



Werkstatt 4 BfE - Integrationsprozesse

THEMENTISCH 2:

(INFORMELLES) ARBEITEN UND PRAKTIKA

– WEGE IN DEN BERUF



Mit Praxis-Inputs von:

**Frida Depperschmidt und Beatrice Eickhoff,
Willkommen in Arbeit (WIA)**

**Tom Hoffmann und Javid Soltani
Biac Personal Service**

WILLKOMMEN-IN-ARBEIT-BÜRO

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

be  **Berlin**

Willkommen-in-Arbeit-Büro Lichtenberg

Werkstatt des Beratungs-
forum Engagement:
Integrationsprozesse



Das WiA-Büro Lichtenberg unterstützt Geflüchtete und Zugewanderte Schritt für Schritt auf ihrem Weg in Bildung und Beruf. Als zentrale Schnittstelle bieten wir ein umfangreiches und integriertes Angebot.

Herzlich Willkommen in Lichtenberg

Unsere Angebote

MoBiBe
Mobile Beratung zu Bildung und Beruf



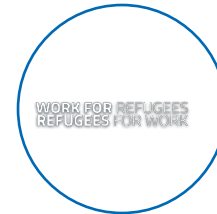
MoBiJob
Beratung und Unterstützung
bei der Jobsuche

MBE
Migrationsberatung für
erwachsene Zuwanderer



Jobcoaching
Beratung und Begleitung auf
dem Weg in den Job

Work for Refugees
Arbeitsvermittlung.



Integrationslots*innen

Erfahrungsbericht: Schnittstelle zu den Bereichen Engagement und Ehrenamt

Motivation für eine Tätigkeit im Ehrenamt

- junge Menschen z.B. FSJ/BFD: Orientierung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- Verbesserung der Sprachkenntnisse
- für Menschen zum Ausprobieren/für Bestätigung, die sich für den sozialen Bereich interessieren, wegen des Schulabschlusses nicht studieren können und nicht in einer Kita arbeiten möchten, z.B. sozialer Bereich mit Erwachsenen
- etwas Gutes zurückgeben: "Deutschland hat uns aufgenommen, wir wollen etwas zurückgeben"
- niedrigschwellige Lösung für psychisch belastete Personen, die gern etwas Sinnvolles tun möchten, Tagesstruktur bekommen und Kontakte knüpfen möchten

Motivation
für Engagement
und Ehrenamt

Welche Hürden bewältigen Geflüchtete, die sich um Arbeit bemühen?

- Sprachbarrieren sind oft Hemmnis für die erfolgreiche Aufnahme einer guten Arbeit
- Qualifikationen sind Arbeitgeber*innen häufig nicht bekannt oder informell erworben
- sobald direkter Kontakt zu Arbeitgeber*in vorhanden ist, wird Einstellungsprozess deutlich einfacher:
Reaktion wohlwollender, Arbeitgeber*innen möchten gern Chance geben. Rein schriftliche Bewerbung ist immer in großer Konkurrenz zu (deutschen) Personen
- es werden häufig Tätigkeiten im Helfer*innen-Bereich ausgeführt, z.T. Ausbeutung: wegen vorhandener Erfahrungen werden höhere Tätigkeiten praktisch erfüllt, die Bezahlung bleibt jedoch Helfer*innen-Tätigkeit

Welche
Hürden bewältigen
Geflüchtete,
die sich um Arbeit
bemühen?

Besondere Berücksichtigung von Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften (GUs)

- allg. Wohnsituation speziell: viele unterschiedliche Menschen auf engem Raum, wenig Privatsphäre
- Konflikte mit Mitbewohner*innen
- wenig ruhige Rückzugsräume für eine positive Lernumgebung
- z.T. Menschen die traumatisiert sind und z.B. nachts im Bett schreien

spezielles Beispiel:

- Pförtner*in-Besetzung: Bewohner*in ist wegen Arbeitszeit nicht mehr in GU gekommen
- GU als Stresssituation: Suche nach eigener Wohnung steht im Vordergrund



mit eigenem Wohnraum entwickelt sich vieles zum Positiven

Welche
Hürden bewältigen
Geflüchtete,
die sich um Arbeit
bemühen?

Aktuelle Auswirkungen durch Corona

- Abbruch von Sprachkursen im Frühjahr, aktuell sehr voll
- Kurzarbeit und Kündigungen, hier insbesondere Helfer*innen, befristete Stellen
- Job- und Ausbildungsangebote haben sich verschoben: in bestimmten Branchen sind sie zurückgegangen, z.B. im Gastronomie-Bereich zurückgegangen und im Lager-Logistik-Bereich gestiegen
- Besonders zu berücksichtigen sind Personen, die zur Risikogruppe gehören und/oder Betreuungsverpflichtung haben
- Benachteiligungsrisiko von Personen, die keine ausreichende technische Ausstattung oder über nicht ausreichende Digitalkompetenz verfügen

Auswirkungen
durch Corona

Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete erleichtern – Welche strukturellen Änderungen sind sinnvoll?

- Wissen über Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarktzugang verbessern
- schnellere Prüfung der Arbeitserlaubnis
- Sprach- und Integrationskurse an VHS strikt getaktet. Start und Dauer der Kurse in Hinblick auf Ausbildungsbeginn flexibler gestalten
- Willkommensklassen weiter ausbauen
- Deutschkurse für ALLE!
- berufsbegleitende Sprachförderung für Menschen die arbeiten möchten und nicht über A2 kommen: Sensibilisierung Arbeitgeber*innen, z.B. 20 Std. Arbeit, 10. Std. Deutsch-Kurs vertraglich festlegen
- Kinderbetreuung in den Unterkünften überall (z.T. ehrenamtlich, z.T. nicht über 5 Jahre, z.T. kein voller Kitagutschein wegen Arbeitssituation)

Vorschläge für
strukturelle
Änderungen

Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete erleichtern – Welche strukturellen Änderungen sind sinnvoll?

- Fachqualifikationen aus dem Herkunftsland einfacher über Qualifikationsanalyse anerkennen lassen: Qualifikationsanalysen nur selten gegeben: verstärken, auch außerhalb der Mangelberufe
- Mangelberufe = oft schlechter bezahlte Bereiche, mehr Anreize schaffen
- Berufe, in denen viele Frauen arbeiten, müssen sich lohnen

Vorschläge für
strukturelle
Änderungen

Vielen Dank!

Das Willkommen-in-Arbeit-Büro Lichtenberg wird durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales aus Mitteln des Landes Berlin gefördert.

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales





LEITFRAGEN:

- Wie können Wege in (informelle) Arbeit gestaltet, bzw. vereinfacht werden? Welche Rahmenbedingungen gibt es bisher?
 - Generell Hürden senken
- Was möchten Sie ändern? Welche Rahmenbedingungen wären in Zukunft förderlich?
 - Berufsbezogene / begleitende Sprachförderung, mehr Zeit für berufsbegleitendes Lernen
- Was brauchen Sie dazu? / Wie könnte die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Sie dabei unterstützen?
- Wie gestaltet sich der Weg in Arbeit aus der Sicht von EAK, von Projekten, Initiativen und Freiwilligen? Was läuft gut im Bereich Engagement?



DISKUSSIONSERGEBNISSE:

Frage an Herrn Hoffmann:

Wie weit unterstützen Sie bei der auf die Qualifikation folgende 2 jährige Ausbildung?

Antwort Tom Hoffmann:

- Besuche beim Arbeitgeber
- Unterstützung bei Sprachkursen und Klärung von Versicherungsfragen
- Unterschiede bei der Einstufung von Helferstellen und qualifizierten Mitarbeitern: Tarifvertrag BAP Entgeltgruppen 1 u 2 für ungelernte, 3 u 4 für qualifizierte MA





FAZIT:

- Motivation der MA ist auch abhängig vom Umgang mit Zugewanderten
- Diskriminierungserfahrungen in Betrieben müssen thematisiert werden, denn:
- Mitarbeiter können dann vom Personalservice abgezogen werden!
- Forderung an Politik: Gleichbehandlung für alle!
- Respekt will auch verdient sein!
- Mädchen in Ausbildungsberufe, z.B. bei DB –
- Größte Herausforderung: Einstellungstests bestehen
- Arrivo Projekt: Beratung für Arbeitgeber:innen:
<https://www.arrivo-berlin.de/>



Vielen Dank für Ihre Beteiligung
und Ihre aktive Mitarbeit!

