



## Kammern und Migrantenorganisationen

Potenziale der Zusammenarbeit bei der beruflichen  
Integration und Fachkräftesicherung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“

## Impressum

Dokumentation zur Fachtagung  
„Potenziale der Zusammenarbeit bei der beruflichen Integration und Fachkräftesicherung“  
vom 14.05.2014, in der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main

### Herausgeber:

Die Koordination der Fach AG Migrantenorganisationen im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“  
bei der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM)  
KUBI Verein für Kultur und Bildung e.V.

### Redaktion:

Hilime Arslaner-Gölbasi, SIA-Consult  
Anja Kallabis-von Salzen, KUBI e.V.  
Marion Warumjan, ASM e.V.

### Koordination:

Meryem Celikkol, ASM e.V.

### Layout/Infografik-Design:

Amely-Sharon Maacken | design print & web | Hamburg | design-printweb.de

### Fotos:

Daniela Mortara

### Druck:

Wir machen Druck GmbH

Stand 09/2014

### Mit Unterstützung des IQ Netzwerks Hamburg – NOBI

(das Netzwerk wird koordiniert von der Handwerkskammer Hamburg) [www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)

### und des IQ Landesnetzwerks Hessen

(das Netzwerk wird koordiniert von INBAS - Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH)  
[www.hessen.netzwerk-iq.de](http://www.hessen.netzwerk-iq.de), [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

## Inhalt

### „Kammern und Migrantenorganisationen – Potenziale der Zusammenarbeit bei der beruflichen Integration und Fachkräftesicherung“

<b>Vorwort</b>	05
<b>Relevanz eines Themas aus verschiedenen Blickwinkeln - Begrüßungsreden zur Tagung</b>	06 – 11
<b>Fachkräftesicherung und die Rolle der Migrantenorganisationen</b>	12 – 13
<b>Integrationsrendite - Volkswirtschaftliche Effekte einer besseren Integration von Migrantinnen und Migranten</b>	14 – 17
<b>1 Fachbeiträge aus der Praxis</b>	
1.1. „Arbeitsmarktchancen von geringqualifizierten Menschen erhöhen“	18 – 19
1.2. „Stabilität von Unternehmen durch Betriebsnachfolge und Nachwuchskräfte sichern“	20 – 21
<b>2 Welche Potentiale bietet eine verstärkte Zusammenarbeit von Migrantenorganisation KMU und Kammern</b>	22 – 23
<b>3 Good-Practice-Beispiele</b>	
3.1. „Zusammenarbeit mit Kammern und Migranten organisieren im Bereich Existenzgründung“	24 – 27
3.2. „Zusammenarbeit mit Kammern im Bereich Anerkennung und Anpassungsqualifizierung“	28 – 29
3.3. „Bedeutung der praktischen Arbeit der DTU für den Arbeitsmarkt“	30
<b>4 Perspektiven der Zusammenarbeit zwischen Kammern, Migrantenorganisationen und migrantischen Unternehmen</b>	31 – 32
<b>5 Handlungsempfehlungen und Ausblick</b>	
5.1. „Handlungsempfehlungen“	32 – 33
5.2. „Resümee - Impulse“	34
5.3. Danksagung	35

Allgemeine Informationen zur Fach AG Migrantenorganisationen, zur Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM) und zum Verein für Kultur und Bildung KUBI e.V.



## Vorwort

**Die Facharbeitsgruppe Migrant\*innenorganisationen und deren Mitglied KUBI e.V. luden am 14. Mai 2014 zur Fachtagung „Kammern und Migrant\*innenorganisationen – Potenziale der Zusammenarbeit bei der beruflichen Integration und Fachkräftesicherung“ nach Frankfurt ein.**

Ziel der Tagung war es, Potenziale der Zusammenarbeit zwischen Kammern und Migrant\*innenorganisationen auszuschöpfen, um bessere berufliche Integration von Migrant\*innen und Migranten aufzuzeigen.

Bereits bestehende erfolgreiche Kooperationsmodelle zwischen Kammern und Migrant\*innenorganisationen wurden präsentiert und diskutiert. Beiträge aus der Praxis zeigten Erfolgsfaktoren in der Umsetzung auf: Good-Practice-Beispiele aus den Bereichen der Existenzgründung, der beruflichen Anerkennung sowie der praktischen Arbeit eines Unternehmens wurden vorgestellt. Im Podiumsgespräch mit Vertreterinnen und Vertretern der Kammern, des Wirtschaftsministeriums Hessen und der Bundesagentur für Arbeit reflektierten die Teilnehmenden Erfahrungen ihrer Zusammenarbeit und diskutierten Chancen und Herausforderungen für die Zukunft.

Wir freuen uns, wenn es auch durch Ihre künftige Mitwirkung immer besser gelingt, wichtige Impulse gemeinsam umzusetzen und die berufliche und damit auch gesellschaftliche Teilhabe von Migrant\*innen und Migranten voranzutreiben.

Kooperationen zwischen Migrant\*innenorganisationen und Regelinstitutionen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes sind ein wichtiger Baustein zur Sicherung von Fachkräften in Deutschland.

Mit herzlichen Grüßen

**die Fach AG Migrant\*innenorganisationen und KUBI e.V.**



## Relevanz eines Themas aus verschiedenen Blickwinkeln - Begrüßungsreden zur Tagung

**Dr. Christof Riess,**  
Hauptgeschäftsführer  
der Handwerkskammer  
Frankfurt-Rhein-Main



**Als starker Partner und Interessensvertreter von Handwerk, Bildung und Beratung bietet die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main ein umfangreiches Service- und Dienstleistungsangebot.**

Bundesweit beteiligen sich Handwerkskammern auch mit eigenen Projekten am Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Handwerkskammern unterstützen Initiativen zur effizienten Nutzung von Ressourcen.

In dieser Zusammenarbeit mit dem IQ-Förderprogramm eröffnete Herr Dr. Christof Riess, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main, die Fachtagung „Kammern und Migrantenorganisationen – Potenziale der Zusammenarbeit bei der beruflichen Integration und Fachkräftesicherung“.

### Allgemeine Informationen

- Jurist
- seit 1. Februar 2004 Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main

## Peter Feldmann

Der Oberbürgermeister der Stadt Frankfurt am Main, Herr Peter Feldmann, ehrte die Fachtagung mit einem Grußwort, das Sie auch auf den Einladungen finden.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Besucherinnen und Besucher des Fachtages,

in unserem Land überwiegt mehr und mehr die Haltung, Migration nicht nur als Realität anzuerkennen, sondern auch immer mehr die damit verbundenen Potentiale und Chancen für unsere Gesellschaft hervorzuheben. Vielfalt wird immer mehr im Sinne einer inklusiven Gesellschaft gestaltet, als ein zu erstrebendes Ziel gesehen.

Das IQ-Förderprogramm, das die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von erwachsenen Migrantinnen und Migranten zum Ziel hat, ist daher ein wichtiger Beitrag für Teilhabe und die Zukunft unserer Gesellschaft. Ich freue mich auch, dass wir mit KUBI e.V. in Frankfurt einen anerkannten Träger haben, der in diesem Förderprogramm zum Thema „Migrantenorganisationen/Diversity Management“ seit Jahren gute Arbeit leistet.

Das Gestalten der Vielfalt und somit unserer Zukunft ist aber auch eine Herausforderung. Es braucht Instrumente und Methoden der Zusammenarbeit, die den Anforderungen unserer Zeit entsprechen. Dazu gehört auch (neue) Netzwerke zu bilden. Diesen Fachtag sehe ich als wirksames Mittel, Argumente für neue Netzwerke zwischen Akteuren, die an diesem Fachtag zu Wort kommen werden, auszutauschen: Die Veranstaltung verspricht in der Zusammenarbeit zwischen Kammern, Unternehmervereinen sowie Migrantenor-



**Peter Feldmann**  
Oberbürgermeister der  
Stadt Frankfurt am Main

### Allgemeine Informationen

- Diplom Politologe und Sozialbetriebswirt
- seit 1974 Mitglied der SPD
- seit 1. Juli 2012 Oberbürgermeister der Stadt Frankfurt am Main

ganisationen viel Potenzial für die Fachkräftesicherung. Als Oberbürgermeister von Frankfurt, wo ökonomische Prosperität, soziale Dynamik und kreative Innovation eng mit dem Namen dieser Stadt verbunden sind, müssen wir auch neue Wege gehen, um zukunftsfähig zu bleiben. Das Thema ist neu wie spannend! Ich wünsche Ihnen gute Gespräche und weiterhin viel Erfolg auf unserem gemeinsamen Weg.

Ihr Peter Feldmann





Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Förderprogramm IQ bindet Migrantenorganisationen ein und fördert die Zusammenarbeit mit Regelinstitutionen des Arbeitsmarktes.

Da das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dieses Motto unterstützt, aber heute leider nicht mit einer Vertreterin persönlich anwesend sein kann, übermitteln wir Ihnen auf diesem Wege ein Grußwort und freuen uns, dass Frau Celikkol von der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. es verliest.

Die Vielfalt unserer Gesellschaft spiegelt sich in einem vielseitigen wirtschaftlichen Geschehen wider:

- Immer mehr Menschen mit Migrationshintergrund wagen den Weg in die Selbstständigkeit und schaffen damit neue Arbeits- und Ausbildungsplätze. Sie leisten einen bedeutenden Beitrag zum Wirtschaftsklima, zur Konjunktur und zum Gründungsgeschehen in Deutschland.
- Darüber werden auch internationale Wirtschaftsbrücken aufgebaut, denn viele Migranten pflegen für ihre Geschäfte Kontakte zu ihren Herkunftsländern.
- Wir werden in Zukunft eine höhere Zahl von gut ausgebildeten Fachkräften brauchen. Unabdingbar für die Chancengleichheit von jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund ist ein Mentalitätswechsel hin zur interkulturellen Öffnung in den Wirtschaftsunternehmen. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen ist eine offene und anderen Kulturen gegenüber aufgeschlossene Unternehmensphilosophie notwendig, die für den wirtschaftlichen Erfolg wichtiger denn je wird.
- Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen können Potenziale von Menschen mit ausländischen Qualifikationen sichtbar gemacht werden. Antragstellende können von den neuen gesetzlichen Möglichkeiten profitieren und ihre Arbeitsmarktsituation verbessern. Das Anerkennungsgesetz bewährt sich damit als ein geeignetes Instrument der Integration und Arbeitsmarktpolitik.

