm, welches durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit gefördert wird. Das oberste Ziel ist dabei die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund. Das Projekt IQ für Arbeitgeber – Beratungsstelle ist seit dem 01. Januar 2013 bei der bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH angesiedelt. Das Projekt wendet sich an Brandenburger Unternehmen, die für die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund sensibilisiert werden. Gleichzeitig werden Unterstützungsleistungen bei der Beseitigung bürokratischer Hemmnisse, die einer Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund entgegenstehen, angeboten.



2. Unternehmensbefragung

Im Auftrag der bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH führte das Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH (PIW) die Befragung von kleinen und mittelständischen Brandenburger Unternehmen durch. Die Erstellung der Studie erfolgte im Zeitraum September bis November 2013 und wurde mittels eines Online Fragebogens durchgeführt. Die Fragen wurden dabei vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt. Der Fragebogen wurde ursprünglich vom Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ) entwickelt. Das SAZ führt das Projekt „Türen öffnen – Chancen für MigrantInnen / Chancen für Unternehmen“ durch und ist ein Teilprojekt des IQ Netzwerkes Mecklenburg – Vorpommern. Ein Vergleich der Studien spiegelt daher die Lage zweier ostdeutscher Bundesländern wider, deren Bedarfe sich allein aufgrund des geringeren prozentualen Bevölkerungsanteils von Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern deutlich unterscheiden.

An der Befragung nahmen insgesamt 161 kleine- und mittelständische Brandenburger Unternehmen teil, deren Betätigungsfeld zum größten Teil im Dienstleistungsbereich (55,9 Prozent) liegt. Die Bereiche Industrie (24,2 Prozent) und Handwerk (11,8 Prozent) waren ebenfalls stark vertreten.

2.1. Beschäftigtenquote

Zum Zeitpunkt der Erhebung wurden insgesamt 7.865 Personen in den befragten KMU beschäftigt, was eine durchschnittliche Beschäftigtenzahl von 48,9 Personen bedeutet. Die Mehrzahl der antwortenden Unternehmen (75) verfügten dabei über 10-49 Mitarbeiter, 57 Unternehmen über 50-249 Mitarbeiter und 25 Unternehmen über 1-9 Mitarbeiter. 4 weitere Unternehmen konnten zwar als KMU identifiziert werden, machten jedoch keine genaue Angabe zur Größenklasse. Der Auszubildendenanteil unter den befragten Unternehmen lag mit 5,5 Prozent etwas über dem für Brandenburg im März 2013 ermittelten Anteil (3,9 Prozent) der Statistik für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

In den befragten Unternehmen wurden 305 Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt, was einem Anteil von 4 Prozent aller Beschäftigten entspricht. Vergleicht man diesen Anteil mit den Daten des Mikrozensus 2012, nach dem 5,8 Prozent der Brandenburgischen Bevölkerung einen Migrationshintergrund aufwiesen, so scheint diese Zahl durch-

aus plausibel.

68 KMU beschäftigen min. einen Menschen mit Migrationshintergrund, wobei 47 davon bereits einen Auszubildenden mit Migrationshintergrund eingestellt haben.

