



MÜNSTER
WISSENSCHAFT
UND LEBENSART

STADT MÜNSTER

Jobcenter Münster

Auf den Punkt gebracht

jobcenter MAGAZIN.

2023

Jobcenter Magazin 2023

- 3 Editorial**
- 4 Migration**
 - 4 Einleitung – Definition, Zahlen, Herausforderungen, Entwicklung
 - 14 Migrationsbeauftragte – Wegweiserin in Sachen Migration
 - 16 Markt der Möglichkeiten – Impulse für eine gelungene Integration
 - 20 Netzwerk der Willkommenslots*innen
 - 24 Integration fördern – Fachkräftemangel mildern
 - 28 Horizonte in Deutschland erweitern
 - 34 Coaching für gehörlose und schwerhörige Menschen aus der Ukraine
 - 38 Vielfalt und interkulturelle Kompetenzen im Jobcenter der Stadt Münster
 - 42 Chancen-Aufenthaltsrecht
- 44 Unser Service**
 - 44 Was können die Jobcenter im Münsterland für die Arbeitgeber*innen leisten?
 - 46 Förderangebote des Jobcenters
 - 52 Das Kommunale Service-Center für Arbeit stellt sich vor
- 54 future@WORK – Fachkräfte- und Weiterbildungsmesse**

Impressum

Herausgeberin: Stadt Münster
Jobcenter
Ludgeriplatz 4
48151 Münster

Texte: Monika Jürgensmeier (MJ), Beata Kanngießer (BK), Kristina Reen (KR), Anna Gerke (AG, GEBA Münster)

Fotos, Grafiken: Umschlag: Stadt Münster - Amt für Kommunikation/Bernhard Fischer; Innenteil: Michael Möller (S. 3); Pexels (S. 5, 33, 36-39, 43, 47-51), Pixabay (S. 10-13, 22-23, 40), Henrike Leifkers Photographie (Portraitfotos S. 52-53); Privat (S. 53); Kristina Reen (S. 3, 14, 16-20, 25-27, 55); GEBA Münster (S. 29-31); Jobcenter Münster (S. 34-35, 41)

Gestaltung: Kristina Reen

Redaktion: Ralf Bierstedt, Monika Jürgensmeier, Beata Kanngießer, Kristina Reen

Druck: LUC Druck, Selm

Auflage: November 2023, 400, 1. Auflage

Diese sowie vergangene Ausgaben des Jobcenter Magazins finden Sie auch digital unter:
www.stadt-muenster.de/jobcenter/medienservice



Liebe Leser*innen,

wir freuen uns, Ihnen die fünfte Ausgabe des Jobcenter Magazins an die Hand geben zu können! Wie auch in den Vorjahren möchten wir Ihnen mit diesem Format ein paar Blitzlichter der bunten und vielfältigen Arbeit unseres Jobcenters präsentieren.

Aktuell stehen die Themen Migration und Integration wieder verstärkt im Fokus der gesellschaftspolitischen Diskussionen, ausgelöst durch die wieder steigende Zahl an Menschen, die aus verschiedenen Gründen aus ihren Heimatländern flüchten. Alleine in Deutschland wurden von Januar bis September 2023 bereits mehr Asylanträge gestellt als im gesamten Jahr 2022.

Diskutiert wird in dem Zusammenhang auch, wie einerseits die wachsende Zahl von Zugewanderten eine Chance gegen den Arbeitskräftemangel bieten kann und wie andererseits die Integration in den Arbeitsmarkt und die gesellschaftliche Inklusion überhaupt gelingen können – ein großes und komplexes Thema, dem wir uns in diesem Heft mit einem kleinen Ausschnitt nähern.

Anhand ausgewählter Angebote, Projekte und Aktionen möchten wir Ihnen vorstellen, wie das Jobcenter der Stadt Münster in enger Zusammenarbeit mit seinen Netzwerkpartner*innen Menschen mit Fluchthintergrund und andere Personen mit Migrationsvorgeschichte dabei unterstützt, Fuß auf dem Arbeitsmarkt zu fassen und darüber soziale Teilhabe zu erfahren. Dabei wird deutlich, dass sich hier viele Herausforderungen auftun, aber auch zahlreiche Perspektiven bieten.

Ein großes Dankeschön geht bei dieser Gelegenheit an die Mitarbeitenden des Jobcenters und weiterer Institutionen, die sich in den letzten Jahren unter oftmals sehr dynamischen Rahmenbedingungen engagiert für die Integration von Menschen mit Migrationsvorgeschichte in Münster eingesetzt und hier ein hohes Maß an Kompetenz sowie ein gutes Netzwerk aufgebaut haben.

Wir freuen uns über Ihr Interesse und wünschen Ihnen eine informative Lektüre!



Stadträtin Cornelia Wilkens

Dezernat für Soziales und Kultur



Amtsleiter Ralf Bierstedt

Jobcenter Münster

Migration

„Migration bezeichnet im Allgemeinen die längerfristige Verlegung des Lebensmittelpunkts über eine größere Entfernung und administrative Grenze hinweg (...)\", so die sachliche Definition der Bundeszentrale für politische Bildung.

Konkreter wird unter Migration im Regelfall die Wohnsitznahme in einem anderen Land mit einer Dauer von mehr als einem Jahr verstanden. Fächert man das Thema Migration weiter auf, stellt sich die Frage nach der tatsächlichen oder angenommenen Motivation für Migration: Dies können zum Beispiel die Suche nach einem besseren Auskommen, das Streben nach (Aus-)Bildung, die Flucht vor Krieg, Verfolgung und Gewalt, familiäre Gründe oder auch die Suche nach Abenteuer oder einem ruhigeren Leben beziehungsweise dem Wunsch nach Veränderung umfassen.

Fest steht, dass die Beweggründe und Umstände, aus denen Menschen heraus ihre Heimat beziehungsweise ihren bisherigen Lebensmittelpunkt verlassen, einen großen Einfluss darauf haben, wie sie in ihrem neuen – dauerhaften oder zeitweisen – Lebensmittelpunkt ankommen, welche Herausforderungen und welche Möglichkeiten und Perspektiven sich für sie sowie gegebenenfalls auch für ihre Familien und Nachkommen ergeben.

Insgesamt ist Migration ein komplexes und nicht konfliktfreies Thema, das innen- und außenpolitische, gesellschaftliche, wirtschaftliche, kulturelle und ethische Dimensionen umfasst. Bereits bezüglich der Erfassung eines möglichen Migrationshintergrundes beziehungsweise einer Migrationsvorgeschichte gibt es unterschiedliche Meinungen. Die einen sagen, die Kategorisierung mache Integrationsprozesse sichtbar und Sorge dafür, dass die besonderen Bedarfe der Zielgruppe besser berücksichtigt würden. Die anderen meinen, sie trage zu Ausgrenzung und Diskriminierung bei.

Entwicklung

Nach einem Rückgang ab 2006 ist die Bevölkerung in Deutschland seit 2014 wieder gewachsen. Zurückzuführen ist dies vor allem auf die Flucht-migration in Zusammenhang mit Krieg und Gewalt insbesondere aus Syrien, Afghanistan und dem Irak 2015/2016 sowie aus der Ukraine nach dem Angriff Russlands Anfang 2022. Aber auch aus den EU-Staaten, wie insbesondere Polen, Rumänien und Bulgarien, sind stetig Zuzüge zu verzeichnen. Insgesamt sind im Jahr 2022 fast 1,5 Millionen Menschen aus verschiedenen Staaten nach Deutschland gekommen – mehr als viermal so viele wie 2021.

Ende 2022 lebten damit in Deutschland 84,4 Millionen Menschen und damit so viele Einwohner*innen wie niemals zuvor. Im Vergleich zum Vorjahr

ist die Bevölkerung um 1,1 Millionen Menschen (1,3 Prozent) gewachsen. Im Vergleich zu 2014 hat die Bevölkerung um 3,2 Millionen Menschen (3,9 Prozent) zugenommen.

28,7 Prozent der Bevölkerung in Deutschland hatten im Jahr 2022 eine Migrationsvorgeschichte. Im Jahr 2021 waren es 27,5 Prozent. Mehr als die Hälfte (54 Prozent) der 12,2 Millionen Deutschen mit Migrationsvorgeschichte besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit seit der Geburt.

Besonders stark ist aufgrund der Zuwanderung die Zahl der Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft gestiegen, und zwar von 10,6 Millionen im Jahr 2021 auf 11,6 Millionen im Jahr 2022 (+9,7



Prozent). Ausländer*innen machen damit 48,8 Prozent aller Personen mit Migrationsvorgeschichte und knapp ein Sechstel (14,0 Prozent) der Gesamtbevölkerung aus. (Quelle: Statistisches Bundesamt)

In Münster hatte Ende 2022 ein Anteil von rund 12 Prozent der Bevölkerung eine ausländische Staatsangehörigkeit. Dabei ist der Anteil der Männer mit 50,2 Prozent nur geringfügig größer als der der Frauen mit 49,8 Prozent. Der Anteil der Menschen mit Migrationsvorgeschichte in Münster lag 2021 bei 23,3 Prozent (aktuellere Daten liegen derzeit nicht vor). (Quelle: Stadtplanungsamt der Stadt Münster)

Migration – Informationen der bpb

Informationen zum Thema Migration von der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb):

www.bpb.de/themen/migration-integration/dossier-migration/504450/was-ist-migration/



Migration und Arbeitsmarkt

Die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes wird zunehmend von Migration beeinflusst. Die Beschäftigungsquote von Zugewanderten hat 2022 in Deutschland einen neuen Höchststand erreicht. Das geht aus dem aktuellen Migrationsbericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hervor. Die Quote stieg insgesamt demnach um 1,5 Prozentpunkte auf 69,8 Prozent Ende 2022 an. Laut Studie ist dies der höchste Wert seit Beginn der Aufzeichnungen Anfang der 2000er-Jahre. Bei im Inland Geborenen beträgt diese Quote laut OECD 78,9 Prozent.

Einen großen Nachholbedarf sehen die Expert*innen allerdings noch bei der Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Frauen, insbesondere bei jenen mit Kindern. Die Beschäftigungsquote zugewanderter Mütter liegt in Deutschland bei 42 Prozent und damit um 31 Prozentpunkte niedriger als die von im Inland geborenen Müttern. Fest steht, dass der Arbeitsmarkt in Deutschland, wie auch in anderen Ländern, nicht erst seit heute auf die Arbeitskraft von zugewanderten Menschen angewiesen ist.

Die Debatte um das Thema Migration und Arbeitsmarkt wird dabei in Deutschland, aber auch in anderen Ländern, von zwei Seiten aufgezo-gen: Zum einen: Wie kann es gelingen, gezielt gut ausgebildete Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuwerben und damit dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken? Zum anderen: Wie kann die arbeitsmarktliche Integration von Menschen, die insbesondere vor Krieg, Gewalt und Verfolgung sowie prekären Lebensverhältnissen aus ihrer Heimat flüchten, gelingen, damit sie ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln bestreiten können? Wie können auch diese Menschen einen Beitrag gegen den Mangel an Fach- und Arbeitskräften leisten?

Die Arbeit der Jobcenter ist in den zweiten Bereich einzuordnen und stellt auch hier nur einen Teilaspekt dar. Die Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die Bürgergeld im Jobcenter beziehen, haben - anders als Menschen, die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten – in der Regel bereits einen (vorerst) gesicherten Aufenthaltsstatus, Zugang zu Fördermöglichkeiten und einen uneingeschränkten rechtlichen Zugang zum Arbeitsmarkt. Für Deutsche mit Migrationsvorgeschichte gilt dies ohnehin.

In vielen Fällen spielen der ausländische Pass oder die Migrationsvorgeschichte im Hinblick auf das Erwerbsleben keine Rolle oder können sogar, durch Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz, einen Vorteil darstellen. Grundsätzlich haben viele Menschen mit Migrationsvorgeschichte jedoch nach wie vor verminderte Bildungs-, Karriere- und Teilhabechancen. Die Gründe dafür sind vielschichtig, Ursachen und Wirkungen oftmals komplex (siehe hierzu Seite 10).

Im Ergebnis sind Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Deutschland mehr als dreimal so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie deutsche Staatsangehörige. Aus diesem Grund stellen Menschen mit Migrationsvorgeschichte im Jobcenter der Stadt Münster bereits seit vielen Jahren eine besondere Zielgruppe mit speziellen Förderangeboten und Projekten sowie einer umfangreichen Netzwerkarbeit dar. Bereits 2015 hat das Jobcenter der Stadt Münster die Stelle einer Migrationsbeauftragten eingerichtet, um die besonderen Bedarfe dieser Personengruppe besser zu berücksichtigen (siehe Seite 14).

Arbeitslosigkeit in Münster

In Münster haben rund 35 Prozent aller Arbeitslosen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Betrachtet man nur die Arbeitslosen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch – SGB 2 (das bezieht sich auf die Menschen, die in den Jobcentern Bürgergeld beziehen), sind es rund 41 Prozent (Stand: Oktober 2023).

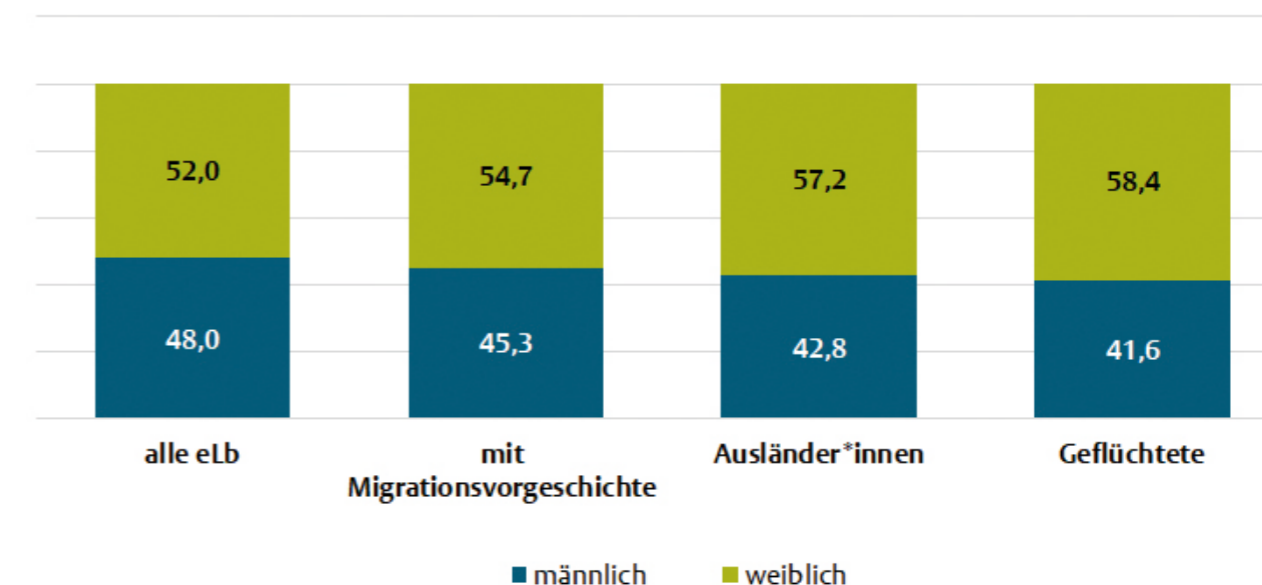
Die rechtskreisübergreifende Arbeitslosenquote in Münster liegt im Oktober 2023 bei 5,0 Prozent (3,3 Prozent im SGB 2). Die Arbeitslosenquote der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt bei 16,3 Prozent (12,7 Prozent im SGB 2). Somit sind Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit mehr als dreimal so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie deutsche Staatsbürger*innen, im SGB 2 sogar fast viermal so häufig.

Arbeitslosenquote in Münster (in Prozent)

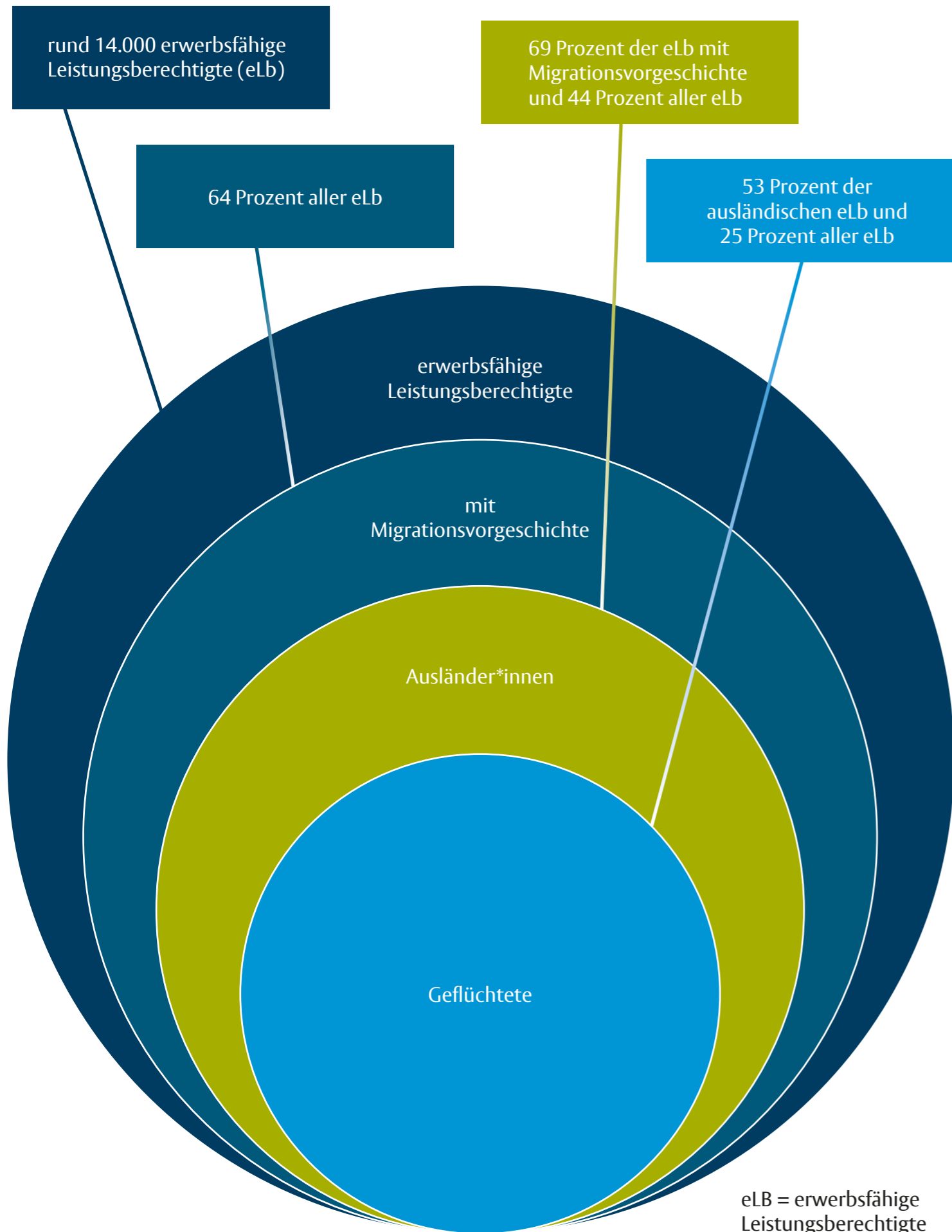
	gesamt	SGB 2	SGB 3
alle Erwerbspersonen	5,0	3,3	1,7
Ausländer*innen	16,3	12,7	3,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat Oktober 2023.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) nach Geschlecht im Jobcenter Münster (in Prozent)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichtsmonat März 2023.



Migrationshintergrund und Migrationsvorgeschichte

Der Migrationshintergrund wird, anders als die Staatsangehörigkeit, im Jobcenter (wie im Regelfall auch in anderen Behörden) statistisch nicht erfasst. Bei den hier dargestellten Daten zum Migrationshintergrund handelt es sich um hochgerechnete Werte anhand einer freiwilligen Befragung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Demnach liegt eine Migrationshintergrund vor, wenn

1. die befragte Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder
2. der Geburtsort der befragten Person außerhalb der Grenzen der Bundesrepublik Deutschland und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder
3. der Geburtsort mindestens eines Elternteils der befragten Person außerhalb der Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteils in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte.

Die Stadt Münster hat sich auf Initiative des Integrationsrates 2007 dafür entschieden, entgegen dem üblicherweise verwendeten Begriff „Migrationshintergrund“ von einer „Migrationsvorgeschichte“ zu sprechen.

Geflüchtete

Flüchtlinge sind laut der 1951 verabschiedeten Genfer Flüchtlingskonvention Personen, die wegen der begründeten Angst vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Verfolgung aus dem Land geflüchtet sind, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen beziehungsweise in dem sie ihren gewöhnlichen Wohnsitz haben.

Das Jobcenter zählt statistisch jene Personen im Leistungsbezug nach dem SGB 2 als Geflüchtete, die im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis oder einer Niederlassungserlaubnis sind. Darüber hinaus wird ein Zeitbezug hergestellt: Der Eintritt in den Leistungsbezug nach dem SGB 2 erfolgte ab dem 01. Januar 2015. Erst ab diesem Datum wird der Fluchtstatus im Jobcenter erfasst.

Staatsangehörigkeiten

Im Jobcenter der Stadt Münster beziehen Menschen mit rund 110 verschiedenen Nationalitäten Leistungen nach dem SGB 2. Davon sind die folgenden Staatsangehörigkeiten am häufigsten vertreten:

- deutsch: 56,3 Prozent
- ukrainisch: 11,9 Prozent
- syrisch: 8,6 Prozent
- afghanisch: 2,3 Prozent
- irakisch: 1,9 Prozent
- serbisch: 1,7 Prozent

Herausforderungen der Integration von Geflüchteten/Menschen mit Migrationsvorgeschichte

Systembedingt sind viele der Menschen, die Bürgergeld in den Jobcentern beziehen, langzeitarbeitslos. Oftmals erschweren multiple Vermittlungshemmnisse die (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Für die arbeitsmarktliche Integration und soziale Inklusion neu zugewanderter und insbesondere geflüchteter Menschen ergeben sich dabei besondere Herausforderungen:

- Fehlende Kenntnisse der deutschen Sprache, teilweise auch des lateinischen Schriftsystems
- in Teilen kein Zugang zu Schul- und Bildungssystemen im Herkunftsland;
- Verlust von Bildungsdokumenten auf der Flucht;
- andere Erfahrungshintergründe über Voraussetzungen für Zugänge zu Bildung und Arbeit aus den Herkunftsländern;
- unzureichende Passung der Kenntnisse und Fähigkeiten zu den betrieblichen Anforderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, zum Beispiel aufgrund fehlender formeller Qualifikationsnachweise;
- Anpassung von persönlichen Erwartungen an realisierbare Integrationschancen in Deutschland;
- Unterschiede in Rollenbildern/Geschlechterrollen mit Blick auf bildungs- und arbeitsmarktliche Zugänge und Integration;
- gesundheitliche Auswirkungen von Flucht und schwieriger beziehungsweise eingeschränkter Zugang zum örtlichen Gesundheitssystem, unter anderem auf Grund von Sprachbarrieren;
- schwierige Wohnsituation (insbesondere Gemeinschaftsunterkünfte) und fehlender Zugang zu digitaler Infrastruktur (Internet, Endgeräte und so weiter) sowie Kinderbetreuung als große Hürde in Lernsituationen, wie zum Beispiel Integrationskursen.
- ein prekärer Aufenthaltsstatus
- hohe bürokratische Hürden
- Unsicherheiten von Arbeitgebenden bezüglich rechtlicher Rahmenbedingungen (Aufenthaltsstatus, Arbeitserlaubnis, Anerkennung von Bildungsabschlüssen)
- Erfahrung von Rassismus und struktureller sowie individueller Diskriminierung, auch bei der Arbeitssuche (zum Beispiel Benachteiligung im Bewerbungsverfahren alleine aufgrund des Namens, siehe Link zum Video auf Seite 11)

Video:

„Sag mir, wie Du heißt, und ich verrate Dir Deine Chancen auf ein Bewerbungsgespräch“

<https://www.youtube.com/watch?v=oRD-yOVZsbc>





Entwicklung im Jobcenter der Stadt Münster

Die Entwicklung zeigt, dass das Thema Migration und Zuwanderung, parallel zur Entwicklung der Bevölkerungsstruktur, auch für die Jobcenter von zunehmender Bedeutung ist. So hat der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte im Jobcenter der Stadt Münster in den letzten Jahren deutlich zugenommen, von rund 50 Prozent im Jahr 2016 auf 64 Prozent im März 2023.

Innerhalb dieser Zielgruppe ist der Anteil der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit kontinuierlich gestiegen. So waren im März/September 2016 28 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Ausländer*innen, im März 2023 lag ihr Anteil bereits bei rund 44 Prozent. Im März 2016 waren rund fünf Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter der Stadt Münster Geflüchtete, im März 2023 lag der Anteil bei 25 Prozent.

Durch den hohen Zugang von geflüchteten Leistungsberechtigten ist insbesondere die Anzahl der Menschen, die erst seit kurzer Zeit in Deutschland leben und noch hohe Bedarfe auf dem Weg in den Arbeitsmarkt haben, seit 2015/2016 stark gewachsen.

Aber auch bei den Leistungsberechtigten mit Migrationsvorgeschichte, die bereits länger in Deutschland leben, liegen oftmals noch verstärkt Integrationshemmnisse vor. Festgestellt werden kann zum Beispiel, dass den Arbeitslosen mit Migrationsvorgeschichte in überproportionalem Ausmaß die grundlegende schulische und/oder berufliche Ausbildung für die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt fehlt. So haben in Münster 16 Prozent der arbeitslosen Menschen ohne Migrationsvorgeschichte keinen Schulabschluss, bei den Arbeitslosen mit Migrationsvorgeschichte sind es dagegen 42 Prozent. Eine abgeschlossene Berufsausbildung fehlt 36 Prozent der Arbeitslosen ohne Migrationsvorgeschichte, bei den Arbeitslosen mit Migrationsvorgeschichte beträgt der Anteil 71 Prozent (Stand Dezember 2022). In diese Gruppe fallen auch viele Menschen, die durch das zum 31.12.2022 in Kraft getretene Chancen-Aufenthaltsrecht (siehe hierzu den Artikel auf Seite 42) in den Leistungsbezug der Jobcenter gelangen.

Ein verstärkter arbeitsmarktpolitischer Fokus auf den Menschen mit Migrationsvorgeschichte und Fluchthintergrund ist geboten, da diese wachsende Zielgruppe ein großes Potenzial hat, nach Spracherwerb und durch Aus- und Weiterbildung gut in den Arbeitsmarkt integriert zu werden und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Durch die Integration in Beschäftigung wird außerdem die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund gestärkt. Eine Auswahl der zahlreichen Angebote des Jobcenters der Stadt Münster und seiner Netzwerkpartner*innen für diese Zielgruppe wird in diesem Magazin vorgestellt. (MJ)

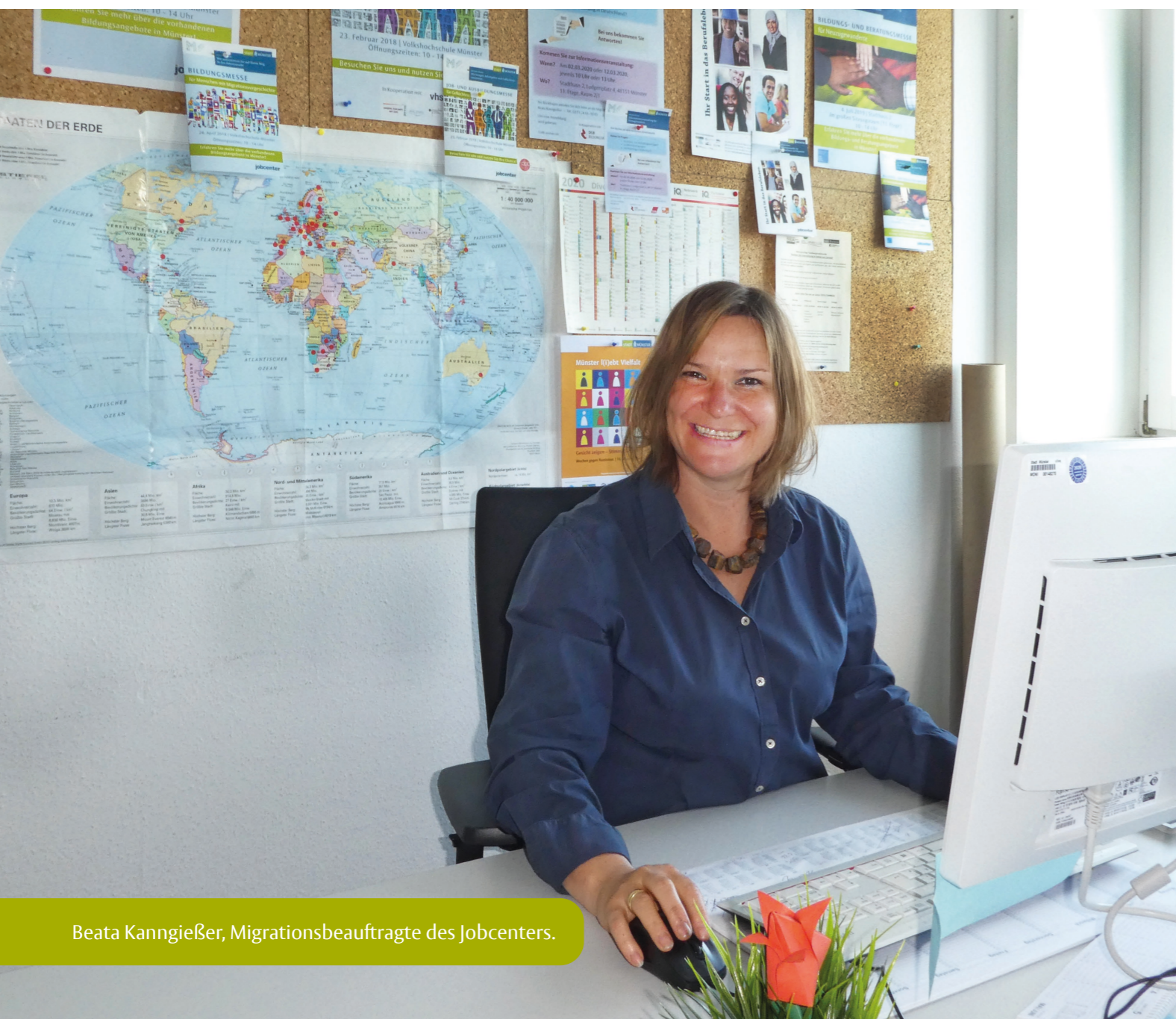
Migrationsleitbild der Stadt Münster

https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/end.Leitbild_Migration_und_Integration_2019.pdf



Wegweiserin in Sachen Migration

Beata Kanngießler ist Migrationsbeauftragte des Jobcenters Münster. Sie setzt sich für die Belange arbeitssuchender Menschen mit Migrationsvorgeschichte ein und erleichtert ihnen mit Hilfe von Netzwerkpartner*innen den beruflichen Start in Deutschland.



Beata Kanngießler, Migrationsbeauftragte des Jobcenters.

„Deutschland zu verstehen, ist für Migrant*innen nicht immer einfach“, erzählt Beata Kanngießler. Nicht nur in der Kultur, sondern auch in der Bürokratie existieren diverse Unterschiede, welche die Ankunft und das Leben in Deutschland he-

rausfordernd machen können. Um Licht in das Dickicht der Möglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu bringen, ist Beata Kanngießler nicht nur Ansprechpartnerin für Fragen in Sachen Migration im Jobcenter, sondern setzt sich auch

für die Stärkung der interkulturellen Kompetenz bei den Mitarbeiter*innen im Haus ein. So kann sie auf die Belange der Kund*innen mit Migrationsvorgeschichte zielgruppengenau eingehen. Darüber hinaus versteht sie sich als Brücke und Wegweiserin zu anderen Ämtern, zu Ehrenamtlichen und Migrant*innenselbstorganisationen. „Ich weiß nicht immer alles, aber ich weiß, an wen man sich wenden kann und ich kann Kontakte vermitteln“.

Eigene Erfahrung

Beata Kanngießler kann sich gut in die Lage der Menschen mit Migrationsvorgeschichte hineinversetzen, ist sie doch einst selbst als Einwanderin nach Deutschland gekommen. „Ich bin vor 24 Jahren als Studentin mit einem Stipendium von Polen nach Münster gekommen. Ich hätte zunächst nie gedacht, dass ich bleiben werde. Dann habe ich jedoch meinen heutigen Mann kennengelernt und bin hier geblieben“, erinnert sie sich. Ihre Biografie ermöglicht ihr eine Sicht aus einer anderen Perspektive: „Da ich selbst Migrantin bin, setze ich die Brille von Menschen mit Migrationsvorgeschichte auf. So sehe ich, was die Menschen auf ihrem Weg in die berufliche Tätigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt brauchen und versuche dies umzusetzen“.

Beratung nach Bedürfnissen

Zu Beata Kanngießlers Tätigkeiten gehört die Organisation und Durchführung von Informationsveranstaltungen und Messen zu den Themen Bildung, Ausbildung und Beruf, bei denen Arbeitgeber*innen, Bildungsträger*innen, Wohlfahrtsverbände und Beratungsstellen aus Münster ihre Angebote vorstellen können. Zentral sind dabei die besonderen Bedürfnisse der Menschen mit Migrationsvorgeschichte: Das Jobcenter Münster geht gezielt an die individuellen Bedarfe der Einzelpersonen heran und unterstützt sie mit speziellen Maßnahmen, damit sie ihren Weg in die Erwerbstätigkeit einfacher gestalten können. „Wir richten uns nach den

Bedürfnissen, die die Menschen mit Migrationsvorgeschichte haben“, erklärt Beata Kanngießler, „wenn sie bestimmte Bedarfe haben und besondere Unterstützung brauchen, werden dementsprechend spezielle Maßnahmen angeboten“. Darüber hinaus werden Menschen mit Migrationsvorgeschichte an Bildungsträger*innen vermittelt, bei denen sie Maßnahmen durchlaufen, die extra für sie angeboten werden.

„Wir stehen laufend in Kontakt mit den Träger*innen, erarbeiten Konzepte und unterstützen die Träger auch bei der konzeptionellen Entwicklung“, beschreibt die Migrationsbeauftragte die engmaschige Netzwerkarbeit. Dabei stehen über allem immer die Fragen „Was braucht die Zielgruppe, und wie können wir sie erreichen?“. Ein Beispiel hierfür ist die Coaching-Maßnahme für gehörlose und schwerhörige Menschen aus der Ukraine (siehe Seite 34 und 35).

Potenziale von Diversität

Integrations- und Sprachkurse sowie weitere Fördermaßnahmen stellen für Menschen mit Migrationsvorgeschichte einen wichtigen Pfeiler auf dem Weg zum Arbeitsmarkt dar. Dass diese Personengruppe eine echte Bereicherung für den hiesigen Arbeitsmarkt ist, davon ist Beata Kanngießler überzeugt: „Man kann viel voneinander und miteinander lernen. Zudem bietet Diversität die Möglichkeit, eigene Einstellungen und Erfahrungen umzudenken. Von anderen Weltanschauungen kann man immer profitieren.“ Ebenso sieht die Migrationsbeauftragte auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene Vorteile von mehr Diversität: „Letztendlich sind wir alle Menschen mit den gleichen Wünschen und Hoffnungen – egal, welcher Nationalität, Religion oder Kultur man angehört. Nur, wenn wir Menschen mehr Verständnis füreinander haben, können die nächsten Generationen in Frieden miteinander leben“. (KR)

Markt der Möglichkeiten – Impulse für eine gelungene Integration

Bildungsmesse des Jobcenters informiert Neuzugewanderte über ihre Möglichkeiten in Deutschland.

Welche Bildungschancen und Unterstützungsmöglichkeiten hat man als Person mit Migrationsvorgeschichte in Deutschland und welche Angebote sind die richtigen für mich? Diese Fragen beantwortete der Markt der Möglichkeiten, den das Jobcenter am Dienstag im Stadthaus 2 veranstaltet hat, wo 40 Bildungsträger*innen und Beratungsstellen über ihre Angebote informierten.

Der Bedarf war groß: Knapp 700 Interessierte waren gekommen, um sich über ihre Möglichkeiten zu informieren. „Es ist schön, so viele verschiedene Angebote kennenlernen zu können. Sprachkurse, Angebote für die berufliche Bildung – alles ist dabei“, sagte eine Besucherin mit ukrainischen Wurzeln. „Es ist gut, mit den Menschen sprechen zu können“, lobte eine andere Besucherin die direkten Austauschmöglichkeiten mit den Beratungsstellen. Ein weiterer Besucher war erfreut, „alle Informationen an einem Ort“ finden zu können.

„Wir freuen uns, dass wir mit der Bildungs- und Beratungsmesse die Chancen durch Spracherwerb und Qualifikation verdeutlichen konnten und eine solche Resonanz erhalten haben“, so Ralf Bierstedt, Amtsleiter des Jobcenters.

Durch die zentrale Bündelung der Angebote hatten nicht nur die Neuzugewanderten die Möglichkeit, sich vollumfassend zu informieren. Auch die Jobcoaches des Jobcenters und die Aussteller*innen konnten sich austauschen und miteinander vernetzen. „Auf diese Weise möchten wir für alle Seiten Impulse für eine gelungene Integration – sowohl in Deutschland als auch auf dem Arbeitsmarkt – setzen“, sagte Beata Kanngießner, Migrationsbeauftragte des Jobcenters, die die Veranstaltung organisiert hatte. (KR)



Beim Markt der Möglichkeiten konnten sich die Besucher*innen direkt mit den Anbieter*innen diverser Bildungs- und Beratungsangebote austauschen.

Die Sprachmittler*innen des Kommunalen Integrationszentrums leisteten Unterstützung bei Verständnisschwierigkeiten.



Knapp 700 Besucher*innen kamen zur Bildungsmesse ins Jobcenter, um sich über ihre Möglichkeiten in Deutschland zu informieren. Ein Alleinstellungsmerkmal der Messe: Alle Bildungsträger informieren zentral an einem Ort. So hatten die Besucher*innen die Möglichkeit, sich umfassend über die zahlreichen Optionen zu informieren.



Das breite Angebot stieß auf reges Interesse bei den Besucher*innen. In persönlichen Gesprächen mit den Anbieter*innen von Bildungsangeboten konnten sie sich individuell beraten lassen.



Netzwerk der Willkommenslots*innen

Die sogenannten „Willkommenslots*innen“ unterstützen seit 2016 Unternehmen bei der Besetzung von offenen Ausbildungs- und Arbeitsstellen mit Geflüchteten. Sie beraten bei allen Fragen rund um die Integration von Geflüchteten in Ausbildung, Praktikum oder Beschäftigung. Angesiedelt sind sie bei Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und den Kammern der freien Berufe sowie weiteren Organisationen der Wirtschaft. Dadurch ist ein fast flächendeckendes Netzwerk entstanden und die Willkommenslots*innen sind regional gut erreichbar für ihre Unternehmen.

Das Bundeswirtschaftsministerium für Wirtschaft und Klimaschutz fördert das Projekt „Passgenaue Besetzung – Willkommenslotsen“, um Geflüchtete in Arbeit und Ausbildung zu integrieren.

Anke Leufgen (Willkommenslotsin der Industrie- und Handelskammer (IHK) Nord Westfalen), Hanna Schulze-Johannes (Willkommenslotsin der Landwirtschaftskammer (LWK) NRW) und Mustafa Schat (Willkommenslotse der Handwerkskammer (HWK) Münster) erzählen in unserem Interview von ihrer Tätigkeit sowie ihrer Kooperation mit lokalen Akteur*innen.



Beata Kanngießer, Migrationsbeauftragte des Jobcenters Münster (2. von rechts), mit den Willkommenslots*innen: (von links) Anke Leufgen (IHK Nord Westfalen), Mustafa Schat (HWK Münster) und Hanna Schulze-Johannes (LWK NRW).

Warum ist das Netzwerk von lokalen Akteur*innen so wichtig?

Die Integration von Geflüchteten umfasst viele verschiedene Zuständigkeiten und Anlaufstellen. Da die meisten Integrationsprozesse individuelle Einzelfallentscheidungen sind, die vor Ort getroffen werden, ist es für die Willkommenslots*innen hilfreich, auf ein vorhandenes, gut funktionierendes Netzwerk zurückgreifen zu können, um die Verfahren schnell und effizient durchführen zu helfen.

Mit welchen Akteur*innen arbeiten Sie eng zusammen?

Die Willkommenslots*innen arbeiten unter anderem sehr eng mit Jobcentern, Arbeitsagenturen, Kommunalen Integrationszentren, Ausländerbehörden, aber auch Bildungsträgern und Wohlfahrtsverbänden zusammen.

Worin sind sich die verschiedenen Akteur*innen einig?

Integration gelingt nur mit guter Kooperation. Aus mehrjähriger Erfahrung wissen wir, dass eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit der verschiedenen Institutionen wichtig ist. Dies gilt gerade auch für die Zusammenarbeit zwischen den Ausländerbehörden und den Institutionen, die in betriebliche Ausbildung und Arbeit vermitteln.

Was hilft bei der Integration vor Ort am meisten?

Sprache ist nach wie vor der entscheidende

Schlüssel jeder Integration. Außerdem müssen geflüchtete Menschen begleitet und darauf vorbereitet werden, was sie erwartet, aber auch was von ihnen erwartet wird. Ebenso muss im Blick bleiben, dass auch Betriebe und die Gesellschaft darauf vorbereitet werden müssen, was die Integration von Geflüchteten für sie konkret bedeutet. Systeme wie die betriebliche Ausbildung oder unsere Arbeits- und Berufswelt sind nicht selbsterklärend, sie müssen erläutert werden. Wenn das klar ist, wird die Integration durch die Perspektive, die eine betriebliche Ausbildung oder eine Beschäftigung mit sich bringt, deutlich beschleunigt und positiv beeinflusst.

Sprache ist auch deswegen so wichtig, um sich gut mit anderen verständigen zu können oder in der Berufsschule mitzukommen. Am besten klappt das Lernen, wenn man Spaß daran hat, die Sprache zu verwenden, zum Beispiel in einem informellen Umfeld wie in Vereinen.

Wie läuft die Unterstützung von Unternehmen und Geflüchteten ab?

Die Willkommenslots*innen besuchen und beraten Betriebe zu rechtlichen Rahmenbedingungen, zum Verwaltungsaufwand und zu den regionalen und bundesweiten Förder- und Unterstützungsangeboten. Mit der Beratung werden möglichst viele Unternehmen für das Thema Fachkräfte mit Fluchthintergrund sensibilisiert. Denn Geflüchtete können als Auszubildende und künftige Fachkräfte auch für Betriebe eine Bereicherung sein. Die Willkommenslots*innen helfen bei Fragen zu Sprachförderung, Aufenthaltsstatus und Qualifika-

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

**PASSGENAUE
BESETZUNG**
WILLKOMMENSLOTSEN

HWK
HANDWERKSKAMMER
MÜNSTER

IHK Nord Westfalen

Landwirtschaftskammer
Nordrhein-Westfalen

tionsbedarfen. Mit Hilfe eines Netzwerks von relevanten lokalen Akteur*innen unterstützen sie Unternehmen auch, geeignete Bewerber*innen aus dem Kreis der Geflüchteten zu bekommen. Und sie stehen den Unternehmen auch nach einer Besetzung eines Ausbildungsplatzes oder einer Arbeitsstelle mit Geflüchteten beratend zur Seite.

Was ist die häufigste Frage von Unternehmen?

Die meisten Fragen von Unternehmen beziehen sich konkret auf den Aufenthaltsstatus, und was der dann jeweils für ihre Angestellten mit Fluchthintergrund und sie bedeutet. Dicht gefolgt von der Frage, welche individuellen Unterstützungsmöglichkeiten es für – vor allem – Azubis im Anlauf auf die Prüfung gibt. Ein sehr alltäglicher Auskunftsbedarf von Unternehmen besteht bei den richtigen zuständigen Anlaufstellen und Ansprechpersonen.

Was müssen Unternehmen unbedingt beachten?

Bevor Geflüchtete ausgebildet bzw. beschäftigt werden, muss der Betrieb prüfen, ob eine Arbeitserlaubnis vorliegt (siehe Aufenthaltsstatus). Dann sollte auch über die vorhandenen Sprachkenntnisse gesprochen werden, um frühzeitig passgenaue Unterstützungsangebote zu finden. Dabei unterstützen die Willkommenslots*innen.

Gibt es einfache Tipps für die betriebliche Willkommenskultur?

Sehr hilfreich ist es, wenn Geflüchtete einen „Buddy“, eine feste begleitende Ansprechperson aus dem Betrieb an die Seite gestellt bekommen, die unterstützt und intensiver begleitet. Vorab kann ein Ablaufplan des ersten Arbeitstages, der ersten Arbeitswoche einen guten Überblick geben. Auch die ausgesprochene Erwartungshaltung des Betriebes, betriebliche Gepflogenheiten und klar kommunizierte Aufgaben geben Sicherheit.

Damit sich Geflüchtete wie alle neuen Mitarbeiter*innen wohl fühlen, sollte der Betrieb über eine Aufnahme wie zum Beispiel ein Team-Event nachdenken; oder Kolleg*innen binden sie bei Freizeit-Veranstaltungen mit ein.

Ist die Bereitschaft der Unternehmen, Geflüchtete zu integrieren hoch?

Die Bereitschaft, Geflüchtete in die betriebliche Ausbildung oder Beschäftigung zu nehmen ist bei Unternehmen wie seit 2016 weiterhin groß. Auch mit Blick auf den Fachkräftebedarf sind viele Betriebe in den verschiedenen Branchen an diesem Personenkreis interessiert. Wir Will-

kommenslots*innen erhalten viele Anfragen von Betrieben, die Geflüchtete gerne beschäftigen oder ausbilden möchten. Viele davon wollen sie auch sprachlich und im Alltag unterstützen. Aber Betrieb und Geflüchteter müssen auch räumlich zusammenfinden, das ist nicht selten eine große Herausforderung für die Willkommenslots*innen. Damit verbunden ist die oft schwierigere Wohnraumfrage. Einige landwirtschaftliche Betriebe bieten Wohnmöglichkeiten und Mittagessen für Geflüchtete auf ihren Höfen an, sodass sie Teil des Familienbetriebs werden.

Welche Ausbildungen und Berufe sind an den Kammern am beliebtesten?

IHK: Bei vielen älteren Geflüchteten sind eher kaufmännische Berufe gefragt, die jedoch aufgrund der Sprache oft die größeren Hürden bergen. Für männliche Geflüchtete sind für einen Einstieg ins Berufsleben Maschinen- und Anlagenführer und Lagerberufe gefragt und gut geeignet.

HWK: Wir stellen fest, dass für die männlichen Bewerber eher ein technischer Beruf, wie Kfz-Mechatroniker, Anlagenmechaniker für Sanitär- und Heizungsbau, sowie Maler und Lackierer attraktiv ist, aber auch der Beruf Friseur ist bei den männlichen Bewerbern beliebt. In den Beratungen sind fast ausschließlich Männer und deswegen kann ich zu den Bewerberinnen und ihren Berufswunsch keine Information geben.

LWK: An der Landwirtschaftskammer sind die Ausbildungen zum/zur Gärtner*in (insbesondere die Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau) und zur/zum Landwirt*in am beliebtesten. Wer naturnah ist und gerne bei Wind und Wetter draußen zum Beispiel mit Pflanzen, Tieren oder Lebensmitteln arbeitet, ist hier perfekt aufgehoben. Es gibt auch noch weitere spannende und vielseitige „grüne“ Ausbildungsberufe, wie zum Beispiel Pferdewirt*in, Pflanzentechnolog*in, Milchtechnolog*in oder Tierwirt*in (zum Beispiel Imker*in). Ebenfalls beliebt ist die Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter*in. (BK)

Integration fördern – Fachkräftemangel mildern

Von der neuen Fördermaßnahme „Integrationsbegleiterin Kita“ profitieren Arbeitsuchende, Kinderbetreuungseinrichtungen und Familien gleichermaßen.

Mit der Maßnahme „Integrationsbegleiterin Kita“ hat das Jobcenter in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster ein Angebot nach Münster geholt, das nicht nur Menschen mit Migrationsvorgeschichte dabei hilft, Fuß auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu fassen, sondern auch den Fachkräftemangel im Bereich der Kinderbetreuung abmildern kann. Durchgeführt wird die Maßnahme vom Bildungsträger rebeq GmbH.

In einer 21 Wochen umfassenden Maßnahme werden Personen mit Migrationsvorgeschichte, die Arbeitslosengeld 1 oder Bürgergeld beziehen, zur Integrationsbegleitung für eine Kindertageseinrichtung (Kita) oder Offene Ganztagsgrundschule (OGS) ausgebildet. In ihrer Tätigkeit unterstützen sie Kinder und Eltern mit Flucht- oder Migrationsvorgeschichte bei der Integration in Deutschland und vermitteln zwischen den Familien und den Fachkräften der Kindertageseinrichtung.

Ausbildung in Theorie und Praxis

Auf dem Stundenplan stehen fachtheoretische Inhalte wie die Bildungsvereinbarung NRW, die Entwicklung einer professionellen pädagogischen Haltung, ein wertschätzendes Bild vom Kind sowie

Kinderrechte und Kindeswohlgefährdung. Die Teilnehmer*innen lernen außerdem, die Interessen und Stärken von Kindern individuell wahrzunehmen und diese durch Aktionen gezielt zu fördern. Darüber hinaus werden die Teilnehmer*innen darin geschult, bei Bedarf zwischen Kindern beziehungsweise Eltern mit Migrationsvorgeschichte und der Einrichtung zu vermitteln. Dadurch soll die Integration und Förderung von Kindern mit Migrationsvorgeschichte unterstützt werden. Ergänzt wird der fachtheoretische Unterricht durch eine dreiwöchige Praxisphase in einer Kita oder einer offenen Ganztagschule, in der die Teilnehmer*innen das Gelernte im Berufsalltag erproben können.

Bedarf auf beiden Seiten groß

Als die Maßnahme bekannt gegeben wurde, gab es einen regelrechten „Ansturm“, berichten Carina Wildt (rebeq-Ansprechpartnerin der Maßnahme) und Beata Kanngießner (Migrationsbeauftragte des Jobcenters Münster), „sowohl die kinderbetreuenden Einrichtungen als auch die Teilnehmer*innen sind begeistert. Das zeigt, dass der Bedarf auf beiden Seiten groß ist.“ Für die Teilnehmer*innen, die ihren Weg in die Maßnahme gefunden haben, ist es eine gute Chance, einen Zugang zum deutschen

Zielgruppe

Zielgruppe der Maßnahme „Integrationsbegleiterin Kita“ sind Menschen mit Flucht- oder Migrationsvorgeschichte, die Arbeitslosengeld 1 oder Bürgergeld beziehen, und in der Zukunft als Integrationsbegleiter*in in einem Kindergarten, einer Kita oder im Offenen Ganztage in der Schule arbeiten möchten beziehungsweise eine Ausbildung als Kinderpfleger*in/Erzieher*in planen. Durch die Maßnahme können die Teilnehmer*innen nicht nur ihre beruflichen Kenntnisse, sondern auch ihre Sprachfertigkeiten erweitern und dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Was ist eine Maßnahme?

Das Jobcenter bietet arbeitssuchenden Menschen verschiedene Möglichkeiten an, ihre Chancen auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Neben beratenden Angeboten und einer Vielzahl von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten gehören hierzu auch diverse Fördermaßnahmen, die in der Regel durch Bildungsträger und Netzwerkpartner*innen des Jobcenters durchgeführt werden. Ziele und Inhalte von Maßnahmen sind dabei sehr vielfältig und reichen von sehr niedrigschwelligen Angeboten, die schrittweise an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt herantühren, bis hin zu Förderungen der beruflichen Weiterbildung.

Was sind Integrationsbegleiter*innen?

Integrationsbegleiter*innen unterstützen Kinder und Eltern mit Flucht- oder Migrationsvorgeschichte bei der Integration in Deutschland. Sie dolmetschen und vermitteln nicht nur zwischen den Familien und den Fachkräften der Kindertageseinrichtung, sondern können den zugewanderten Kindern auch als Identifikationsvorbilder dienen.

Darüber hinaus stellen sie für die Kinderbetreuungseinrichtungen (Kindergärten, Kindertagespflegeeinrichtungen oder Offene Ganztagschulen) eine wertvolle Unterstützung und Entlastung in Zeiten des Fachkräftemangels dar.





Arbeitsmarkt zu bekommen und dadurch ein besseres Zugehörigkeitsgefühl zur Gesellschaft zu entwickeln. Für die Kinderbetreuungseinrichtungen auf der anderen Seite sind die Erfahrungswerte von Menschen mit Migrationsgeschichte sehr wichtig. „Die Migrationserfahrung und die Kenntnisse unterschiedlicher Kulturkreise sind für die Vermittlung zwischen Erzieher*innen auf der einen und zugewanderten Kindern und Eltern auf der anderen Seite enorm wichtig“, weiß Carina Wildt.

Bruch mit Geschlechter-Klischees

Neu in Münster: Erstmals nehmen auch Männer an der Maßnahme teil, die ursprünglich ausschließlich an Frauen gerichtet war. „Als die Anfragen von zwei Männern kamen, wollten wir diese nicht ausgrenzen“, so Carina Wildt. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es wichtig, mit Geschlechter-Klischees zu brechen. „Die Maßnahme soll die Teilnehmer*innen von dem Berufsfeld begeistern, damit sie im Anschluss vielleicht sogar eine Ausbildung zum*zur Erzieher*in oder Kinderpfleger*in aufnehmen“, erläutert Beata Kanngießer. Die Wahrscheinlichkeit ist groß. Nicht nur, weil viele der Teilnehmer*innen schon in ihren Heimatländern in einem Erziehungsberuf gearbeitet haben, sondern auch weil „ihre Motivation sehr hoch“ ist, schildert Carina Wildt.

Am ersten Durchgang nahmen 18 Frauen und zwei Männer aus 14 verschiedenen Herkunftsländern teil. Ein Großteil der Absolvent*innen hat mittlerweile eine Beschäftigung in einer Kindertagesstätte, Offenen Ganztagschule oder als Schulbegleiter*in gefunden.

Ein zweiter Durchlauf der Maßnahme ist Anfang September 2023 gestartet. (KR)

Horizonte in Deutschland erweitern

Die Maßnahme „Horizont“ der Gesellschaft für Berufsförderung und Ausbildung mbH (GEBA) ermöglicht, gesellschaftliche Teilhabe leben und erleben zu können und unterstützt Personen mit Migrationsvorgeschichte dabei, sich in Deutschland und in Münster zu orientieren und wichtige Schritte in Richtung Arbeitsmarktintegration zu gehen. Kamila Salehi hat es bereits geschafft und erzählt von ihren Erfahrungen aus dem Projekt und ihrem neuen Arbeitsplatz.

Seit März 2023 arbeitet Kamila Salehi jetzt als Verkäuferin in dem Lebensmittelgeschäft City Markt auf der Warendorfer Straße in Münster. Sie war Teilnehmerin im Projekt „Horizont“ und konnte mit dessen Hilfestellung ihren Traum der Berufstätigkeit realisieren. Bei unserem Besuch an ihrem Arbeitsplatz erzählt sie, dass sie früher in Afghanistan Grundschullehrerin war und in ihrer Freizeit Frauen, die keine Chance auf Bildung hatten, das Lesen und Schreiben beigebracht hat. Als sie nach Deutschland kam, stand sie vor der gleichen Herausforderung, wie die Frauen, die sie damals unterstützte. Sie musste eine für sie ganz neue Sprache erlernen, was den Arbeitsmarkteinstieg, den sie sich damals zu sofort wünschte, erschwerte.

„Ich wollte gerne sofort arbeiten gehen und habe auch kleinere Stellen angenommen. Aber es war mir wichtig, eine langfristige Perspektive aufzubauen und eine geeignete Stelle mit mehr Stunden zu finden“, berichtet Salehi. Mit diesem Hauptziel ging sie auf ihre pädagogische Beratungsfachkraft in der Maßnahme „Horizont“ zu. „Der Wille war da, Kamila Salehi war regional sehr gut vernetzt und wollte lieber heute als morgen einen Job finden“, erinnert sich Lana Luerweg von der GEBA. In der Orientierungsphase kristallisierte sich heraus, dass der Bereich Verkauf Frau Salehi besonders ansprach. Bis zur Arbeitsaufnahme besuchte Kamila Salehi verschiedene Angebote im Projekt „Horizont“, denn die Verbesserung der Deutschkenntnisse stellte eine wichtige Stellschraube dar.

Wie funktioniert die Teilnahme an „Horizont“?

Bevor die Arbeitsmarktintegration in den Mittelpunkt der Beratung tritt, werden im Coachingspro-

zess individuelle Schwerpunkte erfasst. Themen wie die Verbesserung der Sprachfähigkeit, Verwertbarkeit und Anerkennung von Arbeitserfahrungen und Abschlüssen aus dem Heimatland, ebenso wie Wohn-, Gesundheits- und Erziehungsfragen kommen häufig vor.

Ferner tauchen auch Verständnisfragen zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, zu Rollenbildern, landestypischen Gepflogenheiten, religiösen und politischen Einstellungen auf. „Wir planen monatlich unsere Angebote der Lernwerkstatt und Kleingruppen neu, um möglichst bedarfsgerecht auf die Wünsche und Ziele, aber auch auf die Unsicherheiten und Ängste der teilnehmenden Personen einzugehen. Wir stehen immer wieder vor der Herausforderung, Themen sensibel und reflektiert aufzuarbeiten“, wissen die Mitarbeiter*innen der GEBA zu berichten, die in „Horizont“ bis zu 40 Personen aus den unterschiedlichsten Herkunftsländern zeitgleich beraten und unterstützen.

„Ich habe viel von anderen Menschen gelernt.“

Kamila Salehi haben die Lebensgeschichten der anderen Teilnehmer*innen und die Vielfalt der Maßnahme besonders gut gefallen. Sie nutzte ihre Zeit in „Horizont“ gerne, um an verschiedenen Kleingruppenangeboten und Werkstatteinheiten teilzunehmen. „Wir haben zusammen gekocht, mit Holz gearbeitet, genäht und kreative Angebote umgesetzt“, erzählt sie. Andere Menschen und ihre Stärken kennenzulernen, war für sie eine wertvolle Erfahrung. „Man hat sich plötzlich für Inhalte und Berufe interessiert, die man vorher gar nicht kannte!“, erzählt sie mit einem Schmunzeln. In verschiedenen Kleingruppen trainierte sie zusätz-



Kamila Salehi (rechts) hat durch die Teilnahme an der Maßnahme „Horizont“ einen Arbeitsplatz im Lebensmittelgeschäft von Shamszeddin Mohammadi gefunden. (Foto: Geba Münster)

lich den Umgang mit dem PC und setzte sich mit der deutschen Sprache auseinander. Die Angebote haben immer einen Alltags- und Berufsbezug und bieten einen Raum, selbst zu recherchieren, Informationen über Telefonate oder E-Mails einzuholen, Kosten zu berechnen und Materialien zu besorgen. „Wir haben uns gegenseitig unterstützt und selbst Ideen eingebracht. Man musste immer sprechen, zuhören, lesen und schreiben.“

„Sprache ist der Schlüssel zur Welt“ (Wilhelm von Humboldt)

Die Sprachfähigkeit spielt eine zentrale Rolle für die soziale und bildungspolitische Teilhabe und damit auch für die Maßnahme „Horizont“. Über sie

werden Kontakte aufgebaut, das Wissen erweitert und ein selbstgesteuertes Leben ermöglicht. Als das Jobcenter Münster die Maßnahme „Horizont“ ins Leben rief, plante es genau hier anzusetzen. Im Fokus standen Menschen wie Kamila Salehi, also jene, die durch das Projekt neue Chancen finden und ergreifen können. Wenn das Sprachenlernen schwer fällt, bleiben manche Türen verschlossen, Wege zu Bildung und Arbeit oft versperrt. In „Horizont“ wurde deswegen auf eine besondere Methodenvielfalt, eine ausgeprägte Multiprofessionalität und einen insgesamt neu gedachten Ansatz gesetzt. „Hier geht es um das Erleben, das Lernen im Tun. Wenn wir frontal lernen, dann nur, um das zuvor erarbeitete zu vertiefen“, berichtet die pädagogische Leitung der GEBA, Insa Korte-



In der Werkstatt können die Teilnehmer*innen der Maßnahme „Horizont“ die Aufgaben verschiedener Berufe kennenlernen (Foto: Geba Münster)

Hackenspiel. „Wir begreifen unser Ziel vor allem darin, Personen in ihrer Selbstwirksamkeit zu stärken, damit sie ein eigenständiges Leben führen können“, erzählt sie weiter. „Das Thema Diversität spielt dabei eine zentrale Rolle. Wir alle lernen von- und miteinander, bereichern im wahrsten Sinne des Wortes unseren „Horizont“.“

Ein multiprofessionelles Team

Die gute Arbeit ermöglicht ein erfahrenes Team verschiedener Professionen, teilweise auch mit eigener Migrationserfahrung. „Vielfalt und Anerkennung leben wir auch im Team. Hier wird immer

wieder reflektiert, neu ausgehandelt, vermittelt. Genau wie unsere Teilnehmer*innen lernen wir immer wieder Neues dazu“, erklärt Laila Nizam-Mortaga, Sprach- und Kulturmittlerin im Projekt „Horizont“. Die pädagogischen Beratungskräfte, die Anleiter*innen und Lehrkräfte der Werkstatt und Kleingruppen sowie die Sprach- und Kulturmittler*innen verfolgen gemeinsam das Ziel, durch einen kreativen Arbeitsprozess und unter Berücksichtigung verschiedener Perspektiven innovative Inhalte und Angebote zu kreieren. „Wenn wir Brücken bauen und auf allen Seiten Akzeptanz erzeugen, kann ein nachhaltiger Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht werden.“ Die Sprach- und

Kulturmittler*innen haben eine ganz besondere Rolle in der Maßnahme. Sie coachen sowohl die Teilnehmer*innen als auch das Team. Sie sorgen für Verständnis und räumen Missverständnisse aus dem Weg. „Man kann Menschen nicht einfach sagen, so und so hast du ab jetzt zu sein. Aber man kann verlangen, sich für andere Kulturen zu interessieren und gegenseitigen Respekt zu leben“, sind sich die Sprach- und Kulturmittler*innen einig.

Der Weg in Arbeit

Während sich Kamila Salehi in den Gruppenangeboten mit den Themen Sprache, Kultur, Medien,

Handwerk und Arbeitsmarkt auseinandergesetzt hat, erhielt sie in der Einzelberatung Unterstützung bei administrativen Aufgaben und der Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz. Die Vorbereitungen verliefen erfolgreich und so begann sie im Dezember letzten Jahres, kurz nach Eröffnung des Geschäftes, ihr Praktikum im City Market. Sie und ihr Vorgesetzter, Shamszeddin Mohammadi, waren sich schnell einig, dass der Bereich Verkauf gut passt. „Sie war von Anfang an sehr engagiert, hat ein Auge fürs Detail und arbeitet selbstständig“, erzählt er. Nach dem Praktikum wurden Gespräche für eine Festanstellung geführt. Mit Erfolg, denn Kamila Salehi ist immer noch sehr

glücklich mit ihrer Arbeit, die sie momentan mit 30 Stunden in der Woche ausübt. „Noch schöner wären 40 Stunden. Vielleicht klappt das im nächsten Jahr“, erzählt sie. Sie möchte sich ihren Traum vom Führerschein und einem eigenen PKW verwirklichen. Darauf arbeitet sie jetzt stetig hin.

Nachhaltige Netzwerkarbeit

Netzwerken gehört bei „Horizont“ dazu. Die Bedarfslagen sind häufig komplex und bringen eine lange Historie mit in die Beratung. Oftmals brennende Themen sind Wohnungsangelegenheiten, soziale Isolation, gesundheitsbezogene Themen und natürlich alles rund um die Arbeitsaufnahme. Vor allem letzteres bringt eine besondere Herausforderung mit sich. Die administrativen Aufgaben erweitern sich schlagartig und können insbesondere für Menschen mit geringeren Sprachkenntnissen herausfordernd sein. Auch hier setzt „Horizont“ auf Nachhaltigkeit. „Lieber begleiten wir die Teilnehmer*innen etwas länger, als dass die neue Situation zu einer Überlastung wird. Im zweiten Modul des Projekts können sich die Betriebe und die Teilnehmer*innen weitergehend an die pädagogischen Beratungskräfte der GEBA wenden und Unterstützung einfordern“, erörtert Beata Kanngießner, Migrationsbeauftragte des Jobcenters Münster und dort Ansprechpartnerin für die Maßnahme. Wenn die Beratungsketten nicht abreißen, ist allen damit geholfen. Das bestätigt auch Shamzeddi Mohammadi aus Sicht eines Arbeitsgebers.

Nach nun sechs Monaten ist er noch immer sehr zufrieden mit seiner neuen Mitarbeiterin. „Im Übergang hat uns Lana Luerweg von der GEBA sehr gut unterstützt und stand uns bei allen administrativen Angelegenheiten zur Seite. Die Kommunikation hat mit allen Beteiligten sehr gut funktioniert“, erzählt er. Es ist ihm eine Herzensangelegenheiten, Menschen, die auf Leistungen durch das Jobcenter angewiesen sind, eine Chance zu geben. Er selbst kennt diese Situation und hat es geschafft, sich ein eigenständiges Leben aufzubauen. „Ich habe viel

Unterstützung erhalten, nachdem ich im Jahr 2016 nach Deutschland gekommen bin. Das Jobcenter, das Deutsche Rote Kreuz, die GGUA (Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender) und die GEBA haben mich in jeder Hinsicht unterstützt“, erinnert er sich. „Dank ihnen habe ich die deutsche Sprache gelernt, eine Wohnung gefunden, eine Ausbildung absolviert und Arbeit aufgenommen. Seit Dezember 2022 habe ich mich neben meinem Beruf als KFZ-Mechatroniker mit meinem Lebensmittelgeschäft selbstständig gemacht. Jetzt bin ich an der Reihe, anderen eine Chance zu geben, die es ebenfalls schaffen möchten.“ Neben Kamila Salehi beschäftigt er aktuell eine weitere Person als Metzger für seine neue Frischetheke.

Tatsächlich wirken Shamszeddin Mohammadi und Kamila Salehi sehr zufrieden mit der aktuellen Situation. Nur an einer Sache, so sind beide sich einig, möchte Salehi noch arbeiten. „Mein Deutsch muss noch besser werden“, wirft sie ein. Der tägliche Kontakt zu den Kund*innen des Geschäfts bringt schon viel, berichten die beiden. Damit es noch einfacher wird, hat Mohammadi sich darum bemüht, einen Platz in einem Sprachkurs für sie zu finden. Seit August 2023 besucht sie jetzt zwei Mal wöchentlich abends einen Kurs.

Kleine und große Erfolge

Seit dem ersten Durchgang im Jahr 2020 kann „Horizont“ auf viele kleine und große Erfolge zurückblicken. Kamila Salehi ist ein gutes Beispiel dafür, wie gesellschaftliche und berufliche Teilhabe gelingen können, wenn es einen Raum dafür gibt, Menschen ihre eigenen Potenziale erkennen zu lassen, sie für diese zu begeistern und in reale Chancen am Arbeitsmarkt zu überführen. (BK / AG)

Maßnahme „Horizont“

Die Maßnahme ist ein Angebot der Gesellschaft für Berufsförderung und Ausbildung mbH (GEBA). Die Finanzierung erfolgt über das Jobcenter der Stadt Münster, den Teilnehmer*innen entstehen also keine Kosten. Weitere Informationen zur Maßnahme finden Sie auf der Webseite der GEBA.

www.geba-muenster.de/horizont



Film zur Maßnahme „Horizont“

Der Film lässt Teilnehmer*innen und GEBA-Mitarbeiter*innen zu Wort kommen und vermittelt einen lebendigen Eindruck von der Maßnahme.

www.youtube.com/watch?v=FYf701jHgM0



Coaching für gehörlose und schwerhörige Menschen aus der Ukraine

Unter dem Motto „Gemeinsam in Deutschland eine Zukunft aufbauen“ werden gehörlose und schwerhörige Menschen speziell nach ihren Bedürfnissen gecoacht.

