

Migration und Teilhabe an Qualifizierung und Beschäftigung: Perspektiven kommunaler Integrationspolitik

Prof. Dr. Schahrzad Farrokhzad

*TH Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften,
Institut für Interkulturelle Bildung und Entwicklung*

Fachvortrag am 21.11.2017 in Hamburg auf der Tagung „Berufliche Integration von Zugewanderten –
gemeinsam einen Schritt weiter“

Bildungs- und Erwerbsmotive

Beispielzitate:

„Wenn ich arbeite, fühle ich mich als Mensch, der auch was kann, seine Kinder erziehen, arbeiten kann. Das Gefühl des Lebens. Ich wünsche, dass der Staat mir Gelegenheit gibt, mich zu beweisen. Mir und meinen Kindern.“ **Geflüchtete aus Syrien, 38 Jahre alt (IAB 09/2016)**

„(Meine Mutter sagte): ‚ich bin aus der Türkei gekommen und ich arbeite hier in einer Fabrik, aber meinen Kindern soll’s später besser gehen (.) und deshalb (.) mach ich (.) alles möglich, damit die auch Abitur machen und später auf die Universität gehen, das war so das Ziel meiner Mutter:“ **Migrantin der 2. Generation aus der Türkei, als Kind nach Deutschland migriert (Soremski 2010)**

Gliederung

1. **Qualifizierungs- und Beschäftigungssituation der Bevölkerung mit Migrationshintergrund**
2. Arbeitsfelder, Akteure und Strukturen zur Stärkung der Arbeitsmarktchancen in Deutschland
3. Herausforderungen der Kommunen und anderer lokale Akteure im Handlungsfeld Migration und Arbeitsmarkt
4. Entwicklungsperspektiven bei der Stärkung der Teilhabe in Qualifizierung und Beschäftigung vor Ort

Situation im Bereich Qualifikation und Beschäftigung (I)

Einige Basisdaten (Quelle: Integrationsmonitoring der Länder 2017):

1. Bildungsabschlüsse der Gesamtbevölkerung nach Migrationshintergrund (MH) und Geschlecht (m/w) zwischen 18 und 65 Jahren 2015 (Auswahl):

	MH w	MH m	ohne MH w	ohne MH m
Hochschulabschluss (ohne FH)	14,4%	12,0%	12,3%	12,7%
FH-Abschluss	4,0%	4,8%	5,9%	9,4%
Allgemeine Hochschulreife	30,4%	25,9%	28,2%	26,9%
Hauptschulabschluss	27,5%	34,9%	23,2%	28,5%
kein Schulabschluss	10,7%	9,3%	1,3%	1,7%
abgeschl. Berufsausbildung	35,2%	42,6%	58,2%	57,3%
keine abgeschl. Berufsausbildung	40%	35,2%	11,2%	8,5%

Wichtig: die Bildungsabschlüsse variieren z.T. stark – vermehrt höhere Bildungsabschlüsse haben tendenziell z.B.: a) Personen aus EU-Mitgliedsstaaten, b) Angehörige der 2. und Folgegenerationen, c) Personen mit Migrationshintergrund und deutscher Staatsangehörigkeit, d) Personen mit sicheren Aufenthaltstiteln

Quelle: <http://www.integrationsmonitoring-laender.de> . Zugegriffen: 12. November 2017.

Situation im Bereich Qualifikation und Beschäftigung (II)

2. Erwerbstätigenquoten, Erwerbslosenquoten und Armutsrisiko der Gesamtbevölkerung nach Migrationshintergrund (MH) und Geschlecht (m/w) zwischen 18 und 65 Jahren 2015:

	MH w	MH m	ohne MH w	ohne MH m
Erwerbstätigenquote	57,5%	71,5%	73,1%	79,4%
Erwerbslosenquote (ILO)	7,3%	8,2%	3,6%	4,3%
Armutsrisiko	28,8%	27,7%	13,3%	11,8%

Quelle: <http://www.integrationsmonitoring-laender.de> . Zugriffen: 12. November 2017.

Anmerkung 1: die Erwerbslosenquoten hat eine andere Berechnungsgrundlage als die amtlichen Arbeitslosenquoten der Bundesagentur für Arbeit (die zudem nicht nach Migrationshintergrund, sondern nach Staatsangehörigkeit unterscheiden). Diese ergeben folgendes Bild: 2015 Arbeitslosigkeit bei Frauen mit ausländischem Pass: 18%; Männer mit ausländischem Pass: 15,6%; Frauen mit deutschem Pass: 5,7%; Männer mit deutschem Pass: 6,7% (wenig Veränderung in den Folgejahren)

Anmerkung 2: die Datenlage sollte an verschiedenen Stellen noch erheblich verbessert werden, um noch differenzierter arbeitsmarktliche Bedarfe und Unterstützungsnotwendigkeiten, aber auch Ressourcen erkennen zu können!

Gliederung

1. Qualifizierungs- und Beschäftigungssituation der Bevölkerung mit Migrationshintergrund
2. Arbeitsfelder, Akteure und Strukturen zur Stärkung der Arbeitsmarktchancen in Deutschland
3. Herausforderungen der Kommunen und anderer lokale Akteure im Handlungsfeld Migration und Arbeitsmarkt
4. Entwicklungsperspektiven bei der Stärkung der Teilhabe in Qualifizierung und Beschäftigung vor Ort

Migration und Arbeitsmarkt: Arbeitsfelder und Akteure (I)

- Das Handlungsfeld der Teilhabe in Qualifizierung und Beschäftigung ist von **hoher Komplexität** gekennzeichnet – **Arbeitsfelder** sind z.B.: vielfältige Beratung (Erstberatung, Verweisberatung, Rechtsberatung etc.) und Informationsstrukturen, Kompetenzfeststellung, Grundbildung (und) Sprachförderung, Nach- und Anpassungsqualifizierungen, Anerkennung von Abschlüssen, „coaching und learning on the job“, u.v.m.
- Viele Maßnahmen greifen idealerweise zielführend ineinander (**Stichwort: „Förderketten“**) – dies findet nicht selten jedoch nur unzureichend statt.

Migration und Arbeitsmarkt: Arbeitsfelder und Akteure (II)

- Ebenso **vielfältig sind die beteiligten Akteure** wie z.B. Jobcenter, Arbeitsagenturen, Stadtverwaltungen, freie und kirchliche Träger (z.B. im Bereich Bildungs- und Beschäftigungsträger, MBEs, JMDs, IZ), Unternehmen, Migrantenorganisationen, Kammern, Unternehmensverbände, Gewerkschaften, Hochschulen, Berufsschulen etc. etc.
- **Herausforderung:** die Akteure arbeiten z.T. nach unterschiedlichen „Arbeitsphilosophien“ und unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen, die sich zum Teil auch widersprechen können (Beispiel: schnelle Vermittlung in Arbeit vs. Zeit einräumen für Qualifikationen)

Migration und Arbeitsmarkt: Förderstrukturen (I)

- Die arbeitsmarktlichen Förderstrukturen sind insbesondere **seit Beginn der 00er Jahre ausgebaut worden** und die Förderlandschaft wurde **zunehmend systematischer**. Immer mehr Kommunen entwickelten bspw. Integrationskonzepte (Gesemann/Roth u.a. 2012).
- Vor dem Hintergrund der Fluchtbewegungen seit 2015 haben insbesondere **Aktivitäten zur Stärkung der arbeitsmarktlichen Teilhabe Geflüchteter** zugenommen.
- Kennzeichnend für die Förderlandschaft ist insgesamt eine **hohe Dynamik** – aber auch **neue Unübersichtlichkeiten**, mehr Akteure und Konkurrenz um Fördergelder.

Migration und Arbeitsmarkt: Förderstrukturen (II)

- Ein Fortschritt: mittlerweile arbeiten in diesem Feld Organisationstypen zusammen, die zum Teil früher nur **wenige Berührungspunkte** hatten.
- Weiterer Fortschritt: Bund, Ländern und Kommunen ist klar geworden, dass **nur gemeinsame Kraftanstrengungen** die arbeitsmarktliche Teilhabe voranbringen (Bsp.: Bundesprogramme IQ, XENOS, IvAF, Landesprogramme wie KOMM-IN, BA-Programme). Eine Vielzahl von Initiativen auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene und von nichtöffentlichen Trägern ist hinzugekommen – und viele freiwillig Engagierte.

Gliederung

1. Qualifizierungs- und Beschäftigungssituation der Bevölkerung mit Migrationshintergrund
2. Arbeitsfelder, Akteure und Strukturen zur Stärkung der Arbeitsmarktchancen in Deutschland
3. Herausforderungen der Kommunen und anderer lokale Akteure im Handlungsfeld Migration und Arbeitsmarkt
4. Entwicklungsperspektiven bei der Stärkung der Teilhabe in Qualifizierung und Beschäftigung vor Ort

Herausforderungen lokaler Integrationspolitik (I)

- Die Handlungsspielräume der Kommunen und anderer lokaler Akteure sind jedoch **in einigen Bereichen begrenzt** – so haben etwa die ausländerrechtlichen Gesetzgebungen und Förderrichtlinien (Bsp. Sprach- und Integrationskurse), die vom Bund gemacht werden, Auswirkungen auf ihre Handlungsspielräume und können sie auch einschränken!
- Zudem haben es die Kommunen **zum Teil mit widersprüchlichen Integrationspolitiken** auf Ebene des Bundes oder widersprüchlichen Haltungen zwischen Bundes- und Landesebene zu tun (Bsp.: Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW; Integrationsgesetz des Bundes).
- Und: die Akteure vor Ort sind oftmals auf Bundes- und Landesmittel angewiesen – es stellt sich die Frage, ob nicht eine **ergänzende Verbesserung der finanziellen Situation vor Ort** den Kommunen hier mehr Autonomie und damit mehr Handlungsspielräume geben würde – dies kann wiederum **sowohl durch modellförmige Bundes- oder Landesfördermittel als auch durch die Stärkung von Regelstrukturen vor Ort** geschehen. Weitere Möglichkeit: **Umwidmung des Solidaritätszuschlags** zugunsten finanziell „klammer“ Kommunen, davon könnte die Integrationsarbeit profitieren.

Herausforderungen lokaler Integrationspolitik (II)

- Damit zusammenhängend bleibt ein zentrales Thema weiterhin das Verhältnis von „**Sonderstrukturen**“ und „**Regelstrukturen**“, projekthafte Maßnahmen und nachhaltige Strukturen vor Ort. Vergangene Evaluationen und Studien (z.B. Mirbach/Triebel/Bartsch 2014, Farrokhzad/Kluss u.a. 2017) zeigen, dass
 - a) ...**beides unerlässlich ist** (denn Projekte fördern z.B. besonders gut die Entwicklung innovativer Ideen und Regelstrukturen sichern nachhaltig wichtige Aktivitäten und Strategien) und
 - b) ... **ein Überdenken der Kategorien „Sonderstrukturen“ und „Regelstrukturen“ notwendig ist** – Beispiel: sind z.B. die MBEs und JMDs nicht schon längst ein nicht mehr wegzudenkender Bestandteil einer dynamischen, durch Migration und Internationalität geprägten Gesellschaft? Da sie vom Bund befristet gefördert sind, stehen sie aber quasi alle paar Jahre zur Disposition! Das Gleiche gilt für mehr- und zum Teil langjährig aufgebaute Strukturen z.B. im Rahmen von Förderprogrammen wie IvAF und IQ und anderen Programmen! Auch der Integrationsbegriff, der mit einer Zementierung von „Sonderstrukturen“ assoziiert ist, wird zunehmend kritisch reflektiert...
- Auch der **Einfluss der öffentlichen Hand auf die wirtschaftliche Entwicklung** vor Ort und die Personalphilosophie von Unternehmen, die qua Organisationstyp einer anderen Logik (Gewinnorientierung) folgen als z.B. Kommunen (Daseinsvorsorge) oder Wohlfahrtsverbände (Gemeinnützigkeit) ist ein Stück weit begrenzt.

Herausforderungen lokaler Integrationspolitik (III)

- Ein weiteres Problem für im Bereich Migration und arbeitsmarktliche Teilhabe aktive Kommunen und andere Träger vor Ort kann mediale **Negativberichterstattung insbesondere zum Thema „Flüchtlinge“** (und ein damit aufkommendes Erstarren rechtspopulistischer Parteien und rechtspopulistischer Positionen) sein. Einige Medienberichte legen bspw. nahe, **dass ein großer Teil der Geflüchteten wenig bis gar nicht qualifiziert sei**. Die aktuelle Situation ist aber **weitaus differenzierter** zu betrachten und auch einige **statistische Erfassungskriterien** (wie „berufsqualifizierender Abschluss“ als Hauptkategorie für berufliche Qualifikation), womit in der Regel ein Abschluss nach „deutschem“ Verständnis gemeint ist) sind nicht unproblematisch – bei solchen Erfassungskriterien wird z.B. Berufserfahrung als potenzielle Kompetenz unterschlagen.
Solche Negativberichterstattungen können **ungünstig für das Sozialklima** vor Ort sein und damit unter Umständen auch z.B. für das Personalrekrutierungsverhalten mancher Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Hier ist die Frage, wie Kommunen integrationspolitisch zu einer stärker differenzierten Perspektive auf Geflüchtete beitragen können.

Gliederung

1. Qualifizierungs- und Beschäftigungssituation der Bevölkerung mit Migrationshintergrund
2. Arbeitsfelder, Akteure und Strukturen zur Stärkung der Arbeitsmarktchancen in Deutschland
3. Herausforderungen der Kommunen und anderer lokale Akteure im Handlungsfeld Migration und Arbeitsmarkt
4. **Entwicklungsperspektiven bei der Stärkung der Teilhabe in Qualifizierung und Beschäftigung vor Ort**

Was kann nun integrationspolitisch vor Ort getan werden, wenn die Teilhabe der Bevölkerung an Qualifizierung und Beschäftigung verbessert werden soll?

In der Kürze der Zeit (basierend auf Ergebnissen verschiedener Studien und Evaluationen, vgl. Literaturverzeichnis) im Folgenden nur eine Auswahl...

Entwicklungsperspektiven (I)

1. Stellenwert von Qualifizierung und Beschäftigung in Integrationskonzepten stärken und ernsthaft und nachhaltig umsetzen:

Wie im aktuellen Integrationskonzept von Hamburg auch hat das Thema Qualifizierung und Beschäftigung laut Befragungen (Gesemann/Roth u.a. 2012, 2017) in vielen Kommunen eine hohe Bedeutung, die über die letzten Jahre noch gewachsen ist. Wichtig ist, dass Konzepten Taten folgen, Aktivitäten nachhaltig gestaltet werden und dies im Rahmen eines koordinierten, handlungsfeldorientierten Prozesses stattfindet.

2. Teilhabe-, menschenrechts- und potenzialorientierte Philosophie im Umgang mit migrationsbedingter Vielfalt in Qualifizierung und Beschäftigung umsetzen:

Auch dies ist im Hamburger Integrationskonzept angelegt, ebenso wie ein am Inklusionsgedanken angelehntes Integrationsverständnis. Was bedeutet das konkret für die Teilhabe in Qualifizierung und Beschäftigung? Es bedeutet z.B. auch, Vielfalt als Normalität anzuerkennen und damit entsprechend nachhaltige qualifizierungs- und beschäftigungsorientierte Strukturen auf- und auszubauen, die einer von Internationalität und Interkulturalität geprägten Stadtgesellschaft gerecht werden. Und: Ermöglichung von Teilhabe so früh wie möglich!

Entwicklungsperspektiven (II)

3. Steuerung und Vernetzung, Synergieeffekte schaffen:

Strukturen und Aktivitäten zur Stärkung der Teilhabe in Qualifizierung und Beschäftigung müssen zielführend und synergieorientiert koordiniert werden. Hierfür muss es zentral verantwortliche Personen und Organisationen geben – in vielen Kommunen sind dies die kommunalen Integrationsfachstellen, aber in beteiligungsorientierter Zusammenarbeit mit entsprechenden Akteuren in Zivilgesellschaft und Wirtschaft. Je nach Themenzuschnitt kann die Vernetzungsarchitektur jedoch auch anders aufgestellt sein.

4. Migration und Teilhabe am Arbeitsmarkt fördern ist Querschnittsaufgabe!

In einer modernen internationalen Stadtgesellschaft wird zuständigkeitsübergreifend an diesem Thema gearbeitet – wenngleich innovative Impulse gleichzeitig auch von immer wieder neu zu schaffenden Innovationsprojekten kommen und konstruktiv aufgegriffen werden können. Wichtig dabei auch: rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit!

Entwicklungsperspektiven (III)

5. Passgenaue Bedarfe und Zielgruppen identifizieren und diese „Konstruktionen“ immer wieder überprüfen!

Wichtig auch für den arbeitsmarktlichen Kontext ist eine möglichst differenzierte Perspektive auf die Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Bedarfe. So werden in den aktuellen arbeitsmarktlichen Debatten bspw. noch zu wenig Angebote gemacht, die dezidiert die Bedarfe von Müttern mit Migrationshintergrund (Stichwort: angebotsbegleitende Kinderbetreuung) oder von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund berücksichtigen. Gleichzeitig bleibt aber wichtig, bei den Planung von Maßnahmen die „Gruppenkonstruktionen“ immer wieder zu reflektieren!

6. Ausreichend differenzierte Datenbasis vor Ort schaffen:

Welche Statistiken mit welchem Differenzierungsgrad werden benötigt, um die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in Qualifizierung und Beschäftigung vernünftig beurteilen zu können? Beispiele: a) oft gibt es keine durchgängig geschlechtsspezifischen Daten, b) (grobe) Unterscheidungsmöglichkeiten nach aufenthaltsrechtlichen Kriterien, die auch arbeitsmarktrelevant sind, c) Unterscheidung z.B. nach: EU-Staaten, Drittstaaten etc.. d) Bildungshintergrund, e) Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung/Beeinträchtigung

Entwicklungsperspektiven (VI)

7. Interkulturelle Öffnung der Regelinstitutionen weiter vorantreiben:

Beispiele: Stadtstaat Hamburg als Arbeitgeber: Zugangsbarrieren abbauen, Personalrekrutierungsmechanismen überprüfen, Angebotsarchitektur reflektieren etc.; die Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen (als Dienstleister, aber auch als Arbeitgeber) sowie die Interkulturelle Öffnung auch in anderen Organisationstypen gelten in einer ganzen Reihe von Studien als zentrale Voraussetzungen für a) die Stärkung der Teilhabe und b) die Erfüllung des Postulats von Vielfalt als Normalität

8. Enge Zusammenarbeit mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern:

v.a.: zielführende Beratungs- und Unterstützungsstrukturen auch für die Unternehmen auf- bzw. ausbauen, um die Hemmschwelle, Menschen mit Migrationshintergrund, v.a. auch Geflüchtete einzustellen, zu senken; dabei bestehende Netzwerke engagierter Unternehmen nutzen (z.B. Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“)

Entwicklungsperspektiven (V)

9. Angebote bedarfsgerecht zuschneiden, ausdifferenzieren und verzahnen, Vernetzung der verantwortlichen Akteursgruppen - Beispielfragen

Beispiel: Grundbildung/Alphabetisierung

Welche Zielgruppen haben welche Bedarfe im Bereich Grundbildung? Wie bauen die Angebote aufeinander auf? Sind die Bedarfe bekannt bzw. erhoben worden? (Beispiel Alphabetisierung: Ausdifferenzierung nach Bildungshintergrund); Findet ein fachlicher Austausch z.B. zu didaktischen und methodischen Konzepten statt?

Beispiel: Integriertes Fach- und Sprachenlernen in beruflicher Weiterbildung

Welche diesbezüglichen Formate gibt es in Hamburg? In wie weit sind Unternehmen auf welche Weise involviert? Sind die diesbezüglichen Bedarfe von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (je fachspezifisch) bekannt? Wer muss noch alles involviert sein?

Beispiel: Beratung zu beruflicher Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration

Auf welche Weise sind Erstberatungen, Verweisberatungen, Kompetenzfeststellungen etc. miteinander verzahnt? Wie differenziert sind die Kompetenzfeststellungen? Sind bei Bedarf mehrsprachige Beratung und Informationen gewährleistet? Mehrsprachige Formulare etc.? Wie viel Zeit ist für qualitätsvolle Beratung nötig und wichtig?

Entwicklungsperspektiven (VI)

9. Angebote bedarfsgerecht zuschneiden, ausdifferenzieren und verzahnen, Vernetzung der verantwortlichen Akteursgruppen (Fortsetzung)

Beispiel: Anerkennung von Abschlüssen

Was kann vor Ort getan werden, um die Anerkennung von Abschlüssen und ggf. die Vermittlung in passgenaue Nachqualifizierungen zu verbessern? Wie zufriedenstellend ist das Zusammenwirken mit zentralen/überregionalen Stellen und den Einrichtungen vor Ort? Wie wird mit Berufserfahrung ohne Abschluss und informellen Kompetenzen umgegangen und in wie fern werden diese potenzialorientiert sichtbar gemacht? Sind die aktuellen Beratungsstrukturen ausreichend?

10. Beteiligungsstrukturen ausbauen und nutzen:

Alle qualifizierungs- und arbeitsmarktrelevanten Akteure an Prozessen auf verschiedenen Ebenen beteiligen, genauso auch Migrant*innenorganisationen, aber auch die Bürgerschaft insgesamt; freiwilliges Engagement weiter stärken - aber auch hier ist umsichtiges Schnittstellenmanagement gefragt

Entwicklungsperspektiven (VII)

11. Offensive und mehrsprachige Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit forcieren:

Offensive Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit in die Stadtgesellschaft hinein über das, was in Hamburg im Bereich arbeitsmarktliche Teilhabe geleistet wird; weitere Mitstreiterinnen und Mitstreiter gewinnen; „Wir in Hamburg“ als kollektives Narrativ; mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit – offensive, konstruktive Öffentlichkeitsarbeit trägt auch zur Versachlichung von Debatten bei; in manchen größeren Kommunen wird die Einführung einer Informationsdatenbank diskutiert, um mehr Transparenz über Angebote etc. zu schaffen

12. Antidiskriminierungsarbeit stärken, arbeitsmarktrelevante Akteure sensibilisieren:

Laut Antidiskriminierungsstelle des Bundes findet (nach Lebensbereichen sortiert) am Häufigsten Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt statt (ADB 2016). Diskriminierung ist kein Randphänomen, sondern reicht in weite Teile der Gesellschaft hinein. Daher: Diskriminierungserfahrungen ernstnehmen, Ausbau der Antidiskriminierungsberatungsarbeit, relevante Akteure sensibilisieren; Antidiskriminierungspolitik auf stadtstaatlicher Ebene stark machen.

Entwicklungsperspektiven (VIII)

13. Interkommunale Vernetzung und fachlichen Austausch stärken:

In verschiedenen Studien (z.B. Gesemann/Roth u.a. 2012, 2016; Schammann/Kühn 2017, Hartwig/Kroneberg 2016) als auch in unserer eigenen Kommunalstudie (Farrokhzad/ Kluß u.a. 2017) war immer wieder ein Ergebnis, wie wertvoll der interkommunale Austausch ist, damit man „das Rad nicht neu erfinden muss“. Hamburg ist im kommunalen Qualitätszirkel zur Integrationspolitik vertreten – eines der wichtigsten interkommunalen Austauschforen zum Thema bundesweit!

Entwicklungsperspektiven (IX)

14. Kritisch-konstruktive Begleitung von überörtlichen integrationspolitischen Initiativen:

Was bedeutet die Wohnsitzauflage für anerkannte Geflüchtete für die Teilhabe am Arbeitsmarkt, welche Erfahrungen machen die Kommunen (Öffentliche Verwaltung und andere Akteure)? Wie beurteilen sie zum Teil widersprüchliche Integrationspolitiken des Bundesinnenministeriums und des Bundesarbeitsministeriums bzgl. der Asylsuchenden, welche Folgen hat das für sie? In welcher Form ist ggf. ein Autonomiegewinn der Kommunen bei der Integrationsarbeit vor Ort z.B. gegenüber dem Bund von Bedeutung? Welche Position beziehen Kammern und Unternehmen vor Ort? Eine kritisch-konstruktive Begleitung von Gesetzgebungsverfahren und Förderlogiken aus kommunaler Perspektive kann hilfreich sein, die kommunalen Bedarfe vor Ort sichtbar machen helfen und die Position der Kommunen stärken.

Last but not least....

... einige Weisheiten, die uns in unserer Kommunalstudie (Farrokhzad/Kluss u.a. 2017) befragte Kommunen zu ihrer integrationspolitischen Haltung auf den Weg gegeben haben:

- Wichtig ist eine vertrauensvolle und wertschätzende Zusammenarbeit aller Akteure, mit einem empathischen Verständnis für die jeweils unterschiedlichen Organisationslogiken – aber gleichzeitig immer gemeinsame Ziele fest im Blick.
- Keine „belehrenden“, sondern dialog- und kooperationsorientierten Formate der Information, Sensibilisierung, Prozessentwicklung und Maßnahmeplanung!
- „Eine Stadtpolitik für alle“ – Migration ist nur ein Aspekt von Vielfalt in der konstruktiven Gestaltung des städtischen Zusammenlebens und sollte (bei allen Notwendigkeiten, die integrationspolitisch erforderlich sind), nicht übermäßig „verbesonderlicht“ werden. Und:
- Zitat aus Interview in der Integrationsfachstelle der Stadt Zürich: „Auch wenn einzelne Integrationsangebote sich an besondere Bevölkerungsgruppen richten, nützen sie allen. Denn ein gutes Zusammenleben liegt im Interesse der ganzen Gesellschaft!“ (Farrokhzad/Kluß u.a. 2017)

**... In diesem Sinne wünsche ich Ihnen gutes Gelingen
und eine glückliche Hand bei der Vernetzung!**

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit!

Literatur

- Aumüller, Jutta (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Hrsg. von der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- BAMF (2016): Asyl – und dann? Die Lebenssituation von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in Deutschland. Nürnberg: BAMF.
- Farrokhzad, Schahrzad (2017): Qualifikation und Teilhabe geflüchteter Frauen und Männer am Arbeitsmarkt – eine geschlechterdifferenzierte Perspektive. In: Ceylan, Rauf/ Ottersbach, Markus/Wiedemann, Petra (Hg.): Neue Mobilitäts- und Migrationsprozesse und sozialräumliche Segregation. Wiesbaden: VS Verlag, S. 157-185
- Farrokhzad, Schahrzad (2015): Chancengleichheit? Bildungs- und Berufschancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund in der Bundesrepublik Deutschland. In: Gephart, Hella/Kosuch, Renate (Hg.): Genderwissen – Gendernutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit. Tagungsdokumentation. Reihe Studien Netzwerk Frauen und – Geschlechterforschung NRW Nr. 21/2015., S 25-38.
- Farrokhzad, Schahrzad&Kluß, Anno/Hand, Saloua Mohammed Oulad M./Adams, Dirk/Schnitz, Andreas (2017): Impulse für Innovationen in der Migrations- und Integrationsarbeit. Köln. Quelle: <http://ki-koeln.de/assets/Uploads/Veroeffentlichungen/Studie-Migrations-und-Integrationsarbeit.pdf> . Zugriffen: 12. November 2017.
- Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) (2017): WIR IN HAMBURG! Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt. Hamburger Integrationskonzept 2017. Hamburg. Quelle: <http://www.hamburg.de/contentblob/128792/6a4c2e9dfbc99ca4da570a88c91916cd/data/konzept.pdf>. Zugriffen: 12. November 2017.
- Gag, Maren/Voges, Franziska (2014): Inklusion auf Raten. Zur Teilhabe von Flüchtlingen an Ausbildung und Arbeit. Münster: Waxmann.
- Gesemann, Frank/Roth, Roland/Aumüller, Jutta (2012): Stand der kommunalen Integrationspolitik in Deutschland. (Herausgeber: Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration). Quelle: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2012-05-04kommunalstudie.pdf?__blob=publicationFile . Zugriffen: 13.11.2017.
- Gesemann, Frank/Roth, Roland (2017): Erfolgsfaktoren der kommunalen Integration von Geflüchteten. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung; Quelle: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/13372.pdf> . Zugriffen: 12.November 2017.

Literatur

- Hartwig, Jürgen/Kroneberg, Dirk Willem (2016): Flucht und Migration: Herausforderungen und Chancen für Kommunen. Berlin: Verlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V.
- IAB (2016): Geflüchtete Menschen in Deutschland - eine qualitative Befragung. Quelle: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0916.pdf> . Zugriffen: 12. November 2016.
- Mirbach, Thomas/Triebl, Katrin/Bartsch, Samera (2014): Programmevaluation: ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Zweite Förderrunde. Abschlussbericht. http://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Berichte/evaluationsbericht-bleiberechti.pdf%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D1. Zugriffen: 12. November 2017.
- Mirbach, Thomas/Triebl, Katrin/Farrokhzad, Schahrzad (2013): Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz. Hamburg. http://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2013/Zwischenbilanz_BR_II__14-01-2013.pdf. Zugriffen: 12. November 2017.
- Schammen, Hannes/Kühn, Boris (2017): Kommunale Flüchtlingspolitik in Deutschland. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Quelle: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12763.pdf> . Zugriffen: 12. November 2017.
- Soremski, Regina (2010): Das kulturelle Kapital der Migrantenfamilie: Bildungsorientierungen der zweiten Generation akademisch qualifizierter Migrantinnen und Migranten. In: Nohl, Arndt-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (Hg.) (2010): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag.
- Stadt Zürich, Stadtentwicklung, Integrationsförderung (o.J.):STRUB– strukturierte kollegiale Beratung zu Wirkungen und Nebenwirkungen von Integrationsprojekten . Quelle: https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/stadtentwicklung/integrationsfoerderung/integrationsthemen/transkulturelle_kompetenz.html . Zugriffen: 12. November 2017.