



DIVERSECO

Das Integrationsmagazin für den Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Integrationsbeauftragten	Seite 3
Migration als Lösung des Fachkräftemangels?	Seite 4
Aus der Integrationspraxis	Seite 9
bfz als Integrationsakteur	Seite 13
Hintergrund: Rückkehr nach Nigeria	Seite 14
Neues aus der Projektbörse	Seite 17
Mistero - Das Integrationsrätsel	Seite 19

Impressum

Herausgeber: Sachgebiet 23 – Integration
Landratsamt Pfaffenhofen a.d.Ilm
Hauptplatz 22
85276 Pfaffenhofen a.d.Ilm

Telefon: 08441 27-2961

E-Mail: Integration@landratsamt-paf.de

Redaktion: Ivo Georgiev, Gabi Pils, Tu Trang Tram Do, Gerhard Trautmannsberger & Gerhard Wenzl

Ausgabe: Heft 2 (Juni 2020)



Vorwort der Integrationsbeauftragten

Liebe Leserinnen und Leser,

die Corona-Pandemie hält nun seit vielen Monaten die Welt in Atem. Sie hat unser privates und gesellschaftliches Leben durchgewirbelt und völlig neu definiert. Mancherorts hat sie gesundheitliche Krisen mit vielen Kranken und leider auch Verstorbenen ausgelöst und in anderen Bereichen sorgte sie für schlechte Auftragslagen und Existenzängste. Steigende Arbeitslosenzahlen, Rückgang des Wirtschaftspotentials und ein prognostiziertes Sterben von Wirtschaftsbetrieben – auch wenn der bayerische Staat, der Bund sowie die Europäische Union zahlreiche Hilfspakete aufgesetzt haben, sind die Folgen bis jetzt nicht kalkulierbar.

Bereits vor der Corona war „Fachkräftemangel“ nicht nur in Bayern, sondern auch bundesweit in aller Munde. Ob das nun Fachkräfte im medizinischen Pflegebereich oder spezialisierte Experten im IT-Sektor sind – in diesen Zeiten waren sie gefragter denn je. Hinzu kommt, dass die Anforderungen an das Personal sowie die Profile der Stellen sich in den letzten Jahren tiefgreifend verändert haben. Und so ist es nicht weiter verwunderlich, dass diese stete Entwicklung gepaart mit der quantitativen Knappheit die Krise nur noch verschärft haben.

Wenn es darum geht, dem quantitativen Mangel an passend qualifizierten Arbeitskräften zu begegnen, war und ist die gezielte Zuwanderung ein oft gebrauchtes Argument. Dennoch ist der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt gar nicht so einfach. So haben viele zuwanderungswillige Fachkräfte mit hohen Hürden und langwierigen Verfahren zu kämpfen. Eine Arbeitserlaubnis zu bekommen, die Anerkennung eines beruflichen Abschlusses zu erhalten und letztendlich tatsächlich eine Arbeit zu finden beanspruchen oft mehrere Jahre. Bei vielen Zugewanderten ist die Frustration deshalb sehr hoch. Ob nun Personen im Rahmen der Fluchtmigration in unseren Landkreis kommen, denen es oft an Nachweisen der Qualifikationen fehlt, oder Menschen aus unseren osteuropäischen Nachbarländern gezielt im Rahmen der Arbeitsmigration zuwandern – auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen ist nicht leicht, trotz einer Vielzahl von Unternehmern im Landkreis, die dringenden Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern haben. Und dieser Bedarf wächst weiter, wie auch die Frustration auf der Seite der Arbeitgeber. Daher sind sich die Experten einig, dass ohne eine Volumenvergrößerung an verfügbaren Arbeitskräften dieser Mangel nicht kompensiert werden kann. Die Fragen, die sich nun stellen, sind: Ist die Zuwanderung eine mögliche Lösung für den Fachkräftemangel? Wenn ja, gilt dies auch für den Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm? Und wie viel Einfluss hat darauf die Corona-Pandemie?

Auf diese Fragen kann es keine einfachen Antworten geben. Jedoch bieten wir Ihnen gerne wieder interessante Informationen und verschiedene Einblicke rund um die Themen Sprache, Bildung, Teilhabe und diesmal schwerpunktmäßig im Bereich der beruflichen Integration.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Integrationsbeauftragte



Migration als Lösung des Fachkräftemangels?

Der Fachkräftemangel in Bayern, der Region 10 und im Landkreis

Info:

Fachkräftemangel

Ist der Zustand, dass in einer (lokalen) Wirtschaftseinheit, z.B. Bayern, Region 10 oder im Landkreis, nicht genug qualifizierte Personen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und somit eine bedeutende Anzahl von Arbeitsplätzen nicht mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit bestimmten Fähigkeiten besetzt werden kann.

Info:

Fachkraft (nach IHK)

Jemand mit fundierten Fachkenntnissen und Fertigkeiten, die in der Regel mit einer Berufsausbildung von 2-3 Jahren und einem anerkannten Abschluss erreicht werden.

Mehr Bedarf als Angebot?

„Fachkräftemangel“ ist seit vielen Jahren ein permanentes Schlagwort bei der Analyse der bundesweiten und regionalen Arbeitsmarktsituation. Auch wenn die Ursachen, die Ausprägungen und deren Folgen sehr vielfältig sind, kann dieser „Fachkräftemangel“ kurz als ein Fehlen der geeignet qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umschrieben werden. Jeder Unternehmer kommt mit diesem Phänomen mehr oder minder intensiv in Kontakt. Gerade im Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm spüren vor allem die kleinen und mittelständischen Betriebe, dass die Metropolregion München im Süden und der Industriestandort Ingolstadt im Norden das Portfolio der regional verfügbaren Fachkräfte weiter ausdünnen. Der teilweise eklatante Mangel ist deshalb nicht nur an den großen Industriestandorten, sondern auch oder je nach Branche besonders in den ländlichen Regionen zu messen. Da dieses Problem nun seit vielen Jahren die Entwicklungsfähigkeit der Wirtschaft beeinflusst, haben Fachinstitute und Forschungseinrichtungen sich intensiv mit den Fragen nach den Ursachen, der Fortentwicklung, aber schwerpunktmäßig natürlich mit der Lösung dieses Problems beschäftigt.

Genau hierzu hat die Industrie- und Handelskammer (IHK) München-Oberbayern den Fachkräftereport 2019 erstellt. Dieser Bericht bietet den IST-Stand im Jahr 2018 und liefert ebenso eine Prognose für 2030, auch für die Region 10 (Sammelwerte der Planungsregion 10: Stadt Ingolstadt, Landkreis Eichstätt, Landkreis Neuburg-Schrobenhausen und Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm). Zunächst konnten die IHK-Experten für den Zeitraum von 2018 bis 2030 für Bayern fast eine Verdoppelung im Engpass der Fachkräfte heraus kalkulieren. Das bedeutet, dass im Jahr 2030 bei gleichbleibenden Grundbedingungen ca. 450.000 (2018: 260.000) Stellen unbesetzt bleiben, da die notwendigen Fachkräfte nicht zur Verfügung stehen. Das wären immerhin etwa 10% (Stand: 2030) aller Fachstellen in Bayern. Auch wurden von der IHK bereits mögliche Gründe aufgedeckt. Hauptaugenmerk legen die IHK-Analysten dabei auf den demographischen Wandel, welcher durch die Veränderung der Altersgruppen auf dem Arbeitsmarkt dem Arbeitnehmerpool immer mehr Volumen entzieht.

In der Region 10

Der Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm gilt als einer der wirtschaftlich stärksten Landkreise in Deutschland. In der Rangliste des Magazins „Focus Money“ wurde er 2020 sogar auf Platz Nr. 1 gelistet. Die Ausbaufähigkeit der lokalen Wirtschaft ist natürlich nur mit den überregionalen Partnern und in einer globalisierten Welt mit internationalen Kooperationen möglich. Hierzu benötigen aber die erfolgreichen Unternehmer des Landkreises auch in Zukunft ausreichend und passend qualifiziertes Personal, das ihnen jedoch nach der Studie der IHK bald nicht mehr oder besser gesagt immer weniger zur Verfügung stehen wird. Der Fachkräftemangel bedroht also nicht nur die Vorreiterstellung des Landkreises, sondern ganz elemen-

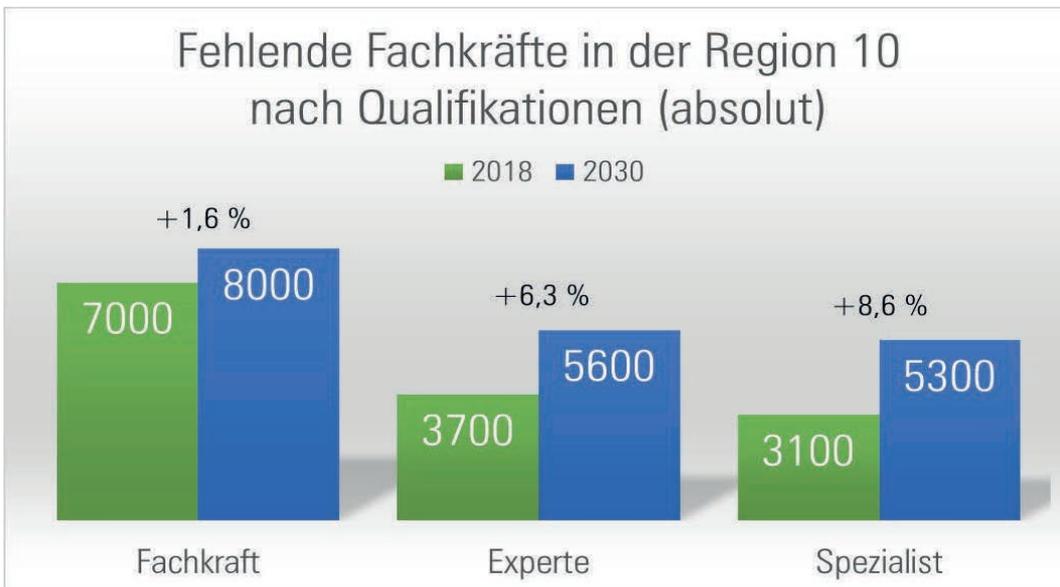


Abb. 1: Fachkräfte-Report 2019 - Fachkräftemangel in Bayern. (Datenquelle IHK München-Oberbayern; Diagramm SG 23 - Integration. Stand: 2020)

tar die Zukunftssicherung vieler lokaler Unternehmen. Den Angaben der IHK-Experten (Vgl. Abb. 1) nach würden im Jahr 2030 der Region 10 ca. 1.000 (+1,6%) weitere Fachkräfte fehlen. Hinzu kommt ein zusätzliches Defizit von ca. 1.900 (+6,3%) Experten, also eines in der Regel akademisch qualifizierten Personals. Noch gravierender dagegen sind die kalkulierten ca. 2.200 (+8,6%) weiteren Spezialisten - Fachkräfte mit vertieften Spezialkenntnissen wie Meister oder Techniker - die für die klein- und mittelständischen Unternehmen das innovative Rückgrat bilden. Bezogen nach Sparten gibt die Studie an, dass im kaufmännischen Bereich die Zahl der nicht besetzbaren Stellen der Region 10 von 4.700 auf 10.800 um 7,3% steigen würde. Dagegen würde sich in rein technischen Bereichen der Bedarf von 11.000 auf 7.900 um 1,3% etwas verringern, was an den geänderten Anforderungsverhältnissen im Rahmen der Digitalisierung und des technischen Fortschritts liegt. Trotz des sinkenden Volumenbedarfs an Personal steigt jedoch auch hier die Qualifikationsintensität. In Abb. 2. sind die TOP 5 Bereiche zusammengestellt, in welchen sich nach dem Bericht der

Info:

Experte (nach IHK)
Jemand, der komplexe Tätigkeiten (z. B. Entwicklung, Forschung, etc.) sowie Leitungsfunktionen ausübt. Diese Qualifikationsstufe wird normalerweise durch ein Hochschulstudium an einer Fachhochschule oder Universität (Master, Diplom, etc.) nachgewiesen oder durch mehrjährige qualifizierende Berufserfahrung erreicht.

Info:

Spezialist (nach IHK)
Diese Bezeichnung trifft auf Personen zu, welche sich vertiefte Spezialkenntnisse in einem Bereich erworben haben. Dies kann in Rahmen von Fort- und Weiterbildungen (Meister, Techniker, etc.) oder eines spezialisierten Abschlusses an einer Hochschule (Bachelor) erfolgen.

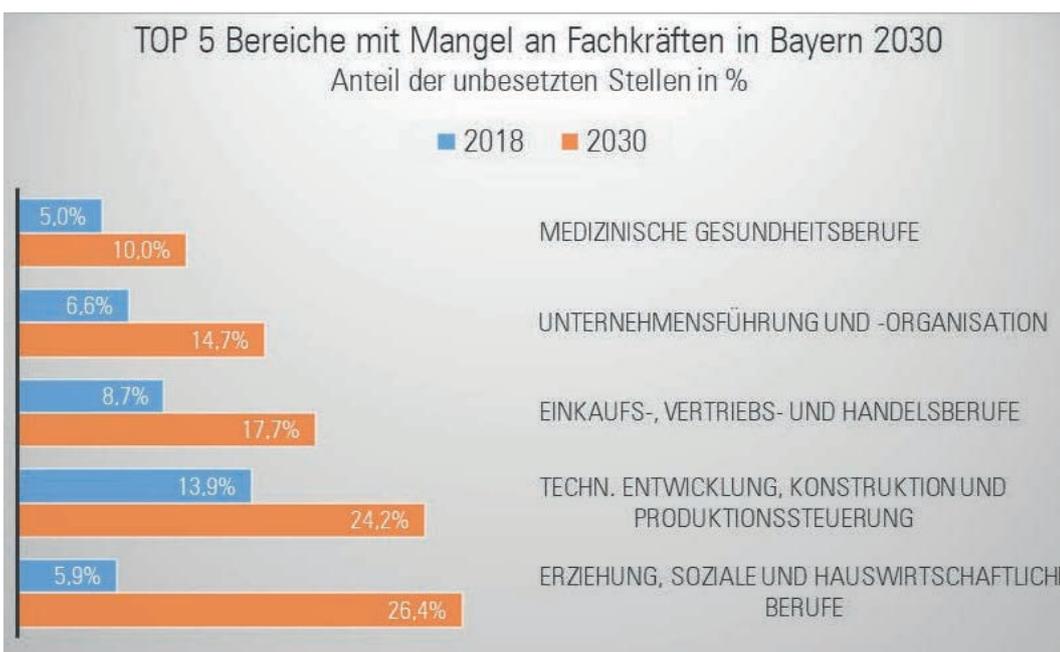


Abb. 2: IHK Unternehmensbefragung Fachkräftemangel. (Datenquelle IHK München-Oberbayern; Diagramm SG 23 - Integration. Stand: 2020)

Info:

„Gastarbeiter“

„Gastarbeiter“ waren Personen, denen aufgrund eines Anwerbeabkommens ein zunächst zeitlich befristeter Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland gewährt wurde. Bald galt der Begriff gesellschaftlich für alle Personen im Rahmen der Arbeitsmigration und wurde durch die gezielt angeworbenen „Arbeitsmigranten“ in den 1960er Jahren bekannt. Zunächst gab es ein deutsch-italienisches Anwerbeabkommen (1955) und es folgten weitere mit Spanien (1960), Griechenland (1960), der Türkei (1961), Marokko (1963), Südkorea (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und zuletzt mit Jugoslawien (1968). Zunächst arbeiteten diese angeworbenen Arbeitskräfte zumeist als un- oder angelernte Arbeiter in der Industrie im Niedriglohnbereich, was zu einer einseitigen sozialen Wahrnehmung führte und den Begriff heute negativ konnotiert.

IHK bis 2030 die deutlichsten Bedarfe entwickeln werden. Beginnend bei dem medizinischen Gesundheitsbereich, wo sich der Mangel von 5% auf 10% verdoppeln wird, stellen die Unternehmensführung sowie Organisation mit +8,1% und die Handelsberufe mit +9,0% Steigerung das Mittelfeld. In der technischen Entwicklung wird dann mit 10,3% das Defizitwachstum bereits zweistellig, bis in den sozialen Berufen die absolute Spitze erreicht wird, indem 2030 zusätzlich 20,5% der Stellen nicht mehr besetzt werden können. Dies bedeutet, dass insgesamt 26,4%, also mehr als ein Viertel aller nötigen Stellen, dort vakant bleiben, weil kein geeignetes Personal zur Verfügung steht. Die IHK Studien belegen, dass im Jahr 2018 allein der oberbayerischen Wirtschaft 110.000 Fachkräfte gefehlt haben. Dies beziffert sich zu sogenannten „Wertschöpfungsverlusten“ von ca. 9 Milliarden Euro, also Geld, das nicht erwirtschaftet werden kann, weil unter anderem der Personalbedarf nicht gedeckt wird. Bis 2030 würde dieser Verlust rund 14 Milliarden bei 160.000 fehlenden Fachkräften betragen, falls keine Trendwende eintritt. Dieser Prognose eines bedrohlichen Mangels an fachlich geschultem und qualifiziertem Personal versucht man auch heute bereits durch attraktive Arbeitsfördermaßnahmen bei Langzeiterwerbslosen, diversen Angeboten für Elternzeitrückkehrer oder durch die Fort- und Weiterbildung des bestehenden Personals entgegenzuwirken. Jedoch bleibt rein quantitativ ein Personaldefizit, welches sich eben nur durch weiteren Volumenzuwachs auf dem Arbeitsmarkt reduzieren lässt.

Fachkräftemangel und Migration

Seit Gründung der Bundesrepublik gab es zur Deckung des Bedarfs an Arbeitskräften immer wieder größere Zuwanderungsbewegungen aus dem Ausland. Die bekanntesten Heimatnationen dieser früher sogenannten „Gastarbeiter“ waren wohl Italien, die Türkei oder das damalige Jugoslawien. Gegenwärtig konzentriert sich die Zuwanderung im Rahmen der sogenannten „Arbeitsmigration“ auf die Staaten Osteuropas. Die Frage, ob die Zuwanderung den Fachkräftemangel beheben kann, wird inzwischen auf allen Ebenen der Wirtschaft, der Politik und der theoretischen Forschung breit diskutiert. Fragen nach der Gleichwertigkeit der Berufsbildung, der kulturellen Unterschiede oder der vergleichbaren Arbeitsqualität sind zwar zu erörtern, aber ohne eine zielführende Stärkung der Arbeitnehmerzahl ist der Kampf gegen den Fachkräftemangel aussichtslos. Aber auch wenn genügend Personen, vorrangig aus unseren Nachbarstaaten Polen, Rumänien, Ungarn und Bulgarien, auf den deutschen Arbeitsmarkt zuwandern oder dies planen, bleibt die Frage, wie die lokalen Unternehmer diese Option nutzen möchten oder dies vielleicht bereits tun.

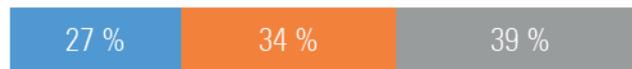
Die Experten der IHK haben 2019 gezielt Unternehmer nach der Beschäftigung von Migranten gefragt. Um nun eine Antwort auf die oben genannte Frage: „Migration als Lösung des Fachkräftemangels?“ zu liefern, können die Ergebnisse dieser Arbeit grundlegend beitragen. Von den 3700 befragten Unternehmen meldeten ca. 55%, dass der Fachkräftemangel ein Geschäftsrisiko darstelle. Dabei könnte die Zuwanderung von Fachkräften, wie sie von den Experten gefordert wird, Abhilfe schaffen. Die IHK hat zunächst bayerische Unternehmer allgemein zur Beschäftigung ausländischer Fachkräfte befragt (Vgl. Abb. 3.).

Die Befragung zeigte, dass sich augenscheinlich nicht alle befragten Unternehmen mit dem Thema auseinandergesetzt haben, da oft ein Drittel bis zur Hälfte keine Einschätzung zu gewissen Fragen abgeben konnte. Nur 35% waren mit den Kontaktmöglichkeiten zu ausländischen Fachkräften zufrieden und 34% reichte die gegenwärtige Informationslage, um ihre

Wir brauchen bessere Möglichkeiten, um in Kontakt mit Fachkräften aus Drittstaaten treten zu können.



Wir brauchen mehr Informationen / Unterstützung, um Fachkräfte aus Drittstaaten zu beschäftigen.



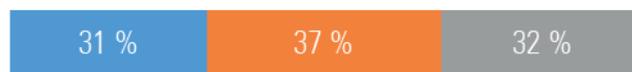
Die Einstellung von Arbeitskräften aus Drittstaaten ist uns bislang zu aufwendig.



Wir möchten künftig gezielt Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern (Drittstaaten) anwerben.



Wir unterstützen Spracherwerb und betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen - oder planen dies.



■ ja ■ nein ■ keine Einschätzung

Abb. 3: IHK Unternehmensbefragung Fachkräftemangel. (Datenquelle IHK München-Oberbayern; Diagramm SG 23 - Integration. Stand: 2020)

Ziele zu erreichen. Dabei ist nur für 23% der Unternehmen die Beschaffung von ausländischen Fachkräften nicht zu aufwendig und lediglich 10% möchten künftig gezielt ihr Glück bei der Anwerbung von Fachkräften außerhalb der EU in sogenannten „Drittstaaten“ versuchen, wobei für 57% diese Prozedur bislang ebenso zu aufwendig ist (vgl. Abb. 3). Auch scheint bei den an der Befragung teilnehmenden Unternehmen die Bereitschaft, Spracherwerb und betriebliche Qualifizierung zu fördern, mit nur 31% Zustimmung eine geringere Priorität zu genießen. Offenbar scheint der Ansatz, dem Fachkräftemangel mit der Personalbeschaffung im Ausland entgegenzuwirken, bisher nur bedingt genutzt zu werden.

Wir haben in den letzten Jahren Fachkräfte aus dem Ausland eingestellt.



Die Neuregelungen des FEG sind bekannt.



Das FEG hilft uns, Fachkräftelücken zu schließen, für die wir in Deutschland / EU kein Personal finden.



■ ja ■ nein ■ keine Einschätzung

Abb. 4: IHK Unternehmensbefragung Fachkräftemangel. Datenquelle IHK München-Oberbayern; Diagramm SG 23 - Integration. Stand: 2020)

Info:

Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) bietet ab März 2020 den Rahmen für die Zuwanderung von Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern. Ziel ist es, den Fachkräftemangel zu dämpfen. Fachkräfte sind nach dem FEG drittstaatsangehörige Ausländer, die eine deutsche qualifizierte Berufsausbildung / Hochschulabschluss oder eine gleichwertige ausländische besitzen. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ermöglicht nicht den Zuzug von sogenannten „Un- oder Niedrigqualifizierten“, da vor der Einreise der Abschluss in einem Anerkennungsverfahren auf seine Gleichwertigkeit überprüft wird. Es gibt deshalb auch keine Vorrangprüfung mehr, die vor jeder Einstellung einer Fachkraft aus einem Drittstaat festgestellt hat, ob ein inländischer oder europäischer Bewerber zur Verfügung steht. Für Geduldete, bei denen die Ausreisepflicht nicht durchgesetