

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Ich stelle nun als zweite Podium vor: Zu meiner Linken, von Ihnen aus rechts gesehen, Astrid Lang von der Arbeitsagentur in Hamburg-Eimsbüttel. Ich bin gespannt auf das, was Sie in Hamburg begleitet haben, wie Sie es begleitet haben, denn es waren ja, glaube ich, auch sehr viele Menschen bei Ihnen in einer Fortbildung, ich glaube 2000, und die Arbeitsagentur in Hamburg-Eimsbüttel hat sich da ja auch sehr engagiert.

Auf meiner rechten Seite, Ihrer linken, ist Barbara Molitor vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Sie sind sehr eng verbandelt, habe ich gehört, mit der Entwicklungspartnerschaft TransKom und sehr engagiert dabei. Und ich bin sehr gespannt auf Ihr Engagement und wie Sie auch mit den Emotionen dabei sind als Vertreterin einer Behörde, einer Verwaltung. Gut, wir kommen dann gleich dazu.

Götz Diederichs ist vom Jungen Hotel in Hamburg – ein strategischer Partner, angeworben vom Projekt „Fachkraft im Gastgewerbe“. Sie haben Flüchtlinge, Asylbewerber ausgebildet. Im Augenblick ist, glaube ich, niemand in Ihren Reihen, aber trotzdem sind Sie natürlich berufen, darüber zu sprechen.

Ulrich Söding zu seiner Linken, ganz rechts außen vom Vivantes-Klinik Konzern. Sie sind ja eigentlich Theologe und Mathematiker, habe ich Ihrer Biographie entnommen, und dann über eine Ausbildung zum Krankenpfleger und schließlich Betriebswirt dahin gekommen, dass Sie nun praktisch dafür zuständig sind, die Ausbildung für nicht-ärztliche Gesundheitsfachleute im Vivantes-Konzern zu leiten. Und in diesem Zusammenhang haben Sie sich mit der Entwicklungspartnerschaft bridge sehr intensiv beschäftigt und zusammengearbeitet und, glaube ich, auch sehr erfolgreich im Gesundheitsbereich mit den EQUAL-Projekten zusammengearbeitet.

Dann darf ich noch Hans-Dieter Rehbein von der Handwerkskammer in Erfurt begrüßen. Ursprünglich Maschinenbauer, jetzt sind Sie mit Menschen tätig. Und

ich bin auch sehr gespannt, inwieweit die Handwerkskammer Erfurt sich geöffnet hat und mitgearbeitet hat für die Projekte.

Das Freiwillige Soziale Jahr ist ein sehr erfolgreiches Projekt. Frau Molitor, da kann man doch nur sagen, sofort ins Regelprogramm übernehmen, oder?

**Barbara Molitor:**

Das kann ich jetzt so einfach sagen, weil ich zwar Vertreterin eines Landesministeriums bin, aber nicht für das Freiwillige Soziale Jahr zuständige Ministerium. Und ich denke, das ist ein Ansatzpunkt, wenn es jetzt wirklich um Transfers von Erfahrungen aus EQUAL-Projekten geht, weiter den langen Atem zu haben. Den langen Atem, den Sie gehabt haben in der Projektentwicklung, vor allem aber auch in der Projektumsetzung. Ich denke, jeder einzelne Teilnehmer ist Ihnen so viel wert gewesen, dass Sie um die jeweilige individuelle Perspektive gerungen haben. Und deswegen möchte ich Sie nun bitten, jetzt auch bei dem Transfer Ihrer Ergebnisse mit dem gleichen Engagement und mit der gleichen Beharrlichkeit auf die zuständigen Stellen in den Organisationen auf Bundesebene und auf Landesebene zuzugehen. Ich habe selber ein Freiwilliges Soziales Jahr gemacht, ich habe aber keinen Migrationshintergrund, also von daher kann ich nur bestätigen, Schlüsselqualifikationen lernt man in diesen Bereichen wirklich. Und ich kann auch bestätigen, die sind auch außerhalb von klassischen Pflegeberufen auch für die Wirtschaft von Interesse.

Das zuständige Ministerium ist, soweit ich weiß, schon angesprochen. Es gibt auch Zuständigkeiten in den Ländern für diese Programmaktivitäten, und die muss man jetzt gezielt ansprechen. Weil es ist ja nicht nur das Öffnen und das Nutzen eines Programms, was eigentlich ansonsten nicht von Migranten oder auch von Jugendlichen mit Asylhintergrund genutzt wird. Also da einfach mal den Blick zu öffnen. Und das andere, und das ist natürlich das Schwierigere jetzt, die Forderung, gleich noch mal Sonderkonditionen weiterzuentwickeln.