Für alle drei aufgeführten Bereiche halten Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern in Deutschland Informationen, Beratungs- und Qualifizierungsangebote vor. Insbesondere die Handwerkskammern aber auch einige Industrie- und Handelskammern beteiligen sich mit eigenen Projekten am Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, das die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten zum Ziel hat.

Migrantenorganisationen sind für Menschen mit Einwanderungsgeschichte häufig erste Anlaufstelle – sowohl unmittelbar nach der Einwanderung, als auch in weiteren Lebensjahren. Dabei geht es um individuelle Orientierung für alle Lebensbereiche, aber immer auch um berufliche Angelegenheiten.

Viele Migrantenorganisationen verfügen über jahrelange Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den Regelinstitutionen. Sie kennen sowohl die politischen und administrativen Strukturen in Deutschland als auch die Akteure des Arbeitsmarktes. Das Förderprogramm IQ weiß um diese Ressourcen von Migrantorganisationen. Es ist von besonderer Bedeutung, dass sie als Träger von Teilprojekten in die Umsetzung des Programms eingebunden sind. Damit tragen sie dazu bei, dass Förderprogramm aktiv zu gestalten. Die IQ-Teilprojekte, die von Migrantorganisationen durchgeführt werden, sind in den Handlungsfeldern Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Diversity Management, Existenzgründung und Qualifizierung tätig. Sie bearbeiten auch die Querschnittsthemen Antidiskriminierung, Beratung, Kompetenzfeststellung und die Zusammenarbeit mit Migrantorganisationen.

**„ ... Migrantenorganisationen sind für Menschen mit Einwanderungsgeschichte häufig erste Anlaufstelle – sowohl unmittelbar nach der Einwanderung, als auch in weiteren Lebensjahren. Dabei geht es um individuelle Orientierung für alle Lebensbereiche, aber immer auch um berufliche Angelegenheiten.“**

Dr. Dagmar Beer-Kern

Auf der heutigen Fachveranstaltung werden Potenziale von kleinen und mittleren migrantischen Unternehmen aufgezeigt und erfolgreiche Modelle der Zusammenarbeit zwischen Kammern und Migrantorganisationen vorgestellt.

Wir erwarten uns vom heutigen Tag wichtige Impulse zur weiteren interkulturellen Öffnung und für neue Formen der Zusammenarbeit.

Kooperationen zwischen Migrantorganisationen und Regelinstitutionen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes sind ein wichtiger Baustein, um den Fachkräftebedarf zu sichern.

Wir wünschen der Tagung gutes Gelingen und danken allen Beteiligten herzlich für die Organisation und Durchführung.



## Markus Frank

Wirtschaftsdezernent Frankfurt am Main



Markus Frank  
Wirtschaftsdezernent  
Frankfurt am Main

### Allgemeine Informationen

- Selbstständiger KFZ-Meister
- seit 1988 Mitglied der CDU
- Fraktionsvorsitzender und umweltpolitischer Sprecher
- Stadtrat, Dezernent für Wirtschaft, Sport, Sicherheit und Feuerwehr der Stadt Frankfurt am Main

Ich freue mich sehr, Sie heute im Namen des Magistrats der Stadt Frankfurt am Main begrüßen zu dürfen.

Ein hoch aktuelles Thema steht bei der heutigen Fachtagung auf der Tagesordnung: Die Gestaltung der Zusammenarbeit von Kammern und Organisationen bei der beruflichen Integration und Fachkräftesicherung.

Der bundesweit anerkannte Verein KUBI e.V. liefert gute Beispiele dafür, dass die Umsetzung von gemeinsamen Projekten gut funktionieren kann. Als Frankfurter sind wir natürlich stolz darauf, dass KUBI in

unserer Stadt beheimatet ist und sich seit 1993 erfolgreich für die Verständigung junger Menschen unterschiedlicher Nationen engagiert und diesen bei der beruflichen Integration behilflich ist.

Eine aktive Teilhabe am Erwerbsleben ist die beste Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration von Migranten und hier insbesondere von Jugendlichen. Diese Arbeit von KUBI fand Anerkennung auf der höchsten Bundesebene:

- Im August 2002 verlieh der damalige Bundespräsident Johannes Rau dem Verein die Urkunde „Besondere Anerkennung für vorbildliches Engagement bei der Integration von Zuwanderern in der Bundesrepublik Deutschland“
- Und im Jahr 2006 erhielt KUBI den Integrationspreis der Stadt Frankfurt am Main.

Und das ist nur ein Beispiel, wie diese Themen in Frankfurt aktiv gelebt und gestaltet werden. Frankfurt zeigt, wie Miteinander funktioniert: rund 170.000 Menschen aus über 170 Nationen leben in unserer Stadt. Aus diesem Grund ist diese Fachtagung hier absolut richtig: unsere Stadt ist immer gerne bereit, eine Vorreiter-Rolle zu übernehmen. Das Thema stimmt und der Ort stimmt.

Frankfurt als Metropole benötigt gut ausgebildete Arbeitskräfte. Die Verfügbarkeit von Arbeitskräften ist ein ganz wichtiger Standortfaktor.

Der Arbeitsmarkt profitiert von der vielfältigen Wirtschaftsstruktur der Stadt: Diese Vielfalt setzt sich auch auf der Ebene der Arbeitskräfte fort. Unterschiedlichste Begabungen und fachliche Qualifikationen bringen sich im Wertschöpfungsprozess der Unternehmen ein.

Auch wenn Frankfurt glücklicherweise ein Wachstumsstandort ist, müssen wir natürlich vorausschauend agieren. Die Stadt hat dafür einige Programme ins Leben gerufen. Als Wirtschaftsdezernent bin ich insbesondere stolz auf zwei Projekte aus dem Bereich der Existenzgründung:

- Die Kompass GmbH – eine 50% Tochter unserer Wirtschaftsförderung, setzt erfolgreich das Programm der Stadt Frankfurt „Gezielte Förderung von GründerInnen mit Migrationshintergrund“ um. Dabei werden Gründer beim Einstieg ins Unternehmernleben kostenlos professionell beraten: ca. 200 Interessierte pro Jahr lassen sich coachen und beraten.
- Das andere Projekt ist der Frankfurter Gründerfonds, das Ergebnis einer Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaftsförderung Frankfurt GmbH und der Frankfurt School Financial Services GmbH.
- Der Gründerfonds erleichtert Gründern den Zugang für einen Kredit für Betriebsmittel und/oder Investitionen zwischen 2.500 und 50.000 EUR. Sechs Partnerbanken wurden im Januar 2014 durch weitere zwei ergänzt: Die Isbank AG und OYAK ANKER Bank GmbH, beides türkische Banken.

**„Eine aktive Teilhabe am Erwerbsleben ist die beste Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration von Migranten und hier insbesondere von Jugendlichen. Diese Arbeit von KUBI fand Anerkennung auf der höchsten Bundesebene.“**

Markus Frank



Das sind gute Beispiele für eine gelungene Zusammenarbeit in unserer Stadt.

Meine Damen und Herren, die heutige Fachtagung setzt neue Akzente und zeigt, wie wichtig das Thema für unsere Stadt ist.

Herzlichen Dank!





## Fachkräftesicherung und die Rolle von Migrantenorganisationen

**Migrantenorganisationen sind für Menschen mit Einwanderungsgeschichte häufig erste Anlaufstelle – sowohl unmittelbar nach der Einwanderung, als auch in weiteren Lebensjahren. Dabei geht es um individuelle Orientierung für alle Lebensbereiche, aber immer auch um berufliche Angelegenheiten. Viele Migrantenorganisationen verfügen über jahrelange Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den Regelinstitutionen. Sie kennen sowohl die politischen und administrativen Strukturen in Deutschland als auch die Akteure des Arbeitsmarktes.**

### Fach AG MO sichert fachlichen Austausch und Partizipation

Die Einrichtung und Finanzierung einer Fach AG Migrantenorganisationen (MO) seit Januar 2013 ermöglicht den beteiligten Migrantenorganisationen einen fachlichen Austausch und die Mitgestaltung von Prozessen aus der Perspektive von MO. In der Fach AG wirken 13 Migrantenorganisationen mit, die als Teilprojekträger in ihren jeweiligen Landesnetzwerken aktiv sind. Für die Fach AG steht die direkte Teilnahme und Teilhabe von Migrantinnen und Migranten an Arbeit und Beschäftigung im Vordergrund. Die Koordination der Fach AG MO sorgt für Transparenz der Potenziale von MO und für die Darstellung von Best-

Practice-Beispielen einer erfolgreichen Kooperation von MO und Regelinstitutionen. In der Fach AG MO werden pro Jahr vier Arbeitstreffen und thematische Fachtagungen durchgeführt, um den Austausch auf Bundesebene zu gewährleisten. Dabei werden Produkte wie ein Expertenpool, Newsletter, Leitfäden und Handlungsempfehlungen erarbeitet. In dieser Broschüre werden die in IQ aktiven Migrantenorganisationen und ihre Teilprojekte genauer vorgestellt. **Die Koordination ist bei der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM) im Landesnetzwerk Hamburg-NOBI angesiedelt.** Um verstehen zu können, welche Rolle Migrantenorganisationen (MO) für die Fachkräftesicherung spielen können,

**Marion Wartumjan**  
Geschäftsführerin ASM e.V.

- geboren in Grevesmühlen
- Studium der Philologie, Universität Krasnodar
- seit 1996 Jugendreferentin des Deutschen VHS Verbandes, in bundesweiten Projekten der Jugend- und Erwachsenenbildung
- seit 2007 bei ASM e.V., Hamburg
- seit 2014 Geschäftsführerin ASM e.V., Hamburg
- und leitet mit Meryem Çelikkol die Koordination der Fach AG Migrantenorganisation im bundesweiten Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

**Arif Arslaner**  
Geschäftsführer KUBI e.V.

- geboren in der Türkei
- seit dem 16. Lebensjahr in Deutschland
- Studium der Sozialpädagogik, FH Frankfurt und Pädagogik, Goethe-Universität
- Kreisgruppensprecher des DPWV Hessen, Stadt Frankfurt
- Bildungsbeirat im DTU-Hessen e.V.
- 1993 Mitbegründer und Geschäftsführer des Vereins für Kultur und Bildung e.V.

seien hier die Heterogenität, die Potenziale und die möglichen Rollen von MO im Überblick dargestellt:

### Was sind Migrantenorganisationen (MO)?

Wir fassen MO hier allgemein als Initiativen, Vereine und Verbände,

- deren Ziele und Zwecke sich wesentlich aus der Situation und den Interessen von Menschen mit Migrationsgeschichte ergeben und
- deren Mitglieder zu einem Großteil Personen mit Migrationshintergrund sind und
- in deren internen Strukturen und Prozessen Personen mit Migrationshintergrund eine beachtliche Rolle spielen.