Bereits im März und April 2022 kamen über 60 gehörlose und schwerhörige Menschen aus der Ukraine nach Münster. Für diese Zielgruppe fehlte zunächst ein geeignetes arbeitsmarktpolitisches Angebot.

Mehrere Bildungsträger*innen wurden vom Jobcenter der Stadt Münster angesprochen, ob sie ein Angebot für gehörlose und schwerhörige Menschen aus der Ukraine umsetzen könnten. Auf Basis der besonderen Kenntnisse, die das in dem Angebot eingesetzte Personal benötigt, signalisierte der Bildungsträger „InnoGIP GmbH“, dass die Durchführung eines „Coachings für gehörlose Menschen aus der Ukraine“ realisierbar ist.

Um besser nachzuvollziehen, was die Geflüchteten bewegt und was sie brauchen, kamen Vertreter*innen des Jobcenters und des Trägers, in den städtischen Flüchtlingsunterkünften arbeitende Sozialarbeiter*innen sowie der PariSozial Münsterland als Beratungsstelle für hörbehinderte Menschen an einem Tisch zusammen. Gemeinsam wurden Inhalte der Maßnahme überlegt.

In einer Informationsveranstaltung wurde das Angebot den Interessent*innen vorgestellt. Rund 40 Personen nehmen seit April 2023 an dem Coaching, das aus drei Phasen besteht, teil. (Alles zu den Inhalten dieser drei Phasen können Sie auf den Seiten 36 und 37 nachlesen.)

In allen Phasen wird den Teilnehmer*innen die Möglichkeit angeboten, an gemeinsamen Aktivitäten teilzunehmen. Dazu gehören Freizeitaktivitäten, aber auch verschiedene Informationsveranstaltungen zum besseren Kennenlernen der deutschen Kultur. (BK)

Das Coaching für gehörlose Menschen aus der Ukraine ermöglicht den Teilnehmer*innen bessere Chancen auf einen Berufseinstieg in Deutschland.



Phase 1

Das Integrationscoaching wird als Tandem-Einzelcoaching (Teilnehmer*in + Coach*in + Gebärden-Dolmetscher*in) durchgeführt. In enger Zusammenarbeit werden in drei Monaten die persönlichen Bedürfnisse jeder einzelnen Teilnehmerin und jedes einzelnen Teilnehmers festgestellt, Ziele vereinbart und umgesetzt. Dabei werden die Teilnehmer*innen zu folgenden Themen individuell und flexibel beraten und begleitet:

Arbeit

- Unterstützung bei der Anerkennung beruflicher Abschlüsse
- Hilfe bei beruflicher Orientierung und dem (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben
- Unterstützung bei der Jobsuche
- Beratung bei der Aufnahme von freiberuflichen Tätigkeiten

Gesundheit

- Abklärung der persönlichen gesundheitlichen Situation
- gesundheitliche Stabilisierung
- Orientierung in den Leistungen der Krankenversicherung und des Gesundheitssystems
- Anbindung an Haus- und Fachärzt*innen

Soziale Unterstützung

- Unterstützung bei der Kommunikation mit Behörden
- Hilfe bei der Wohnungssuche
- praktische Beratung bei Anträgen und anderen Formalitäten

Psychologische Unterstützung

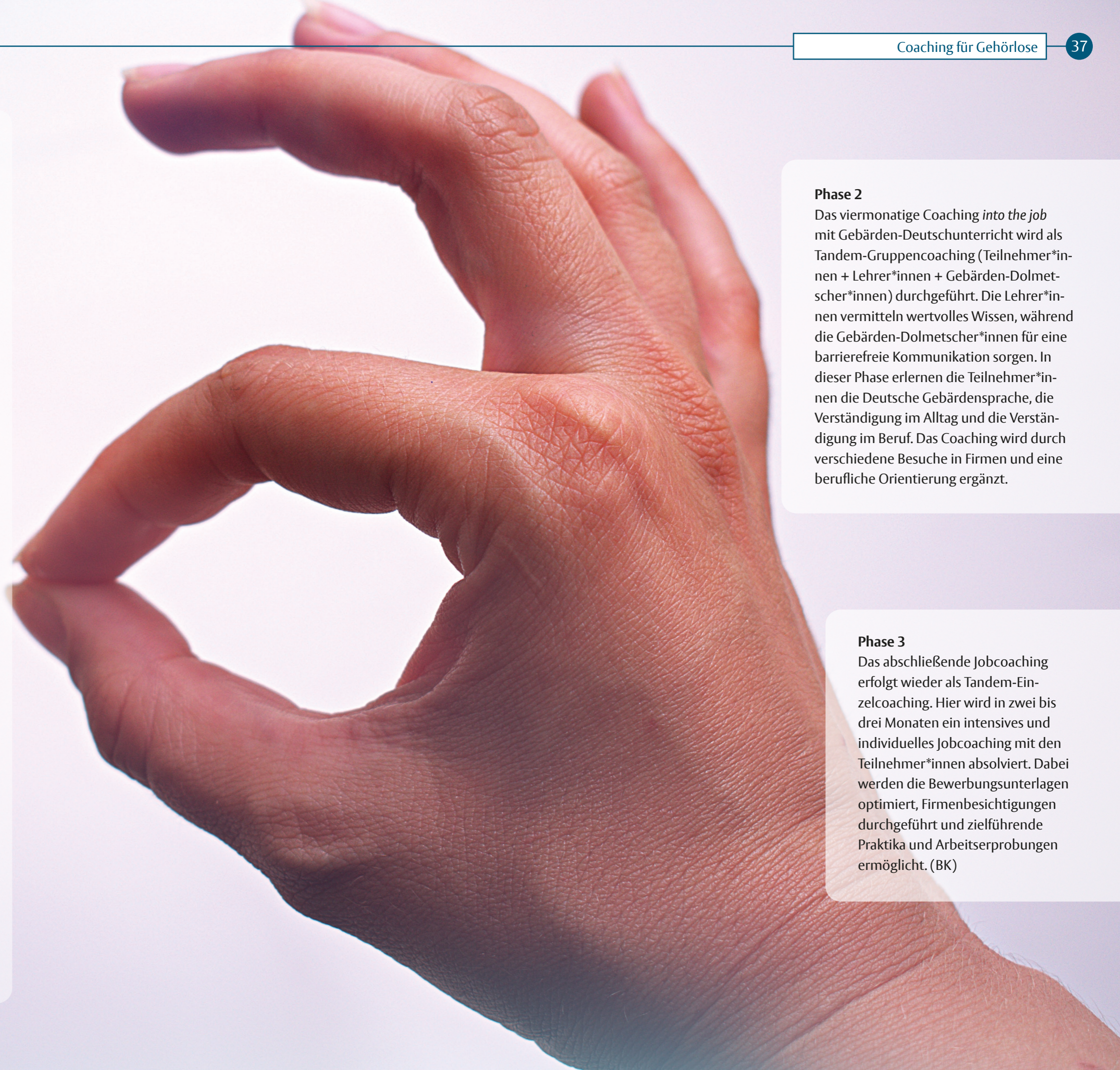
- individuelle psychologische Unterstützung bei der Überwindung von Stress und Traumata
- psychische Stabilisierung
- Unterstützung bei der Anbindung an Spezialist*innen und Therapieangebote

Phase 2

Das viermonatige Coaching *into the job* mit Gebärden-Deutschunterricht wird als Tandem-Gruppencoaching (Teilnehmer*innen + Lehrer*innen + Gebärden-Dolmetscher*innen) durchgeführt. Die Lehrer*innen vermitteln wertvolles Wissen, während die Gebärden-Dolmetscher*innen für eine barrierefreie Kommunikation sorgen. In dieser Phase erlernen die Teilnehmer*innen die Deutsche Gebärdensprache, die Verständigung im Alltag und die Verständigung im Beruf. Das Coaching wird durch verschiedene Besuche in Firmen und eine berufliche Orientierung ergänzt.

Phase 3

Das abschließende Jobcoaching erfolgt wieder als Tandem-Einzelcoaching. Hier wird in zwei bis drei Monaten ein intensives und individuelles Jobcoaching mit den Teilnehmer*innen absolviert. Dabei werden die Bewerbungsunterlagen optimiert, Firmenbesichtigungen durchgeführt und zielführende Praktika und Arbeitserprobungen ermöglicht. (BK)



Vielfalt und interkulturelle Kompetenzen im Jobcenter der Stadt Münster

Unsere Gesellschaft und damit auch die Arbeitswelt sind von Vielfalt geprägt. Unterschiedliche Lebensentwürfe, Generationen, Nationalitäten, Geschlechter und Geschlechterrollen – um nur einige Aspekte von Vielfalt zu nennen – treffen aufeinander. Diese Vielfalt kann für positive Effekte sorgen, aber auch zu unerschwelligem oder offen ausgetragenen Konflikten führen.

In der Beratung und Unterstützung von Menschen kann es von Vorteil sein, dass die Vielfalt der zu Beratenden sich auf der Seite der Berater*innen widerspiegelt. Gleiche oder ähnliche Hintergründe und Erfahrungen können zu einem besseren Verständnis und erhöhter gegenseitiger Akzeptanz sowie Vertrauen führen. Auch die Mitarbeiterschaft im Jobcenter ist zunehmend divers und umfasst zum Beispiel vermehrt Mitarbeiter*innen mit Migrationsvorgeschichte. Darüber hinaus werden in den Beratungen bei Bedarf Sprach- und Kulturmittler*innen hinzugezogen. Für die große Zielgruppe der ukrainischen Leistungsberechtigten im Jobcenter hat die Stadtverwaltung Münster eigene Sprach- und Kulturmittler*innen mit entsprechender Migrationsvorgeschichte eingestellt.

Um die interkulturellen Kompetenzen seiner Mitarbeiter*innen im Umgang mit Leistungsberechtigten, Arbeitgeber*innen und Netzwerkpartner*innen, aber auch mit Kolleg*innen zu schulen und ihr Wissen in diesem Bereich zu vertiefen, bietet das Jobcenter der Stadt Münster außerdem regelmäßig verschiedene Veranstaltungen an.

Schulung „Aufenthaltsrecht“

Viele Kund*innen des Jobcenters haben keinen deutschen Pass. Um sie gut beraten zu können, braucht es nicht nur interkulturelle Kompetenz und bedarfsweise Sprachmittlung, sondern auch grundlegende Kenntnisse über die geltenden aufenthaltsrechtlichen Regelungen. Und die sind hochgradig kompliziert: Das Aufenthaltsgesetz kennt für Drittstaatsangehörige mittlerweile über 100 verschiedene Aufenthaltspapiere mit jeweils eigenen Voraussetzungen und Bedeutungen. Hinzu kommen noch die Regelungen für EU-Bürger*innen, die völlig anders, aber nicht weniger kompliziert sind. In der Fortbildung erhalten die Jobcoach*innen des Jobcenters einen Überblick über die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen.

Schulung „Sensibilisierung im Kontext von interkulturellem Austausch“

Im Vordergrund dieser Schulung steht die Sensibilisierung für individuelle Vorurteile und strukturelle Hürden. Die Teilnehmenden vergegenwärtigen sich die Wechselbeziehung zwischen individuellem und kulturell bedingtem Verhalten, um dadurch die eigene interkulturelle Handlungskompetenz zu stärken.

Ziel ist es, die Teilnehmer*innen für die Wahrnehmung von interkulturellen Unterschieden zu sensibilisieren und ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen, um interkulturelle Missverständnisse zu vermeiden beziehungsweise um Situationen, in denen interkulturelle Missverständnisse entstehen können, positiv gestalten zu können.

Schulung „Besonderheiten in der Beratung von Geflüchteten und Menschen mit Migrationsvorgeschichte“

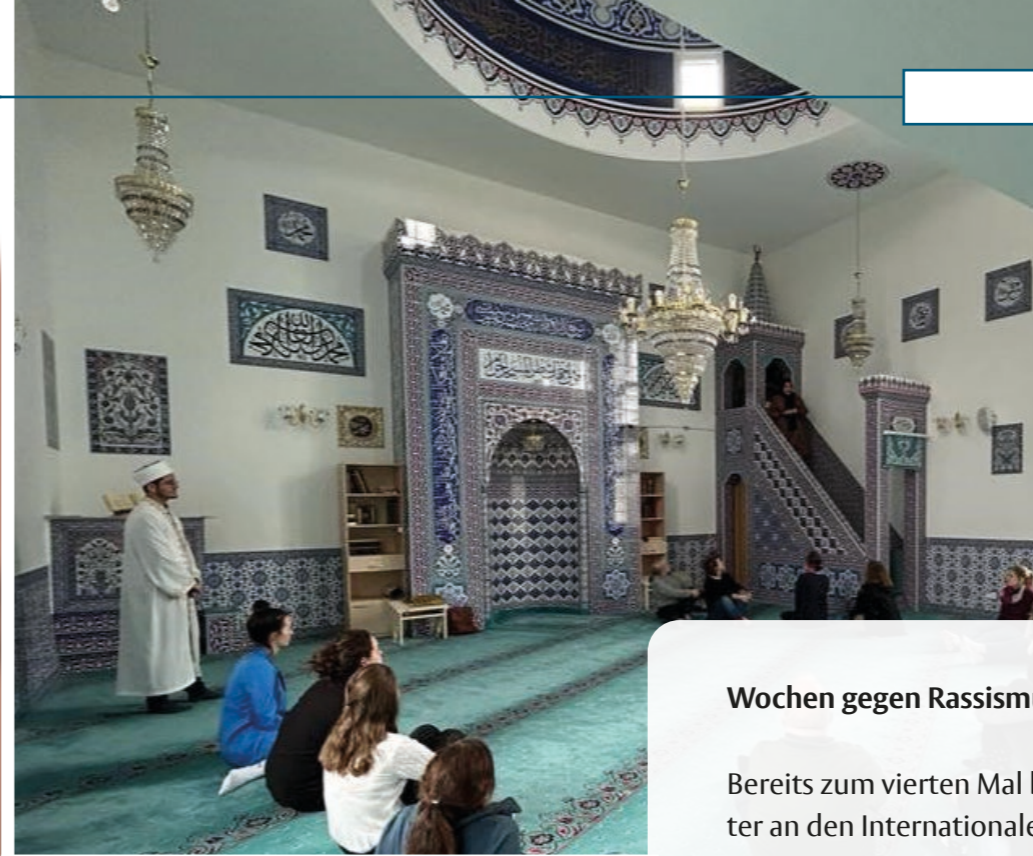
Die Integration von Geflüchteten und anderen Menschen mit Migrationsvorgeschichte ist eine zentrale gesellschaftspolitische Aufgabe. Diese Personengruppe benötigt Beratung und Unterstützung in vielfältigen Bereichen. In verschiedenen Veranstaltungen geht es anhand beispielhafter praktischer Fälle um die besonderen Herausforderungen in der beschäftigungsorientierten Beratung und der Vermittlung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte und Fluchthintergrund.



Workshop: „Bilder im Kopf: Sinti:zze und Rom:nja“

Eine weitere Veranstaltung wurde in Zusammenarbeit des Jobcenters mit dem Deutschen Roten Kreuz (DRK), Caritas und Bischof Hermann Stiftung angeboten, in der 20 Fachkräfte aus Bildung, Verwaltung und Sozialer Arbeit sich mit folgenden Fragestellungen auseinandergesetzt haben:

- Was prägt uns in unserem vermeintlichen Wissen innerhalb öffentlicher Diskurse?
- Ist eine Kategorisierung sowie Definition von Sinti:zze und Rom:nja überhaupt möglich?
- Zu welchen Herausforderungen führen die historisch gewachsenen Diskriminierungsformen gegenüber Sinti:zze und Rom:nja?



Wochen gegen Rassismus

Bereits zum vierten Mal beteiligte sich das Jobcenter Münster an den Internationalen Wochen gegen Rassismus, die vom Kommunalen Integrationszentrum des Amtes für Migration und Integration veranstaltet werden.

Im Vordergrund der diesjährigen Veranstaltungen stand die Vertiefung des Wissens über Religionen und Kulturen. Das Wissen über und auch das persönliche Erfahren anderer Religionen helfen Missverständnisse und Vorurteile abzubauen, und Respekt und Verständnis füreinander zu entwickeln.

So besuchten an zwei Nachmittagen rund 40 Mitarbeiter*innen des Jobcenters eine islamische Moschee in Münster sowie die jüdische Synagoge. Sie wurden nicht nur in die Geschichte der Gemeinden sowie die Grundlagen der Religionen eingeführt, sondern erhielten auch tiefere Einblicke in jüdische und muslimische Bräuche und Traditionen. (BK)



Chancen-Aufenthaltsrecht

Das Chancen-Aufenthaltsrecht ermöglicht langjährig geduldeten Menschen eine Bleibeperspektive in Deutschland.

§ 104c AufenthG

Seit dem 31. Dezember 2022 ist das Gesetz zum Chancen-Aufenthaltsrecht in Kraft (Paragraf 104c Aufenthaltsgesetz - AufenthG). Danach können langjährig Geduldete durch eine 18-monatige Aufenthaltserlaubnis die Möglichkeit bekommen, die notwendigen Voraussetzungen für ein dauerhaftes Bleiberecht in Deutschland zu erfüllen.

Mit dem Chancen-Aufenthaltsrecht sollen Kettenduldungen verhindert und die Zahl der Langzeitgeduldeten reduziert werden. Falls die notwendigen gesetzlichen Voraussetzungen dafür innerhalb der 18 Monate nicht erfüllt sind, fallen die betroffenen Menschen, soweit Duldungsgründe vorliegen, wieder in die Duldung zurück.

Das Gesetz ist befristet bis Ende 2025.

Die Situation in Münster

In Münster kommen die Menschen, denen das Chancen-Aufenthaltsrecht erteilt wird, insbesondere aus Serbien, dem Kosovo, Russland, dem Libanon, Irak und Mazedonien. Im Oktober 2023 erhielten im Jobcenter der Stadt Münster 265 Personen mit Paragraf 104c AufenthG Leistungen nach dem SGB 2.

In Ergänzung zur Beratung und Förderung im Jobcenter erhalten die Menschen auch im Rahmen des Projekts MAMBA4U aufenthaltsrechtliche Beratung sowie Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche. Das Jobcenter der Stadt Münster ist strategischer Partner in MAMBA4U. (BK)

Mehr Informationen zu §104c AufenthG

Weitere Informationen zum Chancen-Aufenthaltsrecht finden sich auf folgender Informationsseite der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.

www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/ich-moechte-mehr-wissen-ueber/chancen-aufenthalt



MAMBA4U

Münsters Aktionsprogramm für MigrantInnen und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland.

www.mamba-muenster.de



Was können die Jobcenter im Münsterland für die Arbeitgeber*innen leisten?

Sie können Arbeitgeber*innen bei der Suche nach dem passenden Personal unterstützen. Wie gut das funktioniert, zeigt ein gemeinsamer Film der Jobcenter aus dem Münsterland.

Hier geht es zum kompletten Film:



www.youtube.com/watch?v=BcGP-ef7rZ8



Ramona Wiegers
Wirtin "Brauhaus Stephanus" in Coesfeld

„Vorteile vom Jobcenter sind, dass wir einfach Kontakt zu Leuten bekommen, die sich sonst wahrscheinlich niemals bei uns melden würden.“



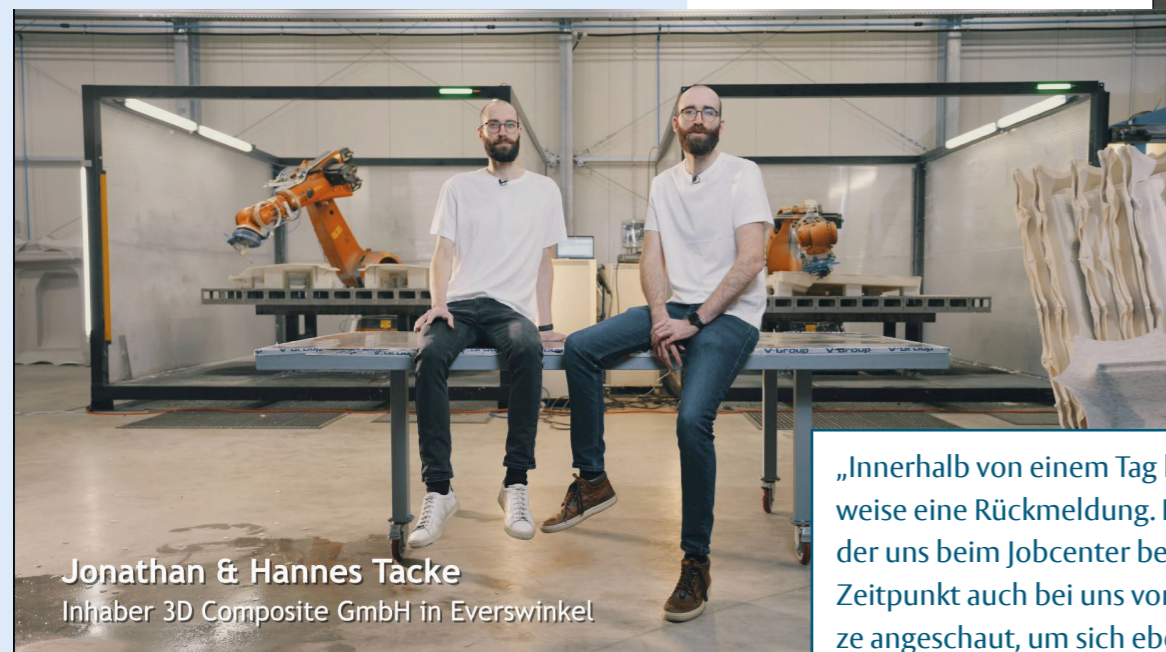
Karsten Schulz
Inhaber Reifen Schulz in Borken

„Das ist ja ein großer Personalmarkt, wo die drauf zurückgreifen können. [...] Du gibst nur die Vorgaben, was du suchst, und den Rest filtert das Jobcenter dann halt raus und findet dann punktgenau den richtigen Mann für dich.“

„Das Jobcenter hat super verstanden, wie der Rahmen sein muss, von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die wir tatsächlich suchen.“



Stefan Büngeler
Personalleiter POOLgroup in Emsdetten



Jonathan & Hannes Tacke
Inhaber 3D Composite GmbH in Everswinkel

„Innerhalb von einem Tag hat man da normalerweise eine Rückmeldung. Der Sachbearbeiter, der uns beim Jobcenter betreut, der war zu dem Zeitpunkt auch bei uns vor Ort, hat sich das Ganze angeschaut, um sich eben selber noch mal ein besseres Bild von dem Unternehmen zu machen.“

„Du kriegst nicht jemanden hingestellt und dann sind die weg, sondern die betreuen das weiter“



Hasso Maaß
Inhaber "Hassos" in Münster

Förderangebote des Jobcenters

Wer als Arbeitgeber*in eine Person einstellen möchten oder bereits beschäftigt, die Bürgergeld über das Jobcenter bezieht, kann unter Umständen eine Förderung erhalten. Auch für die künftigen Arbeitnehmer*innen gibt es verschiedene Fördermöglichkeiten bei Aufnahme einer Beschäftigung. Nach Prüfung des Einzelfalls durch das Jobcenter wird ein möglichst passgenaues Förderpaket erstellt. Mitunter können verschiedene Förderinstrumente kombiniert werden.

Da die Leistungsbeziehenden im Jobcenter unterschiedliche Lebensläufe, Rahmenbedingungen, Eignungen und Eigenschaften aufweisen, werden die verschiedenen Fördervoraussetzungen rechtlich geprüft, um die betreffende Person nachhaltig in den Betrieb der Arbeitgebenden zu integrieren. Bei jeglichen Anfragen ist es jedoch wichtig, dass die Anfrage an das Jobcenter Münster rechtzeitig, das heißt vor Abschluss eines Arbeitsvertrags, erfolgt. Ein Rechtsanspruch auf eine Förderung besteht nicht, aber Vieles kann ermöglicht werden.

Bürgergeldbeziehenden mit Migrationsvorgeschichte beziehungsweise ausländischer Staatsangehörigkeit stehen grundsätzlich die gleichen

Fördermöglichkeiten wie allen anderen Leistungsberechtigten zur Verfügung. Bei Bedarf gibt es jedoch spezielle Unterstützungsangebote. So können zum Beispiel im Rahmen der Assistierten Ausbildung durch entsprechenden Stützunterricht Sprachdefizite abgebaut werden.

Bei allen Fragen rund um die Integration von Geflüchteten in Ausbildung, Praktikum oder Beschäftigung stehen Ihnen neben den Ansprechpartner*innen des Jobcenters (siehe dazu die folgenden Seiten) stehen auch die Willkommenslots*innen der Kammern mit unterstützend zur Seite (siehe hierzu auch den Artikel auf den Seiten 20 bis 23).

Maßnahme bei Arbeitgeber*innen („Probe-Praktikum“)

Potenzielle Arbeitnehmer*innen können unverbindlich in einem Betrieb zur Probe arbeiten, um sich dem Arbeitsmarkt anzunähern und Vermittlungshemmnisse festzustellen, zu verringern oder zu beseitigen. Sie können dabei ihre Leistungsfähigkeit und ihre Kenntnisse unter Beweis stellen. Ziel dabei ist die Verbesserung der Eingliederungsaussichten. Dabei können Arbeitsuchende mit der Übernahme von notwendigen und angemessenen Kosten, die durch ihre Teilnahme an dieser Maßnahme entstehen, unterstützt werden. Die Dauer des „Probe-Praktikums“ wird individuell festgelegt und beträgt im Regelfall maximal sechs Wochen. Arbeitsuchende verbleiben während der Dauer des „Probe-Praktikums“ im Leistungsbezug des Jobcenters.

Vermittlungsbudget

Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget soll Leistungsberechtigte bei der Anbahnung und Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung unterstützen. Gefördert werden können zum Beispiel die Mobilität (durch Unterstützung bei der Beschaffung notwendiger Verkehrsmittel oder Tickets für den öffentlichen Personennahverkehr), Arbeitskleidung und Ausrüstungsgegenstände oder Arbeitsmittel, die nicht vom Betrieb gestellt werden.

Gut beraten – mit den Förderangeboten des Jobcenters



Qualifizierungschancengesetz (Weiterbildung von bestehenden Mitarbeitenden)

Der strukturelle Wandel – vor allem durch die digitale Transformation – verändert bestehende Tätigkeitsfelder in allen Branchen und den Arbeitsmarkt als Ganzes. Er erfordert eine kontinuierliche Anpassung von Unternehmen und ihren Beschäftigten auf allen Ebenen. Technologische Entwicklungen in der Arbeitswelt 4.0 sorgen für neue Herausforderungen und neue Chancen. Daher ist es nötig, die Qualifikationen und Kompetenzen von Beschäftigten in den Betrieben regelmäßig zu erweitern.

Im Fokus stehen Erweiterungsqualifizierungen: Sie sind vor allem zukunftsorientiert darauf ausgerichtet, die Kenntnisse und Kompetenzen der Beschäftigten zu erneuern und zu erweitern. Damit können Arbeitnehmer*innen ihren aktuellen Arbeitsplatz vor dem Hintergrund des (digitalen) Strukturwandels langfristig sichern oder sich innerhalb des Unternehmens weiterentwickeln. Ebenso gefördert werden Weiterbildungen in Engpassberufen, in denen ein Fachkräftemangel besteht.

Ein grundlegendes Ziel des Qualifizierungschancengesetzes ist die finanzielle Entlastung der Arbeitgeber*innen. Deshalb werden sowohl die Weiterbildung als auch die Lohnkosten während der Weiterbildungsphase durch Zuschüsse vom Jobcenter Münster gefördert.



Lohnkostenzuschüsse

Arbeitgeber*innen können unter bestimmten Voraussetzungen verschiedene Arten von Lohnkostenzuschüssen wie den Eingliederungszuschuss oder die Förderung durch das Teilhabechancengesetz erhalten. Nach einer Prüfung, ob und in welchem Umfang ein Lohnkostenzuschuss gewährt werden kann, arbeitet das Jobcenter eine passgenaue Förderung für das geplante Arbeitsverhältnis aus.

Eingliederungszuschuss (EGZ)

Zum Ausgleich eines erhöhten Einarbeitungsbedarfs durch den Betrieb können Arbeitgeber*innen einen Eingliederungszuschuss beantragen. Voraussetzung ist das Vorliegen von Hemmnissen, das heißt die einzustellende Person muss über das normale Maß hinaus eingearbeitet werden. Beispielsweise können fehlende Arbeitserfahrungen, konkret zu benennende Berufs- oder EDV-Kenntnisse oder auch in der Person liegende Gründe herangezogen werden. Maximal kann das Jobcenter Münster bis zu zwölf Monate und bis zu 50 Prozent der Lohnkosten fördern. Höhere Förderungen können für Personen über 50 Jahren und für Rehabilitand*innen sowie Menschen mit Schwerbehinderung übernommen werden.

Teilhabechancengesetz

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

Ziel der Förderung ist es, langzeitarbeitslosen Personen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt beträgt 75 Prozent im ersten und 50 Prozent im zweiten Jahr. Es findet während der Förderdauer eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) statt, für die Arbeitnehmer*innen unter Fortzahlung des Lohnes freizustellen sind.

Teilhabe am Arbeitsmarkt

Gefördert werden können arbeitsmarktferne Personen, die seit längerer Zeit arbeitslos sind. Ziel ist es, diese Menschen nachhaltig am Arbeitsmarkt teilhaben zu lassen und zu integrieren. Um das zu schaffen, können Betriebe bis zu fünf Jahre eine Förderung vom Jobcenter Münster erhalten. Ein beschäftigungsbegleitendes Coaching sowie die Übernahme von Weiterbildungskosten von bis zu 3.000 Euro unterstützen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen gleichermaßen. Für das Coaching werden die Mitarbeiter*innen freigestellt. Das bedeutet, Arbeitgeber*innen haben bis zu fünf Jahre Zeit, um mit dieser Unterstützung neue Mitarbeitende so zu stärken und zu fördern, dass sie aus ihrem Team nicht mehr wegzudenken sind.

Lohnkosten werden wie folgt gefördert:

1. und 2. Jahr: 100 Prozent
3. Jahr: 90 Prozent
4. Jahr: 80 Prozent
5. Jahr: 70 Prozent



Fördermöglichkeiten für Berufseinsteiger*innen

Für Jugendliche beziehungsweise für Arbeitgeber*innen, die junge Menschen ausbilden wollen, gibt es mit der Assistenten Ausbildung und der Einstiegsqualifizierung spezielle Förderinstrumente.

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Die Einstiegsqualifizierung ist eine Art Langzeitpraktikum für ausbildungssuchende junge Menschen. Im Rahmen einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung können Ausbildungssuchende in einem Zeitraum von mindestens sechs bis maximal zwölf Monaten einen Ausbildungsberuf näher kennenlernen, um sich auf eine spätere Ausbildung besser vorbereiten zu können („Erprobungsphase“). Die Einstiegsqualifizierung bietet jungen Menschen die Chance, zu zeigen, was in ihnen steckt, und Arbeitgeber*innen die Möglichkeit, mehr zu sehen, als Schulzeugnisse aussagen. Idealerweise sollte die EQ so terminiert werden, dass ein nahtloser Übergang in eine Ausbildung zum Beginn des nächsten Ausbildungsjahres möglich ist. Der Besuch der Berufsschule ist dabei obligatorisch. Teilnehmenden Arbeitgeber*innen gewährt das Jobcenter Münster einen Zuschuss zum ausgezahlten Arbeitsentgelt sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Begleitend kann das Förderangebot der Assistenten Ausbildung (eine Art Nachhilfe für die Berufsschule) beantragt werden.



Assistierte Ausbildung

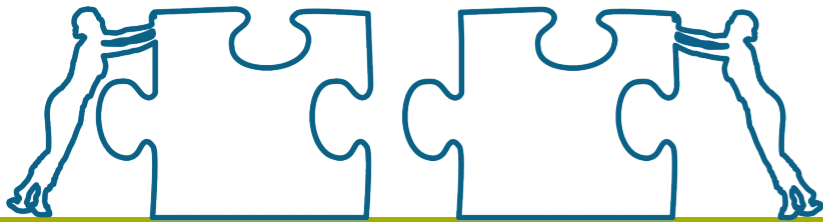
Durch das Angebot der Assistenten Ausbildung werden die Chancen für den erfolgreichen Ausbildungsverlauf für Jugendliche mit erhöhten Förderbedarfen deutlich gesteigert. Ausbildungsabbrüche können so vermieden werden. Mit der Assistenten Ausbildung können durch zusätzlichen Stützunterricht Sprach- und Bildungsdefizite der Auszubildenden abgebaut und fachliche Inhalte gefestigt werden.

Die Assistierte Ausbildung beinhaltet unter anderem die Vorbereitung auf die Zwischen- und Abschlussprüfung sowie eine kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung zur Entwicklung von Schlüsselkompetenzen, damit die Jugendlichen ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können.

Das Unterstützungsangebot orientiert sich am individuellen Förderbedarf der Auszubildenden und des Betriebes. Das heißt: Es ist zugeschnitten auf die persönlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen. (MJ)

Das Kommunale Service-Center für Arbeit stellt sich vor

Das Kommunale Service-Center für Arbeit (KSCA) des Jobcenters Münster ist für alle Arbeitgeber*innen aus Münster da, die auf der Suche nach dem richtigen Personal sind.



Unsere Leistungen

Unterstützung bei der Suche nach passendem Personal.

Beratung zu finanziellen Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von neuen oder der Qualifizierung von bereits beschäftigten Mitarbeitenden.

Hilfe bei „bürokratischen“ Angelegenheiten wie z. B. der Antragsabwicklung.



Simon Pietschmann
Fachstellenleitung

Tel: 02 51/4 92-91 10

E-Mail: Pietschmann@stadt-muenster.de



Tanja Niederbeckmann
Stellvertretende Fachstellenleitung

Branchen: Handwerk, Gastronomie, Gärtnereien, Friseurbetriebe, Kfz-Branche

Tel: 02 51/4 92-91 15

E-Mail: Niederbeckmann@stadt-muenster.de



Hans-Ulrich Pott

Branchen: Callcenter, Industrie, Sicherheitsfirmen, Lagerwirtschaft, Verkehr

Tel: 02 51/4 92-91 12

E-Mail: PottH@stadt-muenster.de



Ulrike Niggestich

Branchen: Verwaltung und Vereine

Tel: 02 51/4 92-91 20

E-Mail: Niggestich@stadt-muenster.de



Cindy Philipp

Branchen: Reinigung, haushaltsnahe Dienstleistungen

Tel: 02 51/4 92-91 17

E-Mail: Philipp@stadt-muenster.de



Andrea Weber

Branchen: Gesundheits- und Sozialwesen

Tel: 02 51/4 92-91 18

E-Mail: WeberA@stadt-muenster.de



Raphael Castelli

Branchen: Groß- und Einzelhandel, Immobilien, Finanzdienstleistungen

Tel: 02 51/4 92-91 16

E-Mail: Castelli@stadt-muenster.de

Unser Service

Schnell klare Verhältnisse

Wir beraten Sie gern vor Ort in Ihrem Betrieb, auch kurzfristig.

Eine persönliche Betreuung

Vom ersten Kontakt bis zum unterschriebenen Vertrag und bei Bedarf auch darüber hinaus.

Finanzielle Förderung

Es könnte klappen, aber dem*der Bewerber*in fehlt noch eine spezielle Qualifikation? Im Einzelfall können wir auf Fördermittel zurückgreifen. Das lässt sich schnell klären.



Katharina Wiczorek

Branchen: Personaldienstleistung

Tel: 02 51/4 92-91 19

E-Mail: Wiczorek@stadt-muenster.de

future@WORK – Fachkräfte- und Weiterbildungsmesse

Am Freitag, 26. Januar, und Samstag, 27. Januar 2024 veranstaltet das Jobcenter Münster zusammen mit dem Jobcenter des Kreises Warendorf, der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster, der Wirtschaftsförderung Münster GmbH und der gfw – Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Warendorf mbH in der MCC Halle Münsterland erstmalig die Fachkräfte- und Weiterbildungsmesse future@WORK.

Unter dem Motto „Ankommen. Zusammenkommen. Weiterkommen.“ dreht sich bei der Messe alles um die Zukunft des Arbeitslebens.

Arbeitgeber*innen und Besucher*innen können sich auf inspirierende Impulse und Möglichkeiten zum Networking freuen. Zahlreiche Unternehmen aus dem Münsterland stellen nicht nur sich selbst vor, sondern zeigen Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung auf. Zudem stehen in der Zukunftsarena spannende Vorträge und Diskussionsrunden auf dem Programm.



ANKOMMEN.
ZUSAMMENKOMMEN.
WEITERKOMMEN.

Freitag, 26. Januar – 13 bis 18 Uhr
Samstag, 27. Januar – 10 bis 17 Uhr

future@WORK – mehr als eine Job-Messe!

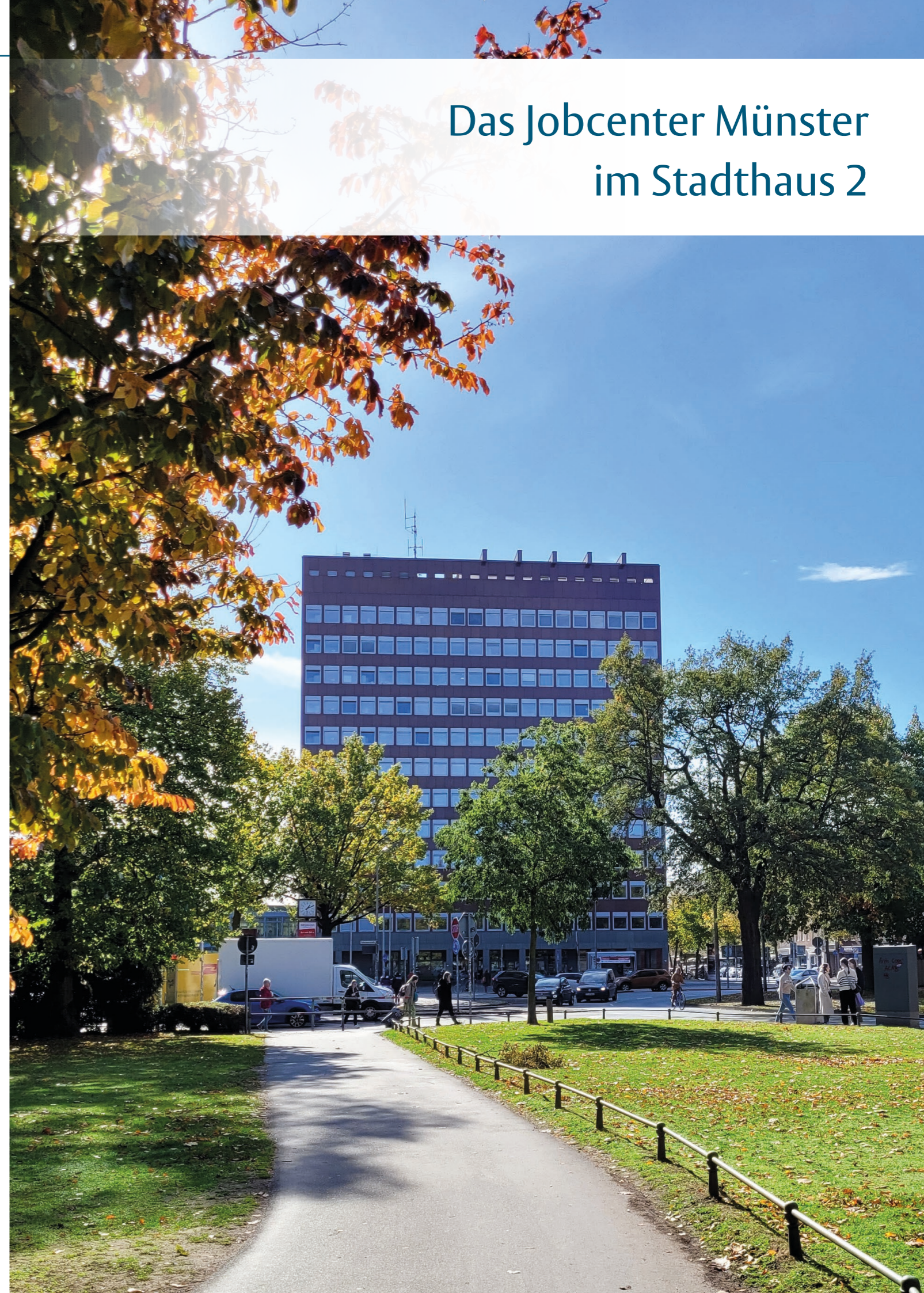
Seien Sie dabei! Melden Sie sich noch heute an!

Alle Informationen zur Messe und Anmeldung, eine Aussteller*innen-Übersicht sowie das Programm finden Sie auf der Webseite:

www.future-at-work.ms



Das Jobcenter Münster im Stadthaus 2





Jobcenter Münster

Stadthaus 2

Ludgeriplatz 4

48151 Münster

Telefon: 02 51/4 92-92 92

E-Mail: jobcenter@stadt-muenster.de

www.stadt-muenster.de/jobcenter

jobcenter