2.2. Bedeutung interkultureller Kompetenz und Sprache in Unternehmen

Nach der Motivation zur Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund befragt antworteten 54 Unternehmen, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. 33,4 Prozent nannten dabei den Kundenstamm bzw. die Bedeutung in- und ausländischer Handelspartner als wesentlichen Grund für ihre Entscheidung. In Anbetracht der Tatsache, dass 26,9 Prozent aller befragten Unternehmen Auslandsaktivitäten vorweisen, ist dieser Schritt nur als folgerichtig anzusehen. Für die Erschließung von Auslandsmärkten spielen nicht nur Sprachkenntnisse sondern gerade auch interkulturelle Kompetenzen eine wesentliche Rolle. Im Rahmen vorgegebener Antwortmöglichkeiten versteht die Mehrheit (71,4 Prozent) der befragten Unternehmen unter interkultureller Kompetenz das Verständnis für andere Normen und Werten, welches für einen Großteil (59,6 Prozent) auch die Fähigkeit der Vermittlung zwischen verschiedenen Kulturen einschließt. 34 Prozent der antwortenden Unternehmen greifen auf interkulturelle Kompetenzen und Qualifikationen der Mitarbeiter zurück, wobei dies dann sowohl in ausführender Ebene, als auch in den Führungs- und Beratungsebenen genutzt wird. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass gut zwei Drittel der Unternehmen interkulturelle Kompetenzen von den Mitarbeitern erwarten, selbst wenn diese noch nicht aktiv eingesetzt werden, was darauf schließen lässt, dass die Bedeutung des Themas zukünftig an Relevanz gewinnen wird. Demgegenüber steht allerdings die Aussage, dass nur 13,4 Prozent der Antwortenden einen Bedarf an interkulturellen Schulungen sehen, während 78,2 Prozent keinen Bedarf sehen und 8,4 Prozent diesen unter bestimmten nicht näher definierten Bedingungen in Betracht ziehen würden.

Neben den für eine Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund naheliegenden Gründen trat insbesondere die gesellschaftliche Verantwortung in den Fokus, die von 62,9 Prozent der Unternehmen als ausschlaggebend bezeichnet wurde, wobei hier jedoch keine explizite Nachfrage zur allgemeinen Aus-

bildungsbereitschaft gestellt wurde. Immerhin 11,1 Prozent gaben im Rahmen einer offenen Antwortmöglichkeit den Fach- bzw. Nachwuchskrätemangel als Ursache für ihre Entscheidung an.

2.3. Bewertung von Arbeitsmarktchancen der Menschen mit Migrationshintergrund

27,9 Prozent der antwortenden KMU sehen ein besonderes Potential, welches sich durch die Anstellung von Menschen mit Migrationshintergrund ergibt. Innerhalb einer offenen Frage äußerten sich mehr als 40 KMU recht detailliert zu dieser Fragestellung. Besonders häufig wurden dabei Fremdsprachenkenntnisse (11 Nennungen) und interkulturelle Kompetenzen (8 Nennungen) angeführt. Während diese Nennungen offensichtlich sind, stellt sich die Frage, warum 14 Mal Eigenschaften wie Leistungsbereitschaft, Motivation, Engagement, Zielstrebigkeit und Lernwilligkeit genannt worden. Ein Grund hierfür könnte u.U. der Wille sein, in der Aufnahmegesellschaft zu bestehen und somit zum Abbau bestimmter Stereotypen beizutragen. Eine im Heimatland erworbene Vorbildung spielt mit vier Nennungen nur eine untergeordnete Rolle. Des Weiteren wurden die Unternehmen nach dem Vorhandensein besonderer Schwächen der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund befragt. 37,6 Prozent der Antwortenden unterlagen der Auffassung, dass es besondere Schwächen gibt, spezifizierten ihre Antworten jedoch nicht näher. Sechs Nennungen entfielen auf sprachliche Probleme, die die Kommunikation untereinander erschweren, drei Nennungen bezogen sich auf kulturelle bzw. Mentalitätsschwierigkeiten.

2.4. Anforderungen für eine Beschäftigung (begünstigende und hemmende Faktoren)

Knapp 50 Prozent der befragten Unternehmen können sich vorstellen Menschen mit Migrationshintergrund in allen im Unternehmen vertretenen Berufen einzustellen. Weitere 36 Prozent können sich Einstellungen in bestimmten Berufen vorstellen. Knapp 15 Prozent können sich keine Beschäftigung von Auszubildenden oder Mitarbeitern mit Migrationshintergrund vorstellen. Als wesentlich für eine mögliche Einstellung wird ein „einwandfreies“ Beherrschen der deutschen Sprache empfunden. 124 Unternehmen nannten diesen Punkt. Rund ein Viertel der Unternehmen ist ebenso an einer zweiten Fremdsprache interessiert, wobei hierbei eine Präferenz auf Englisch als Zweitsprache liegt.