### Große Heterogenität von MO in Bezug auf Ziele und Inhalte:

- explizite oder eher implizite Ziele
- Ausrichtung als kulturelle, religiöse, unternehmerische, politische, berufsständische, Selbsthilfe-, Wohltätigkeits- oder Freizeit-Vereine und Verbände

### in Bezug auf Struktur

- nach ihrer Größe, ihren Vermögenswerten und Einrichtungen
- nach ihrer formalrechtlichen Anerkennung

### zudem differieren MO nach

- dem ethnischen, kulturellen, nationalen, religiösen Selbstverständnis
- dem regionalen Herkunftskontext, dem Bildungsniveau
- der Geschlechter- und Alterszusammensetzung sowie anderen Merkmalen ihrer Mitglieder.

### in Bezug auf Ressourcen

- Unterschiede bestehen auch bei den vorherrschenden Formen interner und externer Ressourcenfindung
- bei den Verbindungen nach außen (zu anderen MO, zur öffentlichen Verwaltung, zu den Medien, sozialen Bewegungen)

### in Bezug auf Prozesse der Willensbildung und Entscheidungsfindung

- wer entscheidet wann über was?
- Informationsfluss, Willensbildung und Koordination der Mitglieder
- Ausprägung von Führungsstrukturen sowie Einbindung ehren- und hauptamtlicher Aktiver

Schließlich unterscheiden sich MO auch sehr stark im Hinblick auf die Fokussierung ihrer Aktivitäten entweder nur auf das Herkunfts- oder das Ankunftsland oder auf beide.

### Was sind Potenziale von MO?

#### Migrantinnen und Migranten

- bringen ihre Traditionen von Engagement mit
- sind eher informell in gegenseitiger Hilfe und Selbsthilfe aktiv, vielfach in der Community
- bewältigen dabei oft die eigene schwierige Situation oder die der Community
- haben bisher keine Ressourcen, ihr Engagement in Öffentlichkeit sichtbar zu machen

#### MO sind

- von lebensweltlicher Nähe, ganzheitlich
- niedrigschwellig, von gegenseitigem Vertrauen
- von dichter Kommunikation in der Community geprägt
- bekannt, sind zugänglich
- MO haben muttersprachliche Kompetenz, auch im Umgang mit Kindern

#### MO als Akteure des Arbeitsmarktes Potenziale:

- direkter Zugang zu Migrantinnen und Migranten
- viel genannte Brückenbauer-Funktion
- Möglichkeit zur Infrastruktursicherung
- schaffen Zugang zu Regelinstitutionen des Arbeitsmarktes
- gestalten Prozesse der interkulturellen Öffnung von Regelinstitutionen durch Zusammenarbeit mit

#### Herausforderungen:

- Ehrenamtlichkeit als Schwierigkeit
- fehlende Ressourcen für Gestaltung einer Zusammenarbeit
- Misstrauen gegenüber Regelinstitutionen
- Bereitschaft von MO, mit anderen MO zu kooperieren

Handels- und Handwerkskammern in Deutschland haben diese Potenziale zum Teil erkannt.

Sie nutzen die Strukturen von Migrantenorganisationen in konkreter Zusammenarbeit z. B. für die Information über bestehende Beratungsangebote in den Bereichen duale Ausbildung und Existenzgründung/ Unternehmensförderung, Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse und bereits existierender Anpassungsqualifizierungen. Das einzigartige Beispiel einer langjährigen kontinuierlichen Zusammenarbeit bieten die Handelskammer Hamburg und die Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM). Sie geht durch die Zusammenarbeit mit der Vorläuferorganisation von ASM, der Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V. (ATU) auf das Jahr 1998 zurück. Großen Anteil am Gelingen dieser Kooperation hatte der langjährige Geschäftsführer von ASM, Mehmet Keskin.

## Integrationsrendite – Volkswirtschaftliche Effekte einer besseren Integration von Migrantinnen und Migranten

**Prof. Dr. Axel Plünnecke**  
Leiter Kompetenzfeld Humankapital und Innovationen am Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Herr Prof. Dr. Plünnecke präsentierte wesentliche Ergebnisse der Studie „Integrationsrendite - Volkswirtschaftliche Effekte einer besseren Integration von Migrantinnen und Migranten“, die im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln erstellt wurde.

Deutschland hat bereits jetzt die älteste Bevölkerung in Europa. Die demografische Entwicklung beeinflusst mit zwei wesentlichen Effekten die Wirtschaft in Deutschland: Zum einen wird sie – wie von dem Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung prognostiziert – in den kommenden Jahrzehnten zu einem Rückgang der Wachstumsdynamik in Deutschland führen. Und gleichzeitig macht sich der demografische Wandel auf dem Arbeitsmarkt durch einen Anstieg des Fachkräftemangels bemerkbar. Eine steigende Zuwanderung hat starke Effekte auf die Wachstumsdynamik. Langfristig führt eine Erhöhung der jährlichen Nettozuwanderung um 100.000 zu einer Erhöhung der Wachstumsrate des Potentials um 0,2 bis 0,4 Prozentpunkte.

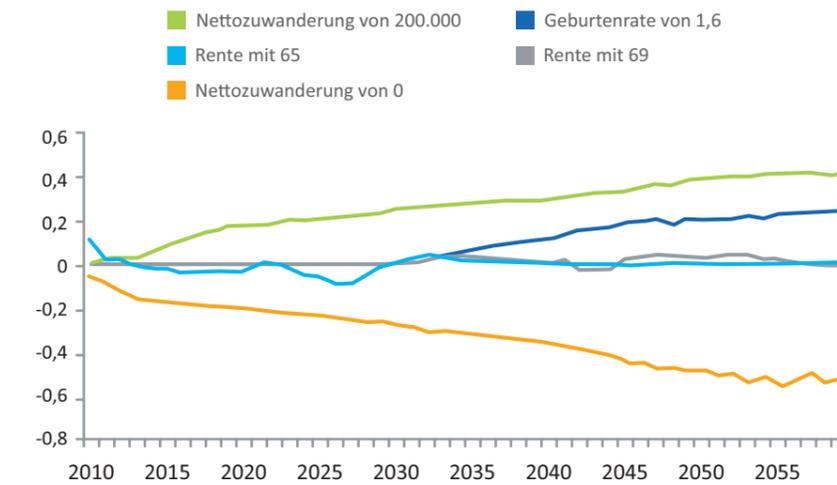
### Allgemeine Informationen

- Studium der Volkswirtschaft
- Stellvertretender Leiter des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik
- Mitverfasser der Studie „Integrationsrendite - Volkswirtschaftliche Effekte einer besseren Integration von Migrantinnen und Migranten“



## Wirtschaftswachstum und Zuwanderung

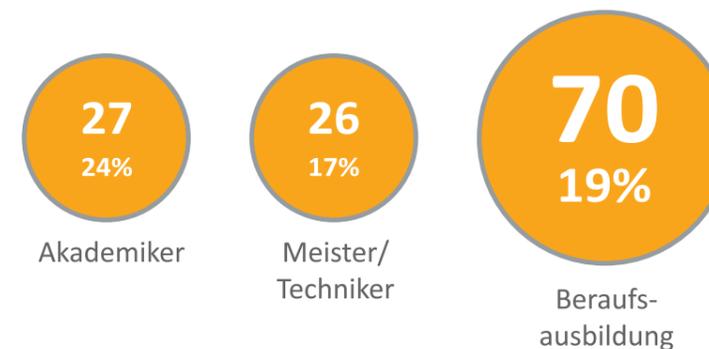
Differenz zum Basiszenario des Potentialwachstums (in Prozentpunkten)



Potenzialwachstum: Wachstumsraten des Produktpotentials  
Quelle: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2011, S. 147  
Frankfurt, 14.05.2014

## Fachkräfte Engpässe: viele Berufe betroffen

Anzahl der Erwerbsberufe mit Engpässen, Stand: Februar 2014



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen, Berufe mit mehr als 100 Arbeitslosen  
Frankfurt, 14.05.2014

„Deutschland hat bereits jetzt die älteste Bevölkerung in Europa. Die demografische Entwicklung beeinflusst mit zwei wesentlichen Effekten die Wirtschaft in Deutschland (...) den Rückgang der Wirtschaftsdynamik (...) und den demografischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt.“

Prof. Dr. Axel Plünnecke

### Zwischenfazit:

- ▶ Es gibt keinen generellen Fachkräftemangel, aber eine wachsende Zahl von Engpassberufen.
- ▶ Rekrutierungsprobleme bestehen vor allem bei beruflichen Qualifikationen.
- ▶ Demografischer Wandel führt zu einem sehr starken Anstieg des demografischen Ersatzbedarfs bei beruflichen Qualifikationen.
- ▶ Der Wachstumspfad der Volkswirtschaft ist in hohem Maße zuwanderungssensitiv.