Und dann ist es eben nicht mehr das Überführen in die Regelförderung, sondern dann ist es die Forderung, eine gezielte Weiterentwicklung für ihre Zielgruppe. Und das ist natürlich dann eine besondere Herausforderung. Aber, wie gesagt, Sie sind ja jetzt an dem Punkt des Transfers, und von daher kann ich Sie nur ermutigen, suchen Sie da die richtigen Ansprechpersonen. Und ich denke auch, das BMAS steht da ja im Wort, die Kontakte zwischen den Ressorts herzustellen.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Vielen Dank Frau Molitor. Frau Lang, Sie haben in Hamburg ja sehr viele Asylbewerber, Flüchtlinge betreut. Ich habe das eben schon gesagt, 2.000 bei „Fluchttort Hamburg“. Es geht ums Gastgewerbe, es geht natürlich auch um andere Bereiche, Gesundheitsberufe. Das Freiwillige Soziale Jahr ist angesprochen, ist das so etwas wie das Fenster, das geöffnet wird, wo dann erstens die Bewerber ihre Qualifikation für sich erkennen können, der Reflexionsprozess gestartet wird, wo dann potenzielle Arbeitgeber oder Ausbilder sehen können, welches Potenzial in den Menschen steckt und wo Sie auch als Agentur für Arbeit schauen können, wo können wir da am besten fördern?

**Astrid Lang:**

Also zum Freiwilligen Sozialen Jahr will ich gerne gleich was sagen. Aber ich muss doch eine kleine Korrektur vornehmen, weil ich mich sehr ungern hier mit fremden Federn schmücke. Die Arbeit mit den 2.000 Personen hat „Fluchttort Hamburg“ gemacht, nicht die Agentur. Die Agentur hat das back up gemacht, hat die Wege gelegentlich geebnet, wie es Frau Beckmann-Schulz dargestellt hat, indem wir eben versucht haben, uns auch als eine Art gallisches Dorf zu betätigen und eine lebenspraktische Lösung für mitunter schwierige rechtliche Sachverhalte herzustellen. Aber ich würde nicht für mich in Anspruch nehmen

wollen, so sehr ich meine Geschäftsstelle auch liebe, dass ich diese 2.000 Menschen beraten oder betreut habe, das Lob gehört also hier anderen.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Aber ich glaube, dass sich gerade Ihre Dienststelle in Hamburg-Eimsbüttel besonders gewandelt hat. Das sagte ja heute Morgen schon Herr Schauenberg von der Bundesagentur in Nürnberg, dass sie eine lernende Behörde sind und im Wandel sind. Sind Sie da schon ein bisschen weiter?

**Astrid Lang:**

Also die Agentur Hamburg ist ein lernendes System, das ist in der Tat richtig. Ich sitze hier heute weniger, weil ich aus Eimsbüttel komme, – obwohl das ein toller Bezirk ist, ein bisschen wie Charlottenburg für die Berliner – sondern weil ich die Fachfrau für Migrationsfragen in der Agentur Hamburg bin. Und wir haben sehr viele Kooperationen in Hamburg seitens der Agentur. Wir sind eingebunden auch in das Handlungskonzept der Freien und Hansestadt. Da kommen wir vielleicht dann gleich noch ein bisschen drauf, was wir tun. Ich will jetzt noch mal auf die Frage antworten. Mir ist auch an Hand einer Untersuchung aufgefallen, dass das Freiwillige Soziale Jahr generell von Migranten so gut wie überhaupt nicht genutzt wird. Dafür gibt es eigentlich keinen vernünftigen Grund, ganz im Gegenteil. Das Freiwillige Soziale Jahr wie übrigens auch das Freiwillige Ökologische Jahr, was wir ja auch noch haben, ist für jeden Jugendlichen, sag‘ ich mal, eine gute Möglichkeit, einen beruflichen Einstieg zu wählen und Kompetenzen zu entwickeln, und das gilt selbstverständlich auch und gerade für Migranten. Frau Molitor hat schon darauf hingewiesen, dass der springende Punkt hier ein anderer ist, dass das Projekt, was uns hier vorgestellt worden ist, zusätzliche Qualifizierungen gemacht hat, die nicht üblich sind. Und da geht es mir ein bisschen genauso, wir selber sind hier nicht beteiligt. Ich kann

das natürlich empfehlen, ich kann sagen, das ist eine tolle Sache, aber ich könnte da zur Umsetzung nichts beitragen.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Herr Söding, was hat Sie bewogen, mit einem EQUAL-Teilprojekt zusammenzuarbeiten? Wir haben eben sehr eindrucksvoll gehört, wie erfolgreich das mit dem Freiwilligen Sozialen Jahr gelaufen ist, wie gering die Abbrecherquote ist mit nur zwei, wie hoch der Erfolg ist, dann eine Arbeitsstelle zu finden oder in Ausbildung zu kommen und dann weiterzumachen. Das ist etwas sehr Erstaunliches. Hängt das auch mit dem Alter der Bewerber zusammen, dass bei Jugendlichen eine besonders hohe Motivation vorhanden ist?

**Ulrich Söding:**

Ich denke schon. Viele, die ich im Rahmen dieses Projektes kennen gelernt habe, haben mir sehr eindrücklich ihre Situation geschildert, wie frustrierend es für sie ist, nach dem Abschluss der schulischen Ausbildung nicht den nächsten Schritt, wie ihre Schul- und Klassenkameraden es tun, nämlich sich um einen Ausbildungsplatz zu bewerben, in eine Ausbildung hineinzugehen, sondern, ich sag's mal so salopp, däumchendrehend zu Hause zu sitzen und dort keine Perspektive zu haben. Und auf der anderen Seite, da spielt eben dieser Flüchtlingsstatus, diese ungesicherte Perspektive, die sie aufenthaltsrechtlich haben, eine ganz wichtige Rolle. Und für uns gab es zwei Aspekte, die uns bewogen haben, uns dort zu engagieren. Einmal kommen wir im weitesten Sinne aus dem sozialen Bereich. Und wenn man die Entwicklung in unserer Gesellschaft sieht, dann sehen wir, dass sich die Bedarfslage auch an der Betreuung von Menschen mit Migrationshintergrund deutlich erhöht. Also ist das auch ein ganz simples Eigeninteresse unseres Unternehmens, wenn wir den Anspruch haben, unsere Kunden, unsere Patienten möglichst bedarfsgerecht zu betreuen. Dazu gehört

einfach eine möglichst optimale Einschätzung der gegebenen Situation und Kompetenzen, die Menschen mit Migrationshintergrund mit sich bringen, sind da sehr von Vorteil. Das war eigentlich der entscheidende Faktor für uns, an der Stelle Ja zu sagen, als wir angefragt worden sind, ob wir Partner im Rahmen dieses Projektes werden wollen.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Nun ist das ja im Prinzip nicht neu, diese Fähigkeiten und Kompetenzen der transkulturellen Art. Gerade in diesen Gesundheitsberufen, da zeigt sich ja, dass das auch besonders notwendig ist, weil es sonst zu Fehlbehandlungen, Unterversorgung etc. kommt. Was war nun der ganz besondere Mehrwert Ihrer Zusammenarbeit mit einem EQUAL-Projekt? Ich fragte Sie eben auch nach der Motivation gerade der jungen Leute.

**Ulrich Söding:**

Der Gewinn für uns – das kann ich vielleicht mit ein paar Zahlen mal verdeutlichen – lag in der Kooperation mit den Partnern innerhalb dieses Projektes, weil sie einen Teil der Leistung übernommen haben, die wir sonst selbst als Unternehmen gar nicht hätten leisten können. In den Pflegeberufen – darauf konzentrierte sich das in den ersten Schritten dieser Teilnahme – haben wir pro Jahr etwa 5.000 Bewerberinnen und Bewerber für 165 Ausbildungsplätze. Das heißt, wir hätten im Prinzip überhaupt keine Sorge, sozusagen aus dem Kreis dieser Bewerber unsere Plätze adäquat zu füllen. Und wir haben oder ich habe im Rahmen dieses Projektes eben kennen gelernt, wie vielfältig die Problematik für junge Menschen ist, die einen solchen Flüchtlingsstatus haben. Das sind insbesondere ausländerrechtliche Fragen. Und was man einfach auch konstatieren muss, ist die Situation, dass sie häufig nach dem Schulabschluss schon Phasen hinter sich gebracht haben, in denen sie zu Untätigkeit verdammt waren, ein

Stück das Lernen auch wieder verlernt haben. Da war es sehr wichtig für uns, dass wir an dieser Stelle eine sehr gute Kooperation mit dem Zentrum für Migrationsdienste hatten, die in Vorbereitungskursen diese Teilnehmer explizit auf dieses Berufsfeld vorbereitet haben. Das sah so aus, wir haben einen regulären Aufnahmetest, eine Aufnahmeprüfung, die diese Projektteilnehmerinnen sozusagen in Form eines Prätestes durchlaufen haben, um Stärken/Schwächen analysieren zu können. Und in der Kooperation mit dem Zentrum für Migrationsdienste ist dann ein Projekt entwickelt worden, wo sie gezielt dort gefördert worden sind, wo sie Schwächen gezeigt haben. Das hätten wir als Institution schlicht und einfach gar nicht leisten können. Und von daher sind solche Kooperationen elementar wichtig für auch uns als Betrieb.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Also auch für Sie als lernender Betrieb?

**Ulrich Söding:**

Ja, natürlich.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Sie haben umgekehrt auch gelernt. Sushil Punjani hat eben berichtet aus Hamburg, dass er 21 Jahre alt war, als er dann endlich das Fachabitur hatte. Und dann hat er gesagt, alle seien in seinem weiteren Ausbildungsweg mit ihm zufrieden gewesen. Ich nehme an, er hat auch selbst was aufgeschrieben, das ist ihm nicht aufgeschrieben worden. Das hat er eben sehr spaßig dargestellt. Herr Diederichs, Sie haben mit „Fluchtort Hamburg“ zusammengearbeitet. Nun ist ja das Hotel- und Gaststättengewerbe eigentlich sowieso ein offeneres, vielleicht auch kosmopolitischeres Gewerbe. War das, die kulturelle Vielfalt auch zu rep-

räsentieren, für Sie mit ein Grund, zusammenzuarbeiten oder auch ein Stück Neugier? Was haben Sie sich versprochen?

**Götz Diederichs:**

Also auch. Ja, also auch natürlich der multikulturelle, multinationale. Dazu kommt vielleicht bei uns im Haus, als wir das Unternehmen 2000 eröffnet haben, haben wir uns von Anfang an schon mal geöffnet auch für Menschen mit Schwierigkeiten, in den Arbeitsmarkt zu kommen.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Vielleicht beschreiben Sie ganz kurz „Junges Hotel Hamburg“, was Ihr Hauptunternehmensziel ist, was Ihre Besonderheit ist.

**Götz Diederichs:**

Die Besonderheit ist, dass wir einen sozialen Gesellschafter haben, also keine große Hotelkette, die dort investiert hat und versucht, viel Rendite zu machen, um dann Aktionäre zu bedienen, sondern wir haben einen starken sozialen Aspekt im Hintergrund. Das „Junge Hotel“ wurde 2000 eben auf Grund dieser Idee in Hamburg eröffnet. Und was ich gerade schon sagte, dass wir also schon von Anfang an versucht haben, auch Menschen eine Chance zu geben, die zum einen vielleicht mit einer Behinderung belastet sind, oder auch ausländischen Mitarbeitern. Da war das Thema EQUAL in der Form natürlich noch gar nicht aktuell. Als das dann aktuell wurde, um jetzt gleich auf EQUAL zu kommen, wurden wir angesprochen von den doch sehr engagierten Mitarbeitern bei „Fluchort Hamburg“, „Passage“ und „Beschäftigung und Bildung“, da gibt es ja verschiedene Träger, und konkret dann von einem jungen Mann, der einen ähnlichen Weg wie der Sushil Punjani auch erlebt hat, einen jungen Afghanen, dem doch einen Ausbildungsplatz anzubieten mit einem vorgeschalteten Praktikum. In

diesem vorgeschalteten Praktikum zeigte er extrem hohe Servicemotivation, starkes Engagement, also was uns positiv, wirklich sehr positiv überrascht hat. Wir haben dann dieses Praktikum sofort quasi umgewandelt in einen Ausbildungsplatz, was dann wiederum zur Folge hatte, und ich denke, das ist sicherlich das Entscheidende an dem Projekt gewesen, dass dieser junge Mann nicht abgeschoben wurde. Also ihm alleine drohte eine kurzfristige Abschiebung, also der Rest seiner Familie hätte noch in Hamburg bleiben können, er nicht. Deswegen haben wir eine zusätzliche Ausbildungsstelle eingerichtet. Das ist bei der Größenordnung, also unser Unternehmen ist etwas kleiner als Vivantes, wir haben knapp 40 Mitarbeiter, haben zehn Ausbildungsplätze. Und wir haben dann eben einen elften Ausbildungsplatz eingerichtet und den auch behalten, um jederzeit neuen Bewerberinnen und Bewerbern, die über EQUAL oder mit Migrantenhintergrund einen Ausbildungsplatz suchen, einen anbieten zu können. Der Vertrag mit diesem jungen Afghanen ist leider nicht bis zum Ende durchgeführt worden aus persönlichen Gründen, also aus familiären Gründen ist dieser Ausbildungsvertrag dann ausgelaufen. Aber nichtsdestotrotz stehen wir natürlich weiterhin in engem Kontakt auch mit den Damen und Herren bei EQUAL Hamburg.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Herr Rehbein, Sie beschäftigen sich seit 2004 mit Asylbewerbern innerhalb der Handwerkskammer Erfurt, aber schon länger, nämlich seit 1991, konzipieren und leiten Sie Maßnahmen für benachteiligte Altersgruppen. Welche Erfahrungen haben Sie mit Flüchtlingen, Asylbewerbern gemacht und wie muss man anders auf diese Zielgruppe reagieren, und vor allen Dingen die Unternehmen, mit denen Sie zusammenarbeiten, hat sich bei denen ein Wandel des Bewusstseins ergeben?

**Hans-Dieter Rehbein:**

Nicht nur bei denen, sondern auch bei den Mitarbeitern der Handwerkskammer Erfurt und ganz speziell bei meiner Person. Sie sagten es ja, seit 2004 bin ich mit Asylbewerbern vertraut gemacht worden. Vorher war es überhaupt nicht meine Intuition, mich um diese Menschengruppe zu kümmern. Ich habe mich zwar seit 1991 mit benachteiligten Jugendlichen im Sinne des SGB III beschäftigt und versucht, diese jungen Menschen in den Ausbildungsmarkt und Arbeitsmarkt zu integrieren, aber Asylbewerber waren für mich und für meine Mitarbeiter immer, na ja, sie sind da. EQUAL hat erreicht, dass wir heute – und im speziellen meine Person – sagen, es sind Menschen wie du und ich. Sie gehören in unser Menschenbild, in unsere Gesellschaft und wir können froh sein, dass wir sie haben, sie sind eine Bereicherung für uns. Und wir müssen Sie dahingehend qualifizieren, dass sie in unsere Betriebe, in die Strukturen hineinkommen. Und wir haben dabei auch festgestellt, dass es gar nicht so schwer ist, das Handwerk aufzuschließen gegenüber Asylbewerbern.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Können Sie das vielleicht mal an einem konkreten Beispiel deutlich machen?

**Hans-Dieter Rehbein:**

Na, wir haben einen jungen Mann gehabt. Alle kennen ihn von der EP – das war unser Merlin, der wollte Metallbauer werden. Und das ist jetzt das praktische Beispiel, wo ich dann auch die Nachhaltigkeit einfordern muss. Er hat den Qualifizierungsbaustein Metallbau hervorragend bewältigt. Wir haben uns gesagt, was können wir dem jungen Mann anbieten. Im Bildungszentrum der Handwerkskammer Erfurt Qualibausteine. Wir haben als Kammer Thüringens so genannte Qualifikationsbausteine entwickelt, damit junge Leute, die keinen Berufsabschluss haben, doch Zugang in den Arbeitsmarkt finden können über eine entsprechende Qualifizierung. Das haben wir auch bei Merlin getan. Er hatte ja

vorher Deutschkurs, kam dann zu uns. Und wir haben durch eine sozialpädagogische Begleitung dem jungen Mann hier helfen können, den Qualibaustein in einer hohen Qualität zu absolvieren und auch einen Test durchzuführen. Danach haben wir ihn sogar auf Grund seines Status in die Berufsausbildung bringen können. Das war ein Erfolg. Wir mussten aber bald feststellen, und das ist das Traurige an der Geschichte, dass er den Anforderungen des Lehrplans Metallbauer nicht gerecht wurde. Nicht weil er es nicht kann, sondern weil er in der Schule sitzt und die deutsche Sprache einfach nicht versteht, die Fachsprache. Und deswegen meine Forderung oder die Forderung der EP, ein begleitenden Fachsprachenunterricht den Jugendlichen zu geben, die eine Ausbildung haben. Nicht nur die, die eine Ausbildung haben, sondern auch während einer gesamten Qualifizierung. Es wird abgebrochen beim Integrationskurs Deutsch. Ende. Und dann kommt das Dilemma. Die Menschen, die hier eine Qualifizierung durchleben, besonders auch im Betrieb, wissen nicht mehr, wo sie stehen. Wir haben deshalb Schlussfolgerungen gezogen und werden in zukünftigen Maßnahmen ganz bestimmte Fachbegriffe den Menschen teilhaben lassen. Wir haben ein Anschlussprojekt zurzeit, ein Programm mit Migranten, das wir durchführen. Hier haben wir den begleitenden Sprachunterricht, Fachspracheunterricht, durchgesetzt, und wir hoffen, dass wir damit Erfolg haben.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Frau Molitor, ist das etwas, was man in der Tat besser miteinander verzahnen muss, die Integrationskurse mit der beruflichen Qualifizierung, wie es im ersten Beispiel ja auch dargestellt worden ist? Und ist das etwas, was grundsätzlich gilt? Wir sprechen ja auch über den Transfer Ost/West, Nord/Süd, dass es sowohl in Ostdeutschland, in Westdeutschland die Basis sein muss, dass, wo die

fachliche Qualifikation oft schon ganz gut ist und auch die Motivation, es ganz einfach an den sprachlichen Kompetenzen mangelt und man da etwas tun muss?

**Barbara Molitor:**

Also ich kann sagen, dass in vier Projekten, die wir in Nordrhein-Westfalen selber fördern, diese Kombination Standard ist oder eine Anforderung war, dass wir gesagt haben, es macht keinen Sinn, mit der sprachlichen Qualifikation aufzuhören und sie dann in den Beruf oder in eine fachliche Qualifizierung zu vermitteln und sich um das Thema Sprache nicht mehr zu kümmern. Wie wir auch festgestellt haben jetzt mit ganz anderen Personengruppen, etwa mit jüdischen Kontingentflüchtlingen, dass dann auch zum Teil eine Müdigkeit beim Lernen von Sprache eintritt und man diese Menschen nur wieder mit beruflicher Praxis und dem warum lerne ich denn jetzt eine Sprache, auch wieder hinter dem Ofen hervorlocken kann. Also diese Verbindung, ich gehe in ein betriebliches Praktikum, ich werde konfrontiert damit, dass meine Sprachkompetenzen nicht ausreichen, ich gehe wieder zurück zum Bildungsträger und habe da die Möglichkeit, mein Sprachdefizit genau in den Bereichen auszugleichen. Also das ist aus unserer Sicht ein ganz wichtiger Punkt.

Integrationskurse für die Zielgruppe, um die es jetzt heute geht, sind ja nur wieder für einen Teil der Personengruppe überhaupt im Angebot, wenn ich das richtig mitbekommen habe. Also da wäre es in der Tat aus meiner Sicht ein wichtiger Arbeitsauftrag an die Arbeitsgemeinschaften und Aktionskommunen und die Ausländerbehörden, diese Angebote auch miteinander zu verzahnen und nicht unabhängig voneinander zu planen und den Teilnehmern zu sagen, hier hast einen Gutschein für einen Integrationskurs und vielleicht kannst du dann irgendwann noch mal an einer weiterführenden Maßnahme teilnehmen, sondern wirklich da vor Ort zusammenzuarbeiten und im Sinne von modularisierten Angebo-

ten das auch wirklich als Brücke in den Arbeitsmarkt für die Teilnehmer aufzubauen.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Danke schön. Frau Lang, wenn Sie einmal abschließend Ihre Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Asyl beurteilen würden – in diesem Falle mit den Hamburger Entwicklungspartnerschaften. Was hat das auch für Ihre Arbeit gebracht? Welche Entwicklungsmöglichkeiten sehen Sie da noch und eben auch – wir sprachen über den Transfer in die Fläche – es heißt ja immer, kann man es verallgemeinern, dass man es zumindest auf nationaler Ebene zu einer Grundstruktur der Arbeitsvermittlung und Förderung macht?

**Astrid Lang:**

Ja, das könnte an der Zusammenarbeit liegen, das habe ich vorhin schon gesagt. Wir haben versucht über einige Jahre hinweg – am Anfang lief das auch alles nicht so konfliktfrei - zu pragmatischen Lösungen zu kommen. Wir können das Recht als solches auch nicht außer Kraft setzen und wollen das auch nicht, aber es gibt vernünftige Lösungen, die man finden kann – manchmal mit Rechen-schieber, manchmal ohne. Das haben wir versucht. Eine solche Verfahrensweise kann man vielleicht darstellen. Man kann regional so verfahren, aber das ist natürlich nichts, was sie regelhaft übertragen können, weil es eben nicht regelhaft ist, sondern weil es um die Prüfung des Einzelfalles geht, und das entzieht sich eben der Regelhaftigkeit. Was wir aber schon sagen können, ist, dass dieser – wenn man so will, von uns vorweggenommene Paradigmenwechsel in der Agentur – sicher auch durch diese Zusammenarbeit beschleunigt worden ist, das glaube ich schon. Also vieles, was heute sozusagen zwischen Recht und Gesetz ist, haben wir ein bisschen vorweggenommen. Und das hat natürlich auch Auswirkungen auf die Institution, keine Frage, hat Auswirkungen auf die handeln-

den Personen, aber auch auf die Institutionen. Ich denke, dass man einiges, wie gesagt, vielleicht auch übertragen kann, insbesondere eben die Personen, die an einem Tisch zusammenkommen, welche Institutionen miteinander arbeiten. Ich habe allerdings die Wahrnehmung, dass das in anderen Bundesländern schon auch durchaus passiert. Das ist ja nicht die einzige Entwicklungspartnerschaft, die wir hier haben. Und ich erwähnte das ja schon, wir haben drei in Hamburg, mit denen wir alle als strategischer Partner zusammenarbeiten. Das ist in Augsburg auch ähnlich, dass die nur einen oder drei haben. Also das gibt es auch anderswo. Wir haben vielleicht einen etwas höheren Bekanntheitsgrad erlangt.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Die kulturelle Vielfalt hineinbringen in die Betriebe, in das Bewusstsein und auch davon profitieren. Herr Söding, vielleicht stellen Sie noch einmal dar – Sie haben das eben ja schon in Ansätzen gesagt - wie wichtig das für Sie ist, dass gerade im demographischen Wandel für die Betreuung der Patienten notwendig ist, dass die Menschen eine unterschiedliche kulturelle Herkunft haben. Aber ganz grundsätzlich, bringt das Ihren Konzern auch nach vorne? Sie sagten, lernende Institutionen, lernendes Unternehmen, dass es sich wandelt, sich öffnet und zu etwas anderem und besserem wird?

**Ulrich Söding:**

Ja, ich denke, dass, wie andere Unternehmen auch, wir uns an dieser Stelle als lernendes Unternehmen verstehen und das in der Tat sind und wir natürlich die gesellschaftlichen Entwicklungen, wie sie sich abzeichnen, auch im Fokus haben. Und wir haben eine entsprechende Entwicklung in unserer Gesellschaft, die ja auch dadurch gekennzeichnet ist, dass viele, die vor 30 Jahren, vor 40 Jahren in unser Land gekommen sind, die Perspektive hatten, irgendwann mal, wenn es

dann ins Alter geht, wieder nach Hause zu gehen. Wir sehen jetzt, dass wir entsprechende Einrichtungen benötigen, weil diese Option in der Form nicht gegeben ist. Wir sehen auf der anderen Seite, dass sich die Zahl und die Zusammensetzung der Menschen mit Migrationshintergrund einmal zahlenmäßig erhöht, aber auch das Spektrum weitaus größer wird. Waren es früher die klassischen Gastarbeiterstaaten, aus denen die Migranten kamen, so ist es ja heutzutage so, dass das wirklich ein weltweiter multinationaler Zustrom ist. Und als ein Unternehmen, was für die Gesundheitsversorgung – ein ganz elementares Gut – zuständig ist, wird es zunehmend wichtig, eben auch dieser Vielfalt gerecht zu werden. Und bestimmte Inhalte, bestimmte Aspekte kann man zwar in einer Ausbildung theoretisch vermitteln, aber das, was man über die Sozialisation in einer bestimmten Gesellschaftsform, von Hause aus sozusagen, mitbringt, das kann man nicht vermitteln. Und deswegen sind gerade diese Menschen, die dieses Erfahrungsspektrum, diese Kompetenzen mitbringen, auch für Unternehmen im Gesundheitswesen von ganz großer Bedeutung. Und deswegen spielen sie für uns eben auch eine ganz wichtige Rolle.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Frau Lang, entstehen gerade in diesem Bereich, wo es um kulturelle Vielfalt geht, jetzt ganz neue Berufsbilder? Zum Beispiel die Sprach- und Kulturmittler, von denen hier die Rede ist, oder Gesundheitslotsen zum Beispiel für den Bereich von Herrn Söding, die einfach notwendig sind, damit Migranten ganz allgemein, aber vor allen Dingen auch Asylsuchende und Flüchtlinge am Gesundheitswesen teilhaben können.

**Astrid Lang:**

Ja, das ist eine schwierige Frage. Also ich denke, dass es unbestreitbar einen gesellschaftlichen Bedarf für diese Berufe gibt. Es gibt auch noch andere Beispie-

le, wo man vielleicht nicht nur einen gesellschaftlichen Bedarf, sondern auch einen ökonomischen Bedarf sehen kann. Lieblingsbeispiel von mir ist Ethno-Marketing, was sich in der deutschen Wirtschaft noch nicht so durchgesetzt hat. Aber das ist eine ähnliche Entwicklung, wie wir sie vor vielen Jahren im Umweltschutz gehabt haben. Es gab eine gesellschaftliche Notwendigkeit dafür. Arbeitsplätze gab es nicht, die gab es erst mit großer Zeitverzögerung. Und das ist ein Problem, was ich im Moment auch sehe. Sprach- und Kulturmittler, da werde ich sicherlich keine gemeldete Stelle haben, sondern es wird zunächst wieder um geförderte Arbeitsplätze gehen, denke ich, die man da kreieren muss. Es wäre natürlich wünschenswert, wenn es solche regulären Arbeitsplätze gäbe. Und bevor mir jemand die Frage stellt, nehme ich sie vorweg. Auch die Bundesagentur hat natürlich nicht in dem Sinne einen Arbeitsplatz für Sprach- und Kulturmittler, obwohl man kaum bestreiten kann, dass wir sie auch gebrauchen könnten. Aber, wie gesagt, das ist ein, für mich jedenfalls, ein Auseinanderklaffen zwischen einem gesellschaftlichen Bedarf und den tatsächlichen Arbeitsplätzen, die ich im Moment noch nicht sehe.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Herr Söding hat eben dargestellt, Herr Rehbein, dass er überhaupt gar keine Probleme hat, seine Ausbildungsplätze zu besetzen, dass er aber natürlich interessiert ist an Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund aus demographischen Gründen, weil sich auch die Kundschaft gewandelt hat. Wir sprechen immer über den Fachkräftemangel, und da spielt der demographische Faktor ja auch wieder eine Rolle. Wie ist das aus Ihrer Sicht? Ich nehme Sie jetzt als Vertreter der Handwerkskammer einfach mal als Vertreter der Wirtschaft, der Unternehmen, wenn ich darf.

**Hans-Dieter Rehbein:**

Kein Problem.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Wird dieses Potenzial da gesehen? Oder ist das im Moment nur ein bisschen was Folkloristisches?

**Hans-Dieter Rehbein:**

Nein, es wird schon so gesehen, wie hier allgemein dargestellt wird. Der demographische Wandel geht ja auch an der Wirtschaft nicht vorbei, am Handwerk nicht vorbei. Er ist seit diesem Jahr besonders wichtig. Uns gehen die Jugendlichen aus. Sie sind in Maßnahmen. Wir haben vielfältige Maßnahmen, finanziert durch die Agentur für Arbeit, durch die ARGE. Und wenn Sie dann mal genau hinschauen, die Maßnahmen können nicht gefüllt werden, weil die Jugendlichen fehlen. Deshalb ist es für uns als Wirtschaft eine Bereicherung und wichtig, dass Asylbewerber und speziell in der oberen Klasse Migranten in die Wirtschaft einmünden. Das bedarf aber, das hatte ich ja vorhin schon dargelegt, einer gründlichen Berufsvorbereitung, einer gründlichen Ausbildung mit der entsprechenden sprachlichen Begleitung. Und es ist schön, wenn bei Ihnen in NRW immer gleich eine Sprachbegleitung dabei ist. Vielleicht können wir es in Thüringen auch mal umsetzen. Sicherlich, wir arbeiten sehr gut mit den einzelnen Agenturen und ARGEen zusammen und können uns auch entsprechende Begleitungen vorstellen, zumal der § 241 in § 241a erweitert wurde. Mit entsprechender Begleitung, denke ich mal, ist es machbar. Aber, um mal auf Ihre Frage zurückzukommen, ja, wir brauchen diese Menschen, die zu uns gehören. Wir haben sie zum größten Teil hergerufen. Und wir hatten heute früh die ganze Problematik der Integration und welche Voraussetzungen die Politik schafft – ich bin da zuversichtlich. Und wir als Wirtschaft werden uns alle Mühe geben, dass die-

se Menschen ein fester integraler Bestandteil unserer Arbeitskräfte sind und werden.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Vielen Dank. Eine der Empfehlungen aus dem dritten eben vorgestellten Good Practice-Beispiel, Frau Molitor, ist, dass Themen wie interkulturelle Kommunikation und Diversity zu einem festen Bestandteil in der Aus- und Weiterbildung von Sozialarbeitern gehören sollen. Auch in der Verwaltung ein Bestandteil, also so etwas wie Unternehmenskultur auch in der öffentlichen Verwaltung – Frau Lange hat es gerade schon angesprochen – für die Agentur für Arbeit. Da ist ja einiges im Wandel. Aber wir könnten Sprach- und Kulturmittler auch noch gebrauchen. Wie sieht es aus in Nordrhein-Westfalen nach dem Regierungswechsel? Sie haben einen sehr agilen Integrationsminister. Das ist nun gerade nicht Ihr Haus. Wie glauben Sie, dass dieses in Zukunft weiter intensiviert wird? Nordrhein-Westfalen ist da ohnehin ziemlich mit vorne dran, Bremen auch, Berlin auch. Aber die Regel ist das noch nicht.

**Barbara Molitor:**

Die Regel ist es noch nicht, aber die Länder haben sich ja auch im Rahmen des Integrationsplanes verpflichtet, in bestimmten Bereichen tätig zu werden, und da gehören diese Punkte auch dazu. Da sind unterschiedliche Bereiche gefordert. Da ist sicherlich der Bereich der Ausbildung gefordert, da ist der Bereich der Schule gefordert und der öffentliche Dienst in bestimmten Bereichen selber. Ich kann feststellen, dass in bestimmten Ressorts es durchaus bunter wird.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Zum Beispiel?

**Barbara Molitor:**

Im Integrationsministerium an vorderster Front, wie sich das an dieser Stelle gehört. Aber, wie gesagt, das ist ja der eine Teilbereich. Man kann sagen, im Arbeitsministerium, der sich ja auch im Bereich der Teilhabe behinderter Menschen engagiert, wird ein Fokus eben nicht so sehr auf die Migranten gelegt, sondern darauf, wie kann man Menschen mit Behinderungen auch in den öffentlichen Dienst verstärkt integrieren. Und von daher ist es, denke ich, gut, dass es so viele verschiedene Ressorts in den einzelnen Landesregierungen gibt und man sich dann auch in der Vielfalt um die verschiedenen Personengruppen kümmern kann und man nicht in die Situation kommt, jetzt die eine benachteiligte Gruppe gegen die andere ausspielen zu müssen. Aber es gibt keinen festen Fahrplan, es gibt Aufforderungen, Berichtspflichten. Und das ist ja immer gut, im Integrationsplan muss berichtet werden. Und das motiviert da sicherlich doch noch an der einen oder anderen Stelle, ein bisschen mehr Gas zu geben, ein bisschen konkreter zu werden.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Haben Sie den Eindruck, dass in letzter Zeit doch sehr viel mehr Gas gegeben wird?

**Barbara Molitor:**

Ja. Also da ist wirklich diese Signalwirkung, dieser Fahrplan, dieser Integrationsplan etwas gewesen, das dann auch über das, was in den einzelnen Ländern hinaus gemacht worden ist, noch mal gebündelt wurde und von dem noch mal eine andere Signalwirkung ausgegangen ist.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Freut Sie das persönlich besonders?

**Barbara Molitor:**

Mir ist das ein bisschen zu bürokratisch, mir würde ein bisschen was Lebendigeres gefallen.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Was wäre für Sie lebendiger?

**Barbara Molitor:**

Ja, ich finde so eine Veranstaltung wie heute sehr lebendig und weiß auf der anderen Seite, dass es aber doch, glaube ich, immer noch ein Kreis der Community ist von denjenigen, die sich schon seit Jahren um diese Personengruppe kümmern und denen das ein besonderes Anliegen ist. Und ich fände es jetzt spannend nach dem Motto, gibt es auch noch eine Perspektive, eine Chance für diejenigen, die bisher noch nicht so stark in das Thema eingestiegen sind, sich zu öffnen und sozusagen da auch noch mal zu werben, weil das steht jetzt an. Ich denke, es gibt vor Ort in den einzelnen Entwicklungspartnerschaften gute Kontakte zu einzelnen Agenturen, zu einzelnen Vermittlern oder wie auch immer. Aber wenn es jetzt wirklich flächendeckend in ganz Deutschland gelingen soll, dass alle Asylsuchenden, die die Chance haben, von der Bleiberechtsregelung Gebrauch zu machen, das auch tun zu können, dann muss man noch mal viel breiter dafür werben und Mitstreiter finden.

**Moderatorin Birgit Kolkmann:**

Dankeschön Frau Molitor. Ihnen allen hier auf dem Podium einen herzlichen Dank.