Als grundsätzliche Anforderung an eine Interkulturalität wird der flexible Umgang mit der einheimischen und Herkunftskultur genannt (112 Nennungen), was im Grunde genommen darauf hinausläuft, dass eine Integration in die Gesellschaft gefordert wird. Die per-

sönlichen Faktoren stimmen mit den generellen Anforderungen an einzustellende Personen überein. So forderten die Unternehmer Kooperationsbereitschaft und Teamfähigkeit (144 Nennungen), Lern- und Leistungsbereitschaft (136 Nennungen), Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit (134 Nennungen) und gute Umgangsformen (131 Nennungen). Ein bestandener Schulabschluss wird von 126 KMU als Erfolgsgarant angesehen, wobei für 115 Befragte ein Realschulabschluss ausreichend ist. Gute mathematische Grundkenntnisse (101 Nennungen) sowie Interesse an praktischen und handwerklichen Fähigkeiten (91 Nennungen) wurden ebenfalls als Voraussetzung genannt.

Während sich die meisten Faktoren als unkritisch erweisen, sind jedoch gewisse Vorbehalte in Bezug auf das äußere Erscheinungsbild zu beobachten. 50,3 % der antwortenden brandenburgischen KMU berücksichtigen dieses Bild für eine Entscheidung. Die dsbzgl. Frage wurde als offene Frage gestellt. Wenn das Erscheinungsbild eine Rolle spielt, wurde hauptsächlich auf religiös motivierte Erscheinungsbilder reflektiert. Hier herrschte dann die Forderung der Trennung zwischen Beruflichem und Privatem vor, wobei auch der Wunsch der Kunden nach einer solchen als Argument herangeführt wurde.



3. Befragung von Menschen mit Migrationshintergrund

Im Auftrag der bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH führte das Büro Büttner & Brauns – Evaluation und angewandte Sozialforschung für nachhaltige Stadt- und Regionalentwicklung die Befragung von Menschen mit Migrationshintergrund in Brandenburg durch. Die Erstellung der Studie erfolgte im Zeitraum September bis Dezember 2013. Die Befragung wurde mittels eines Online Fragebogens durchgeführt, wobei unterstützend einige Fragebögen in Druckform an bestimmte Institutionen wie Sprachkursträger versandt wurden, um somit eine Erhöhung der Rücklaufquote zu erreichen. Die Fragen wurden gemeinsam vom Auftragnehmer und dem Auftraggeber erarbeitet. Die Erreichbarkeit der Zielgruppe erwies sich als schwieriger als erwartet, dennoch ist es gelungen, 156 verwertbare Bögen zu erreichen. Die Studie wurde dabei so konzipiert, dass durch eine Eingangsfrage eine Unterscheidung zwischen Menschen mit und ohne Arbeit vorgenommen wurde. Diese Herangehensweise war notwendig um bspw. Erfolgsfaktoren oder unterschiedliche Strategien bei der Arbeitsmarktintegration zu identifizieren.

3.1. Soziodemografische und biografische Daten der Befragten

Von den befragten 156 Personen zählten 55 Prozent zur Gruppe mit Arbeit, dementsprechend 45 Prozent zur Gruppe ohne Arbeit. Selbständige waren keine Zielgruppe für die Befragung. Unter den im Jahre 2012 in Brandenburg statistisch erfassten 143.200 Menschen mit Migrationshintergrund (ca. 5,8 Prozent der Gesamtbevölkerung Brandenburgs), bildeten Migranten aus den ehemaligen Sowjetrepubliken und Polen die größte Gruppe. Dieses Ergebnis trifft auch für die Befragten zu. Zugewanderte aus Polen (27 Prozent) und der Russischen Föderation (17 Prozent) bildeten die größten Gruppen. Das Durchschnittsalter der Befragten betrug ca. 40 Jahre. Die Mehrzahl der Teilnehmer wohnte in den nördlichen und mittleren Regionen des Landes Brandenburg, wobei ca. 80% in der Landeshauptstadt Potsdam zu Hause waren. Die Menschen, die zur Gruppe mit Arbeit gehören, leben in Deutschland durchschnittlich seit 15 Jahren. Die Gruppe ohne Arbeit ist seit ca. 7 Jahren in Deutschland.

3.2. Bildungsabschlüsse und berufliche Qualifikationen

Die Gruppe mit Arbeit verfügt über höherwertige Schulabschlüsse als die die Gruppe ohne Arbeit. 80

Prozent der Befragten mit Arbeit besaßen die Hochschulreife, während diese in der Gruppe ohne Arbeit nur 44 Prozent erworben haben. Bei der Gruppe mit Arbeit hatten lediglich 4 Prozent keinen Schulabschluss – in der Gruppe ohne Arbeit waren es hingegen 14 Prozent. Bezugnehmend auf einen Berufsabschluss sind die Zahlen in der Gruppe mit Arbeit (46 Prozent) und ohne Arbeit (42 Prozent) relativ ähnlich. Eine klare Differenzierung nach gefragten und weniger gefragten Berufen lässt sich nicht erstellen, da hier anscheinend weitere Punkte wie die persönliche Eignung aber insbesondere auch die Sprachkompetenzen eine zentrale Rolle spielen. Ein eindeutiges Bild ergibt sich im Bereich Hochschulabschluss. In der Gruppe mit Arbeit konnten 66 Prozent ein abgeschlossenes Studium nachweisen, in der Gruppe ohne Arbeit waren es nur 28 Prozent. Bei der Gruppe ohne Arbeit dominieren ingenieurwissenschaftliche Studiengänge, bei der Gruppe mit Arbeit geistes- bzw. rechtswissenschaftliche Studiengänge, die oftmals auch einen direkten Bezug zur deutschen Sprache aufwiesen. 30 Prozent der Gruppe ohne Arbeit konnten weder einen Berufsabschluss noch ein Studium vorweisen. Ein Faktor für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ist demzufolge das erreichte Qualifikationsniveau.

3.2.1. Erwerbstätigkeit der Befragten im Herkunftsland

Von den Menschen ohne Arbeit waren 73 Prozent in ihrem Heimatland erwerbstätig, während die Gruppe mit Arbeit nur zu 61 Prozent erwerbstätig war. Die Ursachen hierfür können sehr verschieden sein. Ein detailliertes Hinterfragen der Beweggründe wurde jedoch nicht vorgenommen. Eine Hauptursache liegt jedoch in der verwandten offiziellen Definition von Menschen mit Migrationshintergrund, da diese z.B. Bildungsinländer in der zweiten oder sogar dritten Generation beinhaltet, für die eine Erwerbstätigkeit im Herkunftsland quasi per se ausscheidet. Nicht berücksichtigt wird dabei auch der Klebeeffekt, der sich bspw. nach einem in Deutschland absolviertem Studium oder einer erfolgten Berufsausbildung ergeben kann. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Stellung von Asylsuchenden, deren Arbeitsmarktzugang speziellen gesetzlichen Regelungen unterliegt.

3.2.2. Anerkennung der beruflichen Qualifikation

Die Anerkennung im Ausland erworbener Berufs-

und Studienabschlüsse ist einerseits oftmals aus Gründen der Vergleichbarkeit unabdingbar, andererseits mit einem erhöhtem Zeit- und Geldaufwand für den Anerkennungssuchenden verbunden. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass in der Gruppe mit Arbeit 40 Prozent der Anträge auf Anerkennung der beruflichen Herkunftslandqualifikation positiv bewertet wurden, 11 Prozent der Befragten befanden sich zum Zeitpunkt der Erhebung noch im Anerkennungsprüfverfahren. 49 Prozent der Befragten hatten keine Anerkennung, was sich sowohl auf Ablehnung als auch aus einer fehlenden Notwendigkeit begründen lässt. Des Weiteren wurde im Vorfeld keine Unterscheidung zwischen in Deutschland oder im Ausland erworbenen Qualifikationen vorgenommen. Dennoch lässt sich zwischen den beiden Gruppen ein signifikanter Unterschied feststellen, denn 85 Prozent der Gruppe ohne Arbeit, stellten keinen Antrag auf Anerkennung ihrer Bildungsabschlüsse. Unter den 15 Prozent, die bereits eine Anerkennung beantragt hatten, erhielten diese 62 Prozent, 13 Prozent der Anträge wurden nicht anerkannt, die restlichen 25 Prozent befanden sich noch im Prüfverfahren

3.3. Hindernisse bei der Arbeitssuche

Für viele Menschen mit Migrationshintergrund es ist besonders schwierig Arbeit in Deutschland zu finden, die ihren Qualifikationen und Bedarfen entspricht. Zu den größten Hindernissen zählt die Frage der Anerkennung der im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikation. Aber auch die vorhandene Sprachkompetenz ist ein Problem und erschwert den Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsleistungen.

3.3.1. Sprachkompetenz

Eine Vergleichbarkeit bzw. Anerkennung von Berufsabschlüssen ist nur ein Baustein für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Eine ebenso zentrale Rolle spielt der Sprachstand. Die Unternehmen legen hierzu eine klare Erwartungshaltung an den Tag. Je besser die deutschen Sprachkenntnisse ausgeprägt sind, umso leichter fällt die Integration. Dies spiegelt sich auch deutlich in den Ergebnissen der Befragung der Menschen mit Migrationshintergrund wieder. In der Gruppe mit Arbeit ist das Vorliegen höherer auch zertifizierter Sprachstände auffällig. So verfügen hier 11 Prozent über das Niveau C1 (fachkundige Sprachkenntnisse) und 26 Prozent über das Niveau C2 (annähernd muttersprachliche Kenntnisse) gemäß des gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen. Bei der Gruppe ohne Arbeit verfügen immerhin 13 Prozent über die höchsten zertifizierten Sprachstände C1 und C2. Ein großer Unterschied zwischen den beiden Gruppen besteht im Bereich der Ni-

veaustufen A1 (Anfänger) bis B1 (fortgeschrittene Sprachverwendung). Bei der Gruppe mit Arbeit sind der genannten Stufe 15 Prozent der Befragten zuzuordnen, während es in der Gruppe mit Arbeit etwas über 50 Prozent sind. Die Notwendigkeit zur Verbesserung der Sprachkenntnisse wird in beiden Gruppen anerkannt. Rund ein Drittel der Befragten ist gewillt weitere Kurse zu absolvieren, wobei insbesondere die Gruppe mit Arbeit eine größere Praxisorientierung angeregt hat. Die Bewertung der in Deutschland absolvierten Sprachkurse wird mit «gut» bis «befriedigend» eingeschätzt.

3.3.2. Bewerbungsstrategien und Nutzung von Unterstützungsangeboten

Die Teilnehmer wurden befragt, welche Bewerbungsstrategien sie für eine mögliche Arbeitsmarktintegration verfolgt haben bzw. verfolgen. Die Strategien der Gruppe mit und ohne Arbeit ähneln sich dabei in vielerlei Hinsicht. Eine Vorbereitung im Herkunftsland erfolgte nur bei knapp einem Viertel der Befragten. Eine solche Vorbereitung scheint damit die Ausnahme zu sein und lässt sich eher bei einer gezielten Zuwanderung vorstellen. Die Inanspruchnahme regulärer Angebote der Jobcenter lag bei beiden Gruppen unter 40 Prozent. Schriftliche Initiativbewerbungen wurden mit 66 Prozent eher von der Gruppe, die später eine Arbeit fand, als von der Gruppe ohne Arbeit (36 Prozent) genutzt. Weitere Unterschiede treten in der Intensität der Nutzung der Angebote außerhalb des JobCenters z.B. Zeitungsannoncen, Internet etc. auf. Bei den Arbeitssuchenden nutzten 53 Prozent diese Möglichkeiten, während sich bei den Erwerbstätigen 74 Prozent zwar dieser Instrumente bedienen, jedoch nur 24 Prozent die Erfolgchancen als gut bewerteten. Anders verhält es sich bei Angeboten von Freunden, Bekannten oder der Community. Die Gruppe mit Arbeit nutzt diese Beziehungsebene intensiv (69 Prozent) und bewertet die Möglichkeit mit 44 Prozent als besonders hilfreich. Auch die Menschen ohne Arbeit haben eine Unterstützung des Netzwerkes bereits – wenn auch weniger erfolgreich – in Anspruch genommen. Vorhandene Beratungsleistungen / Unterstützungsangebote wie die Beratung zur Anerkennung von Bildungsabschlüssen, private Arbeitsvermittler aber auch die Arbeit von Migrantenorganisationen wurden von nicht einmal einem Drittel der Befragten genutzt.