## Handlungsfeld Qualifizierung

Langfristiger und ganzheitlicher Ansatz

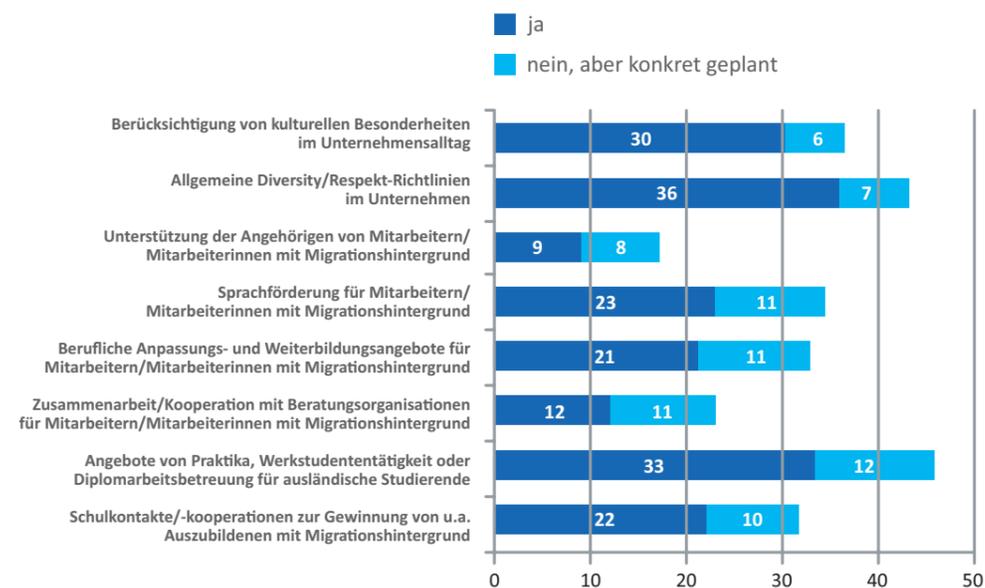
● mittel- und langfristig wirkende Ansatzpunkte ● kurzfristig wirkende Ansatzpunkte



Frankfurt, 14.05.2014

## Handlungsfeld Personalpolitik

Arten der Maßnahmen, alle Unternehmen



Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern  
 Quelle: eigene Berechnungen auf Basis einer Unternehmensbefragung aus dem Jahr 2011. Geis/Riesen 2012  
 Frankfurt, 14.05.2014

## Daraus ergeben sich für das Handlungsfeld Qualifizierung langfristige und ganzheitliche Ansätze, die mit Maßnahmen der Personalpolitik verzahnt werden müssen ...

- ▶ **Weiterentwicklung qualifikationsgesteuerter Zuwanderung**
  - » Gezielte Ansprache im Ausland („Make it in Germany“), Zuwanderung über Hochschule, ...
- ▶ **Weitere Verbesserung der Anerkennungspraxis**
  - » Gleichwertigkeitsprüfung, Landesankennungsgesetze, Nachqualifizierung, ...
- ▶ **Umfassende Maßnahmen entlang der Bildungskette**
  - » frühkindliche Bildung, Grundbildung, Berufsorientierung, Ausbildungsreife, ...
- ▶ **Sensibilisierung betrieblicher Personalpolitik**
  - » Willkommenskultur, Praktika, Schule-Wirtschaft-Angebote, Diversity-Programme, Werkstudenten ....



Folgendes Fazit resümiert Herr Prof. Dr. Plünnecke:

- ▶ **Struktur und Umfang der Zuwanderung nach Deutschland haben sich verbessert.**
- ▶ **Von der Zuwanderung gehen positive ökonomische Impulse für das Aufnahmeland Deutschland aus.**
- ▶ **Für die Abfederung der demografischen Veränderungen ist Zuwanderung einer der wichtigsten Potenzialfaktoren.**
- ▶ **Bei der Integration sind vor allem Sprachförderungskurse, Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Nachqualifizierungsangebote, Signale für Qualität ausländischer Hochschulen wichtig.**
- ▶ **Jugendliche mit Migrationshintergrund werden als großes Potenzial von den Unternehmen erkannt.**

*„Bei der Integration sind vor allem Sprachförderungskurse, Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Nachqualifizierungsangebote, Signale für Qualität ausländischer Hochschulen wichtig.“*

Prof. Dr. Axel Plünnecke

## 1 Fachbeiträge aus der Praxis

### 1.1. „Arbeitsmarktchancen von gering qualifizierten Menschen erhöhen“

Conrad Skerutsch  
Geschäftsführer Werkstatt Frankfurt



*Frage: Worin liegt die Notwendigkeit der Qualifizierung von sogenannten An- und Ungelernten, welche Wirkung hat die Qualifizierung auf Ihre Vermittlungschancen?*

#### **Zur Notwendigkeit der Qualifizierung / Nachqualifizierung sog. „Geringqualifizierter“:**

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich in den letzten 20 Jahren sehr stark verändert. Arbeitsstellen für Geringqualifizierte haben deutlich abgenommen und führen auch klarer als früher zu prekären Lebenslagen (niedriger Lohn, schlechte Arbeitsbedingungen, hohes Kündigungsrisiko). Auf der anderen Seite hat der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften deutlich zugenommen. Aufgrund dieser Lage ist es in hohem Maße angezeigt, im Rahmen von Nachqualifizierung die Menschen, die bislang noch nicht über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, zu einem solchen Abschluss zu verhelfen.

Dass gerade bei dieser Zielgruppe der sog. Geringqualifizierten ein starkes Interesse an so einer Qualifizierung besteht und mit den richtigen Bildungsvorfahren (hier vor allem arbeitsintegrierte Maßnahmen) auch hervorragende Abschlusszahlen zu erreichen sind, zeigt das von Werkstatt Frankfurt e.V. entwickelte Verfahren „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“. In diesem Verfahren, welches wir seit 2006 einsetzen,

Foto von Herrn Conrad Skerutsch: o-ton-arbeitsmarkt.de

erreichen 90% der Absolventen, die zur Kammerprüfung gehen, den gewünschten Abschluss. Die Arbeitsmarktchancen steigen sehr deutlich durch einen solchen Berufsabschluss. 80% unserer Absolventinnen und Absolventen fanden unmittelbar nach der Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige, in der Regel tariflich bezahlte, Arbeit. Mindestens 50% unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben Migrationshintergrund. Sie zeigen sich nach unseren Erfahrungen besonders engagiert in den Qualifizierungsmaßnahmen.

*Frage: In dieser Rolle arbeiten sie ja sicherlich auch mit den anderen Akteuren des Arbeitsmarktes zusammen. Wie muss sich diese Zusammenarbeit der Werkstatt Frankfurt wie z. B. Kammern vorstellen, wie entsteht sie, wie besteht sie?*

#### **Zur Zusammenarbeit mit den Kammern:**

So ein Bildungsverfahren wie der Frankfurter Weg zum Berufsabschluss lässt sich nur erfolgreich entwickeln und umsetzen, wenn es eine sehr enge Abstimmung mit den Kammern gibt. Ich bin sehr froh, dass beide Kammern in Frankfurt sehr engagiert den Frankfurter Weg, und damit die Zielgruppe der sog. Geringqualifizierten, unterstützen und damit den Erfolg erst möglich machen.

Durch die enge Zusammenarbeit mit den für Ausbildung zuständigen Geschäftsbereichen der Kammern konnten auch viele Mitgliedsunternehmen von der Qualität der Abschlüsse des Frankfurter Weges überzeugt werden. Unsere Ausbilder sind teilweise in den Prüfungsausschüssen vertreten und Werkstatt Frankfurt ist in einigen Innungen Mitglied. So entstehen direkte Kontakte zu vielen Mitgliedsunternehmen, über die Praktika, aber auch Arbeitsstellen vermittelt werden konnten.



*„ Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich in den letzten 20 Jahren sehr stark verändert (...) Auf der anderen Seite hat der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften deutlich zugenommen. Aufgrund dieser Lage ist es in hohem Maße angezeigt, im Rahmen von Nachqualifizierung die Menschen, die bislang noch nicht über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, zu einem solchen Abschluss zu verhelfen.“*

Conrad Skerutsch



## 1 Fachbeiträge aus der Praxis

### 1.2. „Stabilität von Unternehmen durch Betriebsnachfolge und Nachwuchskräfte sichern“

Lokman Özkan  
Beratungsreferent bei ATIAD



hin, gibt es aber Defizite im Bereich der Konzeptentwicklung und –umsetzung und häufig belasten auch Schwierigkeiten bei der Finanzierung das Vorhaben. Gleichzeitig haben gerade Gründer/-innen mit Migrationshintergrund unzureichende Kenntnisse über bestehende Angebote und Maßnahmen der Regelinstitutionen des Arbeitsmarktes bzw. Hemmungen bei der Kontaktaufnahme zu Beratungseinrichtungen. Erwartungsgemäß ist damit die Schließungsrate bei Migrant\*innenunternehmen höher.

**Fazit:** Damit die Gründungsaffinität von Migrant\*innen einen dauerhaften Nutzen – auch für den Arbeitsmarkt – bringt, bedarf es spezieller Unterstützung. In erster Linie geht es hierbei darum, über die bestehenden Beratungsangebote in Regeleinrichtungen zu informieren und die Hemmschwelle für die Nutzung von diesen Angeboten zu senken.

Im Bereich der Bildung, Ausbildung und Nachwuchskräfte-sicherung ist festzuhalten, dass die Eltern und Jugendliche nur unzureichend über das Bildungssystem und die Bandbreite der Ausbildungsberufe informiert sind und über Weiterbildungsmöglichkeiten nach einer Ausbildung häufig keine Kenntnisse vorhanden sind. Daher sind auch zum Thema Ausbildung Zielgruppen adäquate Informationen notwendig.

Mit einem Blick auf die Zahlen im Bereich Existenzgründungen kommt Herr Özkan, Beratungsreferent bei ATIAD e.V. (Verband Türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa) zum folgenden Ergebnis: Migrant\*innen sind mit einem Anteil von 30 % an allen 2011 gemeldeten Neugründungen erst einmal „gründungsaffiner“ als Deutsche. Schaut man näher

*„Schaut man näher hin, gibt es aber Defizite im Bereich der Konzeptentwicklung und –umsetzung und häufig belasten auch Schwierigkeiten bei der Finanzierung das Vorhaben.“*

Lokman Özkan

## Bildung, Ausbildung & Nachwuchskräfte-sicherung



### POSITIV

- Zielgruppengerechte Informationen zum Thema Ausbildung (FIBO Magazin)
- Qualifizierung von ‚ehrenamtlichen Berufsberatern‘ (EBBs) mit Vorbildfunktion in der ATIAD Zentrale
- EBBs informieren über das Schul- und Ausbildungssystem in Deutschland
- EBBs führen Infoveranstaltungen in MSO's durch (Moscheen, Elternvereine, Kulturzentren, Fraueninitiativen)
- Begleiten die Jugendlichen in die Berufsinformationszentren
- Geben Hilfestellung bei den Bewerbungen und vermitteln die Jugendlichen in Ausbildungsplätze



### NEGATIV

- Eltern und Jugendliche sind nur unzureichend über das Bildungssystem und die Bandbreite der Ausbildungsberufe informiert
- Sehr oft keine Kenntnisse über Weiterbildungsmöglichkeiten nach einer Ausbildung
- Hemmungen bei der Kontaktaufnahme zu den Regelanbietern
- Auszubereignungsquote von türkischen Unternehm\*innen sehr niedrig

Frankfurt, 14.05.2014



## 2 „Welche Potenziale bietet eine verstärkte Zusammenarbeit von Migrantenorganisationen, KMU und Kammern?“



In einem Interview mit Herrn Arslaner, Geschäftsführer von KUBI e.V., der seit zwei Jahrzehnten eng mit den Arbeitsmarktakeuren zusammen arbeitet, und dem Geschäftsführer der türkischen Weltmarke Mavi Jeans, als Gründer eines Migrantunternehmens, wurde folgende Frage erörtert: „Welche Potenziale für die bessere Einbindung der Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt könnte eine noch engere, strukturelle Zusammenarbeit von Migrantenorganisationen sowie Migrantunternehmen mit den Regeleinrichtungen eröffnen?“

*Herr Cezairli, Sie beschäftigen ein internationales Team. Würden Sie sagen, dass Bewerber/-innen mit Zuwanderergeschichte einen besseren Zugang bei Ihnen haben und damit leichter in den Arbeitsmarkt integriert werden?*

Zunächst einmal steht bei uns die fachliche Eignung an erster Stelle. Allerdings sind wir als international tätiges Unternehmen im Umgang mit unterschiedlichen Kulturen geübt, offener und erleben im beruflichen Alltag die kulturelle Vielfalt unserer Mitarbei-

ter als zusätzlichen Gewinn. Es kann auch sein, dass ich Migrant/-innen – aufgrund meiner eigenen Biographie - vielleicht eher etwas zutraue, eher bereit bin eine Chance zu geben, sich beruflich zu beweisen. Natürlich habe ich es bei der Auswahl eines Bewerbers mit Migrationshintergrund - insbesondere bei den türkischstämmigen Bewerbern - leichter, den passenden Kandidaten zu finden. Denn ich kann die kulturellen Besonderheiten der Bewerber/-innen eher wahrnehmen, und ich gehe davon aus, dass bei mir – aufgrund meiner interkulturellen Sensibilität - die Wahrscheinlichkeit für kulturell bedingte Missverständnisse geringer sind.

Insofern: Ja, sofern sie die fachlichen Voraussetzungen erfüllen, haben Migrant/-innen bei uns einen besseren Zugang und können sich damit leichter in den Arbeitsmarkt eingliedern.

*Herr Arslaner, Sie sind seit 21 Jahren mit dem Verein KUBI e.V. als Bildungsträger auf dem Aus- / Bildungsmarkt tätig. Mit welchen Akteuren des Arbeitsmarktes arbeiten Sie zusammen?*

In den 21 Jahren haben wir als KUBI ein sehr breites Netzwerk aufbauen können. Wir stehen in enger Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer Frankfurt, der Handwerkskammer Rhein-Main, der Arbeitsagentur sowie dem Job Center. Kurz gesagt: Wir arbeiten mit allen Arbeitsmarktakeuren in Frankfurt zusammen. Seit einigen Jahren haben wir unser Tätigkeitsfeld über die Stadtgrenzen hinaus erweitert und führen auch Projekte in Offenbach und in Darmstadt durch, selbstverständlich in enger Kooperation mit den jeweiligen Akteuren vor Ort.

*Können Sie Beispiele geben, wo die Zusammenarbeit mit Kammern einen Mehrwert gebracht hat?*

Kammern spielen für die erfolgreiche Umsetzung unserer Projekte eine zentrale Rolle. Sie unterstützen uns zum Beispiel im Rahmen des bundesweiten Förderprogramm IQ bei den Arbeitsmarktgesprächen mit Wissenstransfer in die Migrantorganisationen. In dem Bereich Übergang Schule-Beruf haben wir eine lange Tradition der engen Zusammenarbeit mit den Kammern. Des Weiteren unterstützen uns die Kammern mit Know-how im Bereich Duales Ausbildungssystem (Ausbildungscoaching) und schaffen Zugang zu wichtigen Netzwerken.

*Herr Cezairli, wie sehen Sie die Interaktion zwischen den Kammern und den Migrantunternehmen?*

Ich habe den Eindruck, dass die Migrantunternehmen in den deutschen Regeleinrichtungen noch präsenter sein könnten. Ich würde mir wünschen, dass Migrantunternehmen aktiver werden und sich stärker in Gremien wie der IHK einbringen. Ich sehe eine gewisse Passivität, bestehende Möglichkeiten der Teilhabe und Mitgestaltung zu nutzen. Gleichzeitig könnten die Türen für sie auch noch offener stehen, ich kann beobachten, dass manchen meiner Kollegen noch der Zugang fehlt.

*Herr Arslaner, welchen Mehrwert hätte eine strukturelle Zusammenarbeit von KUBI, Unternehmerverbänden, Kammern und Wirtschaftsministerium?*

Wir haben uns 1993 als Migrantorganisation gegründet und über die Jahre als Bildungsträger etabliert. Wir verfügen mittlerweile über gute Zugänge zur Community, weil wir den Kontakt nicht nur aufrechterhalten, sondern stetig ausgebaut haben.

Das Vertrauen, sowohl der Community als auch der Regelinstitutionen des Arbeitsmarktes ist unser Erfolgsfaktor. Wir agieren als Brücke zur Zielgruppe. Eine strukturelle Zusammenarbeiten der Migrantorganisationen und der Regeleinrichtungen würde die bestehenden Kooperationen stabilisieren.

In diesem Rahmen könnten die Migrant/-innen mittels zielgenauen Maßnahmen in die bestehenden Angebote integriert werden und ihre Interessen und Bedürfnisse könnten zeitnah in die Kammern hineingetragen werden. Dies würde dazu beitragen, Handlungsansätze zu entwickeln, z. B. wie der höheren Arbeitslosigkeit unter den Menschen mit Zuwanderungsgeschichte begegnet werden könnte. Betroffene würden zu Beteiligten gemacht.

**„Einen Aspekt finde ich besonders wichtig: Wir müssen uns vergegenwärtigen, dass ein Großteil der jungen Menschen mit Migrationshintergrund ohne eine abgeschlossene Ausbildung in das Erwachsenenalter eintreten. Dies ist ein Problem, nicht nur für die Betroffenen, sondern für die gesamte Gesellschaft. Daher sind alle Arbeitsmarktakeure gefordert, noch stärker als bisher, Hand in Hand zu arbeiten.“**

Arif Arslaner

*Wer wäre denn Nutznießer dieser strukturellen Zusammenarbeit, wer würde profitieren?*

Die direkten Nutznießer wären zunächst die betroffenen Migrant/-innen, weil ihnen die Zugänge zu den bestehenden Maßnahmen und Angeboten der Regeleinrichtungen erleichtert werden würden. Gleichzeitig würden auch die Arbeitsmarktakeure profitieren, in dem sie mit Hilfe der Migrantorganisationen als Türöffner einen direkteren Zugang zu Ihrer Zielgruppe bekämen. Die Regeleinrichtungen könnten ihr Ziel, Integration in den Arbeitsmarkt, besser erreichen.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und dem damit verbundenen steigenden Fachkräftebedarf wäre letztendlich die gesamte Gesellschaft Nutznießer eines besseren Einsatzes vorhandener Ressourcen.

**Dr. med. Emin Cezairli,**  
Geschäftsführer Mavi Jeans Europa

- geboren in der Südtürkei
- seit dem 25. Lebensjahr in Deutschland
- Medizin-Studium in Ankara
- Mitglied im Vorstand der Türkisch-Deutschen Industrie- und Handelskammer (TD-IHK)

### 3 Good-Practice-Beispiele

#### 3.1. „Zusammenarbeit von Kammern und Migrantenorganisationen im Bereich Existenzgründung“

**Clément Klutse**  
 Facharbeitsgruppe Migrantenorganisationen im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“



##### Ausländische Gründer(innen)

Der Anteil der ausländischen Neugründer ist weit überproportional. Erwerbstätige Ausländer in Deutschland betragen gerade 7,5%. Der Anteil von ausländischen Neugründungen an allen Neugründungen von Einzelunternehmen wächst jedoch stetig, von 13,1 in 2003 auf 46,5 in 2013. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Gewerbeanzeigenstatistik nur nach der Staatsangehörigkeit unterscheiden kann und eingebürgerte Deutsche mit Migrationshintergrund nicht einbezogen werden. (Grafik 1)

Wenn wir uns den Bestand anschauen sehen wir: auch die absoluten Zahlen der selbständigen Migranten und Ausländer steigen deutlich. Aufgrund des Mikrozensus kann auch nach Migranten ausgewertet werden. (Grafik 2)

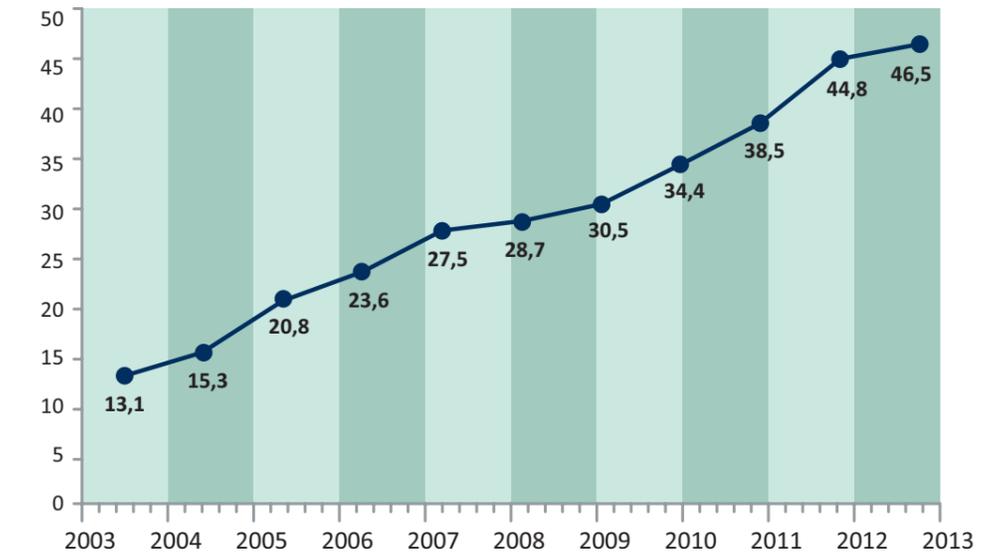
Auch in Hamburg bieten Regelinstitutionen zahlreiche Beratungsangebote für Existenzgründer an. Die Besonderheit von ASM besteht darin, dass Menschen mit Migrationshintergrund sich durch die vielfältige Struktur von ASM eher angesprochen fühlen, die Zutrittsbarrieren auch nicht zuletzt aufgrund Mehrsprachigkeit der ASM Beraterinnen und Berater sehr viel niedriger sind. (Grafik 3, siehe Seite 27)

##### Allgemeine Informationen

- geboren in Togo
- seit dem 29. Lebensjahr in Deutschland
- Studium Betriebswirtschaft, Uni Hamburg
- arbeitet bei der Koordination der Facharbeitsgruppe Migrantenorganisationen im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“



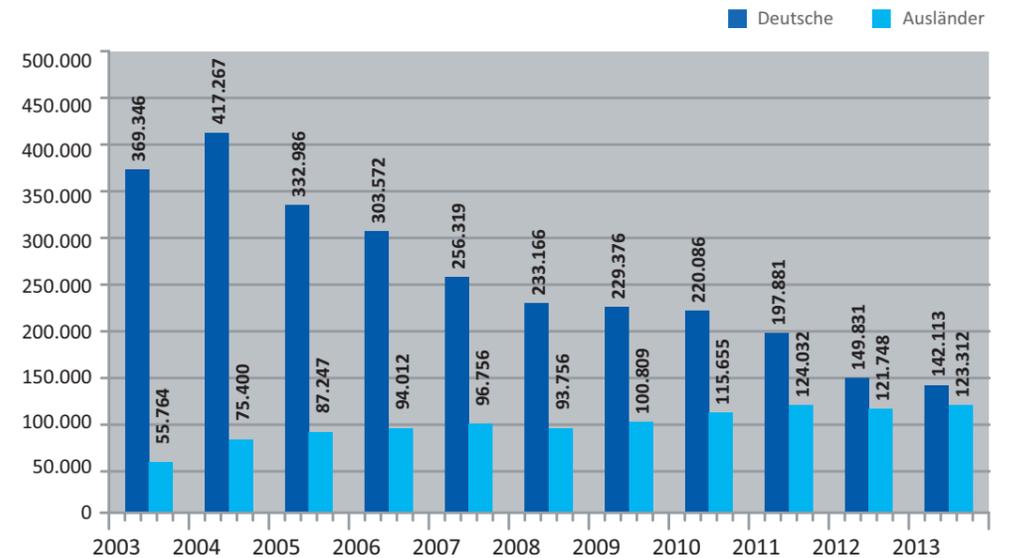
Anteil von ausländischen Neugründungen an allen Neugründungen von Einzelunternehmen in Prozent (deutschlandweit)



IQ Fachstelle Existenzgründung | Quelle: Gewerbeanzeigenstatistik Frankfurt, 14.05.2014

Grafik 1

Neugründungen von Einzelunternehmen in Deutschland



IQ Fachstelle Existenzgründung | Quelle: Gewerbeanzeigenstatistik Frankfurt, 14.05.2014

Grafik 2

## Was ist das Besondere an der ASM?

- a. Mehrsprachigkeit
- b. Vertrauen
- c. Brückenbau zu Regelinstitutionen

### Good-Practice: Handelskammer Hamburg – ASM e.V.

#### Potenziale der Migrant\*innenorganisationen bei Existenzgründung

ASM berät gründungswillige Migrantinnen und Migranten im Gründerzentrum der Handelskammer Hamburg und organisiert in diesem Rahmen regelmäßig Gründerforen.

Migrantinnen und Migranten wenden sich häufig mit Fragen zur Existenzgründung an ASM. ASM ist vielfältig in der thematischen Ausrichtung, Mitarbeitende und Mitglieder mit verschiedener ethnischer Herkunft verfügen über eine breite interkulturelle Sensibilität. Entsprechend sind für Migrantinnen und Migranten die Barrieren für den Zugang zu Informationen und Beratungsleistungen niedriger.

#### Potenziale in der Zusammenarbeit mit der Handelskammer Hamburg

Zwischen der Handelskammer Hamburg und ASM besteht eine enge Zusammenarbeit. Die Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM) wurde 2007 in der Handelskammer Hamburg von Unterneh-

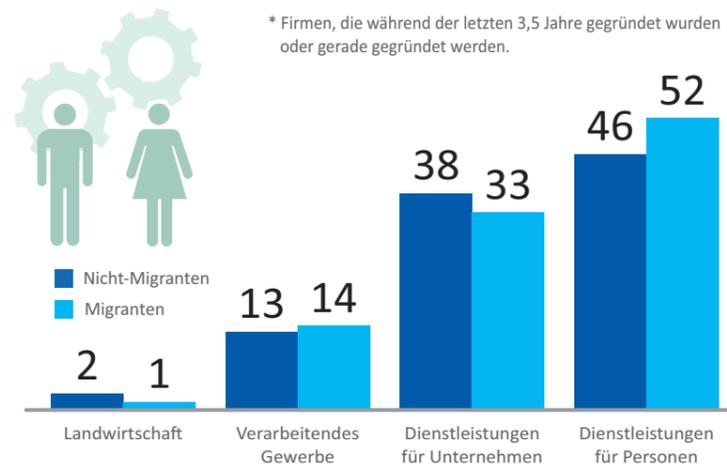
mern mit Migrationshintergrund gegründet. Von Anfang an gehörte ein Geschäftsführer aus der Handelskammer dem Vorstand an. Abgesehen von den Vorstandssitzungen tauschen sich die ASM-Geschäftsführung und das Vorstandsmitglied einmal im Monat über aktuelle Entwicklungen bei der Arbeitsgemeinschaft aus. Die räumliche Nähe ist dabei förderlich: Die ASM ist Untermieterin der Kammer und in Räumen untergebracht, die nur wenige Meter von deren Sitz entfernt sind.

Für Veranstaltungen können „auf dem kleinen Dienstwege“ Räume dort angemietet werden. Eine Zusammenarbeit gibt es auch mit dem Gründungsservice der Kammer. Ein bis zwei Veranstaltungen im Jahr werden von beiden Organisationen für die Zielgruppe migrantische Existenzgründer gemeinsam in der Kammer angeboten. Einmal im Monat bietet ASM Sprechstunden für Existenzgründer im Gründerzentrum der Kammer an. Das passt zu dem Ziel von ASM, Brücken zu Regelinstitutionen zu schlagen.

#### ASM als Ansprechpartner in der Existenzgründung

- eine vielfältige Struktur (6 verschiedene Herkunftsgruppen)
- Zugang ermöglichen und erleichtern
- zielgruppengerechte Beratungs- und Unterstützungsleistung
- Mehrsprachigkeit in der Beratung wird als Vorteil genutzt (9 Sprachen)
- eine Rundumversorgung in der Beratung
- Faktor Zeit

#### Branchenstruktur der Gründungen von Migranten und Nicht-Migranten (Anteil der Firmen\*, in Prozent)



\* Firmen, die während der letzten 3,5 Jahre gegründet wurden oder gerade gegründet werden.

IQ Fachstelle Existenzgründung | Quelle: GEM-Bevölkerungsbefragung 2009/2010 | © IAB Frankfurt, 14.05.2014

Grafik 3

*„Zwischen der Handelskammer Hamburg und ASM besteht eine enge Zusammenarbeit. Die Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM) wurde 2007 mit Unterstützung der Handelskammer Hamburg von Unternehmern mit Migrationshintergrund gegründet. Von Anfang an gehörte ein Geschäftsführer aus der Handelskammer dem Vorstand an.“*

Clément Klutse

#### Welche Herausforderungen sind von Gründerinnen und Gründern mit Migrationshintergrund zu überwinden?

- Anerkennung von Berufsabschlüssen
- aufenthaltsrechtliche Bestimmungen
- Zugang zu Informationen
- Zugang zu Beratungsdiensten
- arbeitnehmerrechtliche Kenntnisse
- sprachliche und fachliche Kenntnisse
- Zugang zu Möglichkeiten der Fremdfinanzierung
- vorurteilsbehaftete Wahrnehmung der Migrantenökonomie
- bürokratische Herausforderungen
- berufsständische Regelungen (reglementierte Berufe)
- Aufbereitung der Informationen
- Leistungen der Beratungsdienste

### 3 Good-Practice-Beispiele

#### 3.2. „Zusammenarbeit mit Kammern im Bereich Anerkennung und Anpassungsqualifizierung“

**Natalie Ivanova**  
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung in Nürnberg, Fachstelle IQ-Fachstelle Anerkennung



#### 1. Welche Rolle spielt das Anerkennungsgesetz a) für den Arbeitsmarkt

Seit dem 1. April 2012 ist das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ – kurz „Anerkennungsgesetz“ – in Kraft. Die neuen Regelungen haben die Verfahren zur Bewertung ausländischer Qualifikationen weiter geöffnet und vereinfacht.