Befragt nach den größten Hürden, die bei der Arbeitssuche zu überwinden sind, stand das Thema Sprache ganz oben. 56 Prozent der Menschen mit Arbeit sehen die Sprache als größtes Problem, gefolgt von der Anerkennung der Abschlüsse (40 Prozent) sowie der Herausforderung eine angemessen bezahlte Anstel-

lung zu finden (38 Prozent). Aber auch die Kommunikation mit den Behörden (36 Prozent) und potentiellen Arbeitgebern (36 Prozent) wurden als kritisch angesehen. Bei der Gruppe ohne Arbeit werden die Sprache (29 Prozent) und Schwierigkeiten eine angemessen bezahlte Beschäftigung zu finden (30 Prozent) als größte Hürden empfunden.

3.4. Zukunft in Brandenburg

Die Befragten wurden dazu aufgefordert, eine Einschätzung ihrer aktuellen Lebenssituation insbesondere mit Blick auf ihre persönliche Zukunft / Entwicklung in Brandenburg vorzunehmen. Von den 156 Befragten, äußerten sich 46 Prozent dahingehend, dass sich ihre Lebenssituation verbessert hat, 48 Prozent gingen von einer unveränderten Situation aus und nur 6 Prozent sahen in ihrer persönlichen Situation eine Verschlechterung. Die Frage nach den Perspektiven in Brandenburg stand in einem engen Zu-

sammenhang mit dem weiteren Lebensmittelpunkt. Aufgrund der Tatsache, dass die Perspektiven von 32 Prozent mit gut und von 46 Prozent mit neutral bewertet wurden, kann sich mit 49 Prozent auch ein Großteil der Menschen mit Migrationshintergrund vorstellen, auch dauerhaft in Brandenburg zu bleiben. 18 Prozent beabsichtigen einen Umzug in ein anderes Bundesland, nur 4 Prozent können sich vorstellen in ihre Heimat zurückzukehren. Ein Grund der für den Verbleib in Brandenburg sprechen könnte, ist, dass wenn erst einmal eine Arbeitsmarktintegration erfolgt ist, davon ausgegangen werden kann, dass eine tatsächliche Integration erfolgt, denn gut 70 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund und Arbeit bezeichneten Aussagen zu einem Miteinbezug in Teammeetings, identischen Lohn- und Gehaltsbedingungen und gleichen Aufstiegschancen zumindest als zutreffend.



4. Gegenüberstellung der Ergebnisse

Von den insgesamt 161 befragten KMU beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung bereits 68 Unternehmen zumindest einen Menschen mit Migrationshintergrund. Insgesamt arbeiteten dort 305 Menschen mit Migrationshintergrund, was einem Anteil von ca. 4 Prozent der Gesamtbelegschaft aller befragten KMU entspricht. Diese Zahl ist eine Momentaufnahme, interessanter ist es jedoch, der Frage nachzugehen, wie es sich mit der Einstellungsbereitschaft allgemein verhält. Dabei zeigte es sich, dass lediglich 15 Prozent der befragten Unternehmen nicht bereit wären, Menschen mit Migrationshintergrund als Mitarbeiter oder Auszubildende einzustellen. Gut 50 Prozent der Unternehmen ziehen für eine Beschäftigung grundsätzlich alle im Unternehmen vertretenen Berufe in Betracht, höher ist mit etwas über 70 Prozent die Bereitschaft zur Einstellung von Fach- und Führungskräften. Diese Erkenntnis deckt sich auch mit den Ergebnissen der Befragung von Menschen mit Migrationshintergrund, unter denen die Gruppe mit Arbeit zu 66 Prozent über eine abgeschlossene Hochschulbildung verfügte. Problematisch verhält es sich hingegen mit ungelernten oder formal geringqualifizierten, die in der Gruppe ohne Arbeit mit 30 Prozent einen großen Anteil ausmachten. Helfer- und einfachen Anlerntätigkeiten kommt eine zunehmend geringere Bedeutung zu. Eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation der Betroffenen kann daher nur über maßgeschneiderte Bildungsangebote erreicht werden. Vorstellbar ist dabei u.a. auf die zum Teil erfolgte Modularisierung einzelner Berufsbilder zurückzugreifen. Aber auch die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse bleibt nach wie vor ein zentrales Thema. Diese Frage ist sowohl für die Arbeitgeber als auch die potentiellen Arbeitnehmer von großer Bedeutung, da der Arbeitgeber nach erfolgter Anerkennung in der Lage ist, eine eindeutige Zuordnung der rein formal belegten Fähigkeiten des Arbeitnehmers vorzunehmen. Der von Seiten der Menschen mit Migrationshintergrund oftmals geäußerte Wunsch, praktische Fähigkeiten bzw. die Wertschätzung vorhandener Berufserfahrung über formale Abschlüsse zu setzen, wird sich in dieser Form nicht realisieren lassen. Es ist jedoch nicht von der Hand zu weisen, dass das Nutzen des Netzwerkes, d.h. der Verwandten, Freunde, Community in diesem Zusammenhang von Vorteil sein kann, da Formalia hier in der Regel eine weniger starke Betonung erfahren. Dies kann auch ein Grund dafür sein, dass Angebote von

Freunden, Bekannten oder der Familie von der Gruppe mit Arbeit mit Abstand als erfolgsversprechendste Bewerbungsstrategie genannt wurde. Angebote des JobCenters werden zwar regelmäßig wahrgenommen, jedoch als weniger zielführend betrachtet. Einhellig wird in beiden Befragungen, dass Beherrschen der deutschen Sprache als eines der entscheidenden Kriterien genannt. Zwar werden Fremdsprachkenntnisse durchaus geschätzt, doch treten diese erst in den Vordergrund, wenn sich daraus auch aus unternehmerischer Sicht ein Profit erzielen lassen kann, der sich bspw. in der Vergrößerung des Kundenstammes oder im Exportgeschäft allgemein zeigt. Ähnlich verhält es sich mit dem Thema interkulturelle Kompetenzen. Diese werden von den Arbeitgebern zwar gewünscht, jedoch eher als eine angebotene Kompetenz, denn als Ergebnis eines Lernprozesses verstanden, was sich an dem mit nur 13,4 Prozent geäußertem Interesse an interkulturellen Schulungen zeigt. Hier tritt eine deutliche Diskrepanz zum Empfinden der Menschen mit Migrationshintergrund zu Tage. Insbesondere die Gruppe, der es gelang eine Arbeit zu finden, sieht zu 66 Prozent einen zumindest großen Nachholbedarf auf Arbeitgeberseite. Umso erfreulicher ist dennoch die Feststellung, dass die Arbeitsbedingungen nach erfolgter Arbeitsmarktintegration annähernd als gleich beschrieben werden, was allerdings keinen Rückschluss auf die Angemessenheit der Bezahlung insgesamt zulässt. Gut die Hälfte der befragten Menschen mit Migrationshintergrund kann sich Brandenburg auch langfristig als Lebensmittelpunkt vorstellen. Dies ist sicherlich auf die bei 46 Prozent empfundene Verbesserung der Lebenssituation zurückzuführen. Für weitere 48 Prozent hat sich diese Situation seit der erfolgten Zuwanderung in Brandenburg zumindest nicht verschlechtert. Im Hinblick auf die zu führende Fachkräftediskussion, bei der auch die Attraktivität des Bundeslandes eine wesentliche Rolle spielt, ist diese Erkenntnis durchaus als positiv zu bewerten.

Finanziert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**

www.netzwerk-iq.de

www.brandenburg.netzwerk-iq.de

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“