Die zentralen Ziele des „Anerkennungsgesetzes“ für die Sicherung der Fachkräftebasis sind:

- ▶ attraktive Gestaltung der Zuwanderung
- ▶ Aktivierung und Nutzung vorhandener Qualifizierungspotenziale
- ▶ volkswirtschaftlicher Nutzen
- ▶ Reduzierung Sozialtransfer
- ▶ Arbeitsmarktintegration

#### b) für Menschen mit Migrationshintergrund

Die zentralen Ziele des „Anerkennungsgesetzes“ für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund sind:

- ▶ Wertschätzung ausländischer Qualifikationen
- ▶ Verbesserung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
- ▶ Attraktivität für qualifizierte Zuwanderer erhöhen
- ▶ Zeichen des Willkommens
- ▶ soziale Integration

Neu und entscheidend am „Anerkennungsgesetz“ sind vier Faktoren:

- ▶ Unabhängig von der Staatsangehörigkeit erfolgt die Prüfung: Hier zählt nur die Qualität der Berufsqualifikation.
- ▶ Des Weiteren ist eine Antragstellung aus dem In- sowie dem Ausland möglich: So wird das Inlandspotenzial aktiviert, auf der anderen Seite erhöht sich die Attraktivität Deutschlands für das Potenzial aus dem Ausland.
- ▶ Es besteht ein Rechtsanspruch auf das Verfahren: Erstmals gibt es den allgemeinen Anspruch für 350 Ausbildungsberufe sowie eine erhebliche Ausweitung für den Bereich der reglementierten Berufe. Ein Anspruch auf Anerkennung ist aus dem Verfahren nicht abzuleiten.
- ▶ Eingeführt wird mit dem Gesetz eine Vereinheitlichung der Kriterien sowie des Verfahrens: So können zwar „wesentliche Unterschiede“ in der Beurteilung entscheidend sein, Berufserfahrungen werden aber in jedem Fall berücksichtigt.

Zu der Vereinheitlichung gehört, dass ein klarer Bearbeitungszeitraum von drei Monaten eingehalten werden muss

#### 2. Welche Perspektiven/Handlungsbedarfe skizziert die IQ-Fachstelle Anerkennung?

Die Umsetzung der Ziele des Förderprogramms ermöglicht die Schaffung von Begleitstrukturen für das Anerkennungsgesetz. So leistet das „Anerkennungsgesetz“ einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration, indem es Angebote für Migrantinnen und Migranten professionalisiert und verzahnt: Ohne dieses Gesetz wäre eine qualifikationsadäquate Beschäftigung nicht möglich, das zeigt die Auswertung der internen Datenbank. Die Antragszahlen belegen einen sehr hohen Anteil an positiven Bescheiden (82 %) und nur einen geringen Anteil an Ablehnungen.

Handlungsbedarfe, die das „Anerkennungsgesetz“ im Verfahren optimieren sind weiterhin:

- ▶ Ausbau und die Professionalisierung der Informations- und Beratungsangebote (inkl. Steigerung des Bekanntheitsgrades im betrieblichen Kontext)
- ▶ Schaffung eines entsprechenden Angebotes für Anpassungsqualifizierungen (Verfügbarkeit, Qualität, Transparenz)
- ▶ Bereitstellung von Brückenmaßnahmen zur verbesserten Arbeitsmarktintegration

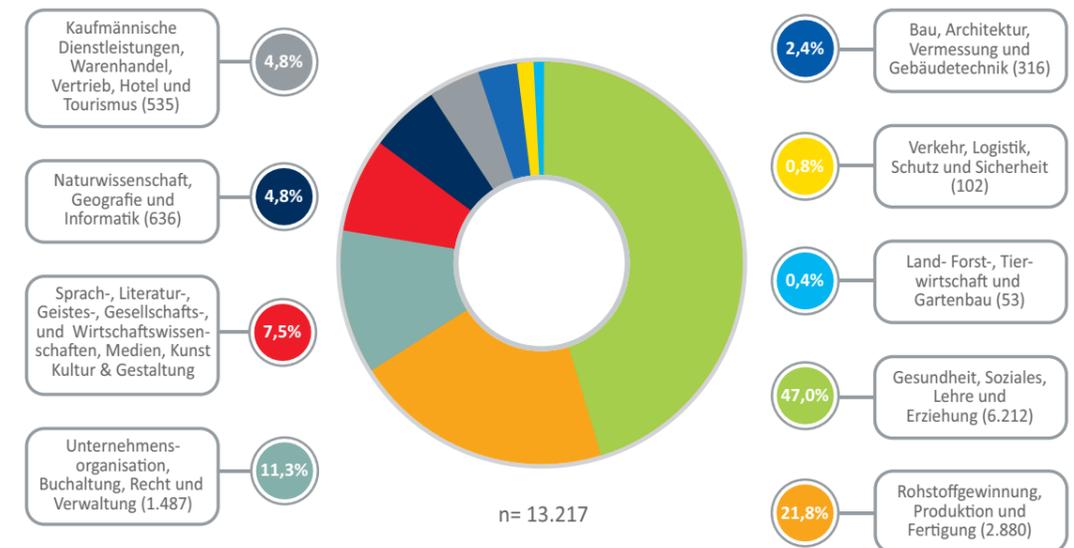
#### Allgemeine Informationen

- geboren in Georgien
- Studium der Biologie in Russland
- seit 2004 in Deutschland
- Studium in Frankfurt am Main
- Seit 2013 angestellt beim Forschungsinstitut Betriebliche Bildung in Nürnberg, Fachstelle Anerkennung



#### Berufsbereiche des deutschen Referenzberufs

(NIQ Datenbank zur Anerkennungsberatung, Stand 31.12.2013)



IQ Fachstelle Anerkennung  
Frankfurt, 14.05.2014

### 3 Good-Practice-Beispiele

#### 3.3. „Bedeutung der praktischen Arbeit der DTU für den Arbeitsmarkt“

Rukiye Tunç Tuygar  
Vorsitzende DTU in Hessen e.V.



*Frau Tunç Tuygar, berichten Sie doch bitte etwas über die Entstehungsgeschichte von DTU. Was war die Idee, der Anlass für die Gründung eines Unternehmervereins?*

Gerade Unternehmer mit Migrationshintergrund sind über bestehende Maßnahmen bezüglich Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter nicht informiert und scheuen – auch aufgrund kultureller Hürden – jeglichen bürokratischen Aufwand.

KUBI hat im Rahmen des Projektes MONA (Modulare Nachqualifizierung) migrantische Unternehmern über Weiterbildungsmöglichkeiten von Mitarbeitern beraten. Herr Arslaner sah hier einen weiteren Bedarf, nämlich den regelmäßigen Austausch von migrantischen Unternehmern untereinander. So kam er mit der Idee auf mich zu, ein Netzwerk von deutschen und türkischen Unternehmern zu gründen.

D.h. der Deutsche Türkische Unternehmerverein DTU Hessen e.V ist auf Initiative von KUBI, als Ergebnis aus den Erfahrungen mit dem MONA Projekt entstanden.

*Frau Tunç Tuygar welches Ziel verfolgt der DTU was das Thema „Zuwanderer und Arbeitsmarkt“ betrifft?*

Ziel von DTU ist hierbei zum einen die Unternehmer über die Möglichkeiten der Weiterqualifizierung Ihrer Mitarbeiter zu informieren, sie dazu zu motivieren sich auf dem Ausbildungsmarkt stärker zu engagieren und zum anderen jungen Menschen mit Migrationshintergrund durch z. B. Praktika und Mentoring Projekte den Zugang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

*Frau Tunç Tuygar, was meinen Sie, wie könnten Anbieter für bestehende Maßnahmen gerade die Zielgruppe mit Migrationshintergrund besser erreichen?*

- Bedarfsgerechte Zusammenarbeit
- strukturelle Zusammenarbeit

### 4 Perspektiven der Zusammenarbeit zwischen Kammern, Migrantenorganisationen und migrantischen Unternehmen



#### Podiumsdiskussion mit folgenden Teilnehmern:

- Bernd Sieber, Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
- Marion Wartumjan, Geschäftsführerin Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM)
- Hilime Arslaner-Gölbaşı, SIA Consult, Moderatorin
- Rukiye Tunç Tuygar, Vorsitzende Deutsch-Türkischer Unternehmerverein Hessen e.V. (DTU), Geschäftsführerin von Tunc Trans
- Dr. Brigitte Scheuerle, Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main
- Monika Wenzel, Hessisches Wirtschaftsministerium

#### Aus der Podiumsdiskussion:

**HWK, IHK und Wirtschaftsministerium Hessen sprechen sich bedingt für die Einbindung der MO zur Arbeitsmarktintegration von MO aus, da diese zu unterschiedlich aufgestellt seien.**

- ▶ Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund würden über Printinfos erreicht werden
- ▶ KMU (migrantische oder deutsche) kämen meist durch den Bewerbermarkt von selbst
- ▶ Alle Unternehmen sind obligatorisch Mitglied bei den Kammern, freiwillig bei der Innung
- ▶ Überlegung Experten statt MO bei Migrantenfällen hinzuzuziehen
- ▶ Es darf nicht weiterhin zu viel in Strukturen gedacht werden, das Individuum sollte statt der Einheit im Vordergrund stehen. Für den Zugang sind die MO hilfreich
- ▶ ASM als hamburger Vorbild für kontinuierliche und effektive Kooperation zwischen HK HH und MO, dadurch Öffnung der migrantischen Unternehmen für die duale Ausbildung. Regelmäßiger fachlicher Austausch zw. dem GF von ASM und der

- HK zur Bedarfs- und Angebotsanalyse in der beruflichen Orientierung, Wirtschaft und Ausbildung.
- ▶ KUBI in Hessen exemplarisch für erfolgreiche Kooperation, aber durch direkte Kontaktaufnahme und Ansprache von GF von KUBI initiiert.
- ▶ Heterogenität Gewinn für alle Unternehmen – Diversität.
- ▶ Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen ist ein Schlüssel der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration. Für die Beratung von interessierten Migrantinnen und Migranten sind die MO erfolgreiche Erstanlaufstellen. Allerdings können sie ihre Arbeit nicht ohne Ressourcen machen. Bestehende Netzwerke benötigen Ressourcen



#### Aus der Podiumsdiskussion:

1. – Mo sind nicht lediglich Lieferanten von Kunden – sie verfügen über Migrationserfahrung und fachliche Kompetenz
2. – Differenzen zw. Beratungszahlen und Anzahl der tatsächlich gestellten Anträge (BQFG)
3. – Projekte für Migranten mit ihnen und nicht ohne sie planen!
4. – Infoveranstaltungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse in Communities wichtig.
5. – IHK bemängelt zu geringen „Aufschlag“ zur Vermittlung der Ratsuchenden für die Anerkennung seitens der MO. 1. Das ist nicht ihre Aufgabe und sie verfügen auch nicht über ausreichende Ressourcen. 2. Verfahrenskosten werden dabei total ignoriert. 3. Ländlich angesiedelte Unternehmer nehmen traditionell eher keine Mitarbeiter mit Migrationshintergrund.

- Um die Arbeitsmarktchancen von gering qualifizierten Menschen zu erhöhen, müssen die Qualifizierungsangebote (z. B. von Werkstatt Frankfurt) bekannter gemacht werden.
- Die Angebote von Migrantenorganisationen (wie z. B. ATIAD) unterscheiden sich von anderen darin, dass ...

- ▶ die Mehrsprachigkeit berücksichtigt wird ...
  - » in der Beratung zu Existenzgründung und Unternehmensnachfolge,
  - » Publikationen in den Sprachen der Zielgruppe

- ▶ Direkte Ansprache – Ratsuchende da abholen, wo sie sind (mit/als MO möglich)

- ▶ Beratung und Aufklärung über das deutsche Schul- und Bildungssystem für Jugendliche und ihre Eltern mit Zuwanderungsgeschichte

- ▶ Mavi Jeans (seit 1996) erhält viele Bewerbungen von türkischstämmigen, was kein Auswahlkriterium ist. Es sieht die türkischstämmigen Unternehmer in der deutschen IHK lediglich als Beitrag zahlendes Mitglied, deshalb wäre die Unterstützung der IHK für migrantische Unternehmen generell sehr wünschenswert. Z. B. bei Fragen zu Visa, Anerkennung von Berufsabschlüssen, Mitgliedschaften, Banken, Messen oder kooperativen Besuchen von Unternehmen in der TR. Diese Anliegen haben zur Gründung der DTU (Deutsch-Türkischer Unternehmerverein in Hessen) geführt, und mittlerweile ist der DTU erste Anlaufstelle für türkischstämmige Unternehmensgründer.

- ▶ Mehr Aktivitätsmöglichkeiten bei der IHK z. B. bei der Suche von Jugendlichen für die Ausbildung oder bei Konflikten mit Berufsschulen nötig. Diesen Service und eine migrationssensible und ganzheitliche Ansprache leisten MO, weshalb Kooperationen mit Regelinstitutionen für Beratungen von Jugendlichen und RS und den Informationstransfer von Bedarfen einerseits und Angebote andererseits einen Mehrwert beinhalten.

- ▶ TBA fordert eine Entwicklung von Fobi-Maßnahmen unter Einbindung migrantischer KMU, der IHK und der AA; Konflikt-/Problemlösungen durch Austausch von KMU untereinander; verstärkte kulturelle Förderung von Jugendlichen in Praktika, Sportaktivitäten, in Unternehmen (Gäste empfangen etc.)

- ▶ Vorbild DTU als Vertrauensperson und Ansprechpartner von KMU + IHK + Jugendlichen

- ▶ Beratung und Aufklärung über das deutsche Schul- und Bildungssystem für Jugendliche und ihre Eltern mit Zuwanderungsgeschichte

## 5 Handlungsempfehlungen und Ausblick

### 5.1. „Handlungsempfehlungen“

#### Empfehlungen in Bezug auf Integrationsrendite – Volkswirtschaftliche Effekte einer besseren Integration von Migrantinnen und Migranten

- ▶ Weiterentwicklung qualifikationsgesteuerter Zuwanderung durch gezielte Ansprache im Ausland („Make it in Germany“), Zuwanderung über Hochschulen, ...
- ▶ Weitere Verbesserung der Anerkennungspraxis durch Gleichwertigkeitsprüfung, Landesanererkennungsgesetze, verstärkte Nachqualifizierungsangebote, ...
- ▶ Qualifizierung ist in kurzfristig wirkende Ansätze (Sprachkenntnisse und Ausbildung: Teil- und Nachqualifizierung) und mittel- und langfristig wirkende Ansätze (Vorschule: frühkindliche Entwicklung, Schule: Förderkultur, Ganztagsangebote, Übergang: Berufsorientierung, -vorbereitung, Ausbildungsreife und Beschäftigungsfähigkeit) verstärkt umzusetzen.

- ▶ betriebliche Personalpolitik hinsichtlich Kultursensibilität im Unternehmensalltag, allgem. Diversity/ Respekt-Richtlinien im Unternehmen, Unterstützung von Mitarbeiter\_innen mit Migrationshintergrund und der Angehörigen, Sprachförderung, berufl. Anpassungs- und Weiterbildungsangebote, Kooperation mit Beratungsorganisationen, Angebote von Praktika, Werkstudententätigkeit oder Diplomarbeitbetreuung für ausländische Studierende, Schulkontakte/-kooperationen zur Gewinnung von u.a. Auszubildenden mit Migration hintergrund führen und verstärken.

- ▶ Sensibilisierung durch Willkommenskultur, Praktika, Schule-Wirtschaft-Angebote, Diversity-Programme, Werkstudenten, ...

- ▶ Die finanziellen Ressourcen zur Umsetzung der Handlungsfelder und –empfehlungen sind zur Verfügung zu stellen, um die Fachkräftesicherung in Deutschland nachhaltig zu gewährleisten.



## 5 Handlungsempfehlungen und Ausblick

### 5.2. „Resümee – Impulse“

- Große Baustelle nur gemeinsam zu bewältigen
- Große Orientierungsunterstützung zum Abitur + HS-Abschluss erforderlich
- IHK möchte bei Elternarbeit in den MO Strategien zur Fachkräftesicherung vorstellen – Kontakt + Kooperationen aufbauen
- Förderung durch Kooperationen: Kammern & MO – weitere fachliche Austausche nötig
- BQFG = bleibt Baustelle
- Die Zielgruppen fühlen sich eher angesprochen, Hemmschwellen werden herabgesetzt. Damit wird der Zugang – sowohl der Beratungsanbieter zu verschiedenen Migrant-Communities, als auch der Rat suchenden Migrantinnen und Migranten in die Regel-einrichtungen oder zu deren Kooperationspartner - ermöglicht und erleichtert
- MO: entscheidende Rolle bei der beruflichen Integration von Menschen mit Migrations-hintergrund und damit beim wertschöpfenden Einsatz von personellen Ressourcen und der Sicherung von Fachkräften, aber auch in der gesellschaftlichen Integration
- Herausforderungen für KMU: zunehmende Diversifizierung des Personals, auf den adäquaten Umgang mit Maßnahmen aus Personal- und Organisationsentwicklung vorbereiten.



### 5.3 Danksagung

*Unser herzlicher Dank gilt der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main für die freundliche Bereitstellung des Tagungsraumes.*



## Die Koordination der Fach AG Migrantenorganisationen im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“



### Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM)

Ziel der Fach AG Migrantenorganisationen ist es, wesentlich zur Professionalisierung von Migrantenorganisationen in Bezug auf den Arbeitsmarkt beizutragen. Dafür werden die vorhandenen fachlichen und personellen Ressourcen der MO zielorientiert genutzt und für Transparenz in Vernetzung und Kooperation gesorgt. Auf Arbeitstreffen mit den MO werden relevante Themenschwerpunkte erarbeitet und die gute Praxisbeispiele für die Zusammenarbeit von Migrantenorganisationen mit Regelinstitutionen herausgestellt. Des Weiteren werden u.a. bundesweite Fachtagungen rund um das Thema „Professionalisierung von MO“ und jährlich eine bundesweite Fachtagung zum Themengebiet „Migrantenorganisationen und Arbeitsmarkt“ durchgeführt.

Durch fundierte Öffentlichkeitsarbeit sichert die Koordinierung der Fach AG MO einen Handlungsrahmen, der das Potenzial von Migrantenorganisationen im Arbeitsmarkt stärkt. Damit trägt sie zur Willkommenskultur in Deutschland bei und hebt das Fachkräftepotenzial von Migrantinnen und Migranten.

Die Fach-AG ist angesiedelt bei der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM) und Teil des IQ Netzwerkes Hamburg- NOBI.

#### **Koordinierung Fach AG Migrantenorganisationen:**

Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM)  
c/o Handelskammer Hamburg, Schauenburgerstr. 49, 20095 Hamburg

#### **Ansprechpartnerinnen:**

Marion Wartumjan, Meryem Celikkol  
Telefon: 040-36138-703 ; E-Mail: marion.wartumjan@asm-hh.de



### Verein für Kultur und Bildung KUBI e.V.

Der Verein für Kultur und Bildung – KUBI e.V. wurde 1993 gegründet. Er verfolgt das Ziel, die soziale und bildungspolitische Integration von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu fördern und setzt sich für die Verständigung über Kulturgrenzen hinweg sowie die Gewährleistung von Chancen- und Teilhabegerechtigkeit für alle Bürgerinnen und Bürger gleich welcher Herkunft und Religion ein.

KUBI e.V. ist im Frankfurter Klima gewachsen. Mit Wurzeln in Frankfurt ist der Verein heute im Rhein-Main-Gebiet, in Südhessen und überregional mit Projekten vertreten. Als seriöser Partner von Institutionen bis hin zu Ministerien und internationalen Vereinen hat KUBI e.V. sich Referenzen erworben. Die professionelle Arbeit in den Projekten wird gefördert durch eine aktive Teilnahme unserer Mitarbeiter an den unterschiedlichen lokalen Netzwerken wie z. B. der AG\$78, dem Stadtteilarbeitskreis, dem Netzwerk Mentoring, dem Runden Tisch in Offenbach und dem Netzwerk der Deutsch-Türkischen Unternehmer im Verein DTU in Hessen e.V.

KUBI e.V. ist anerkannter Träger der Jugendhilfe, Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und zertifizierte Einrichtung für Bildungsberatung und Weiterbildung durch den Verein Weiterbildung Hessen e.V.



[www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)  
[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“

Gefördert durch:



Träger des Projekts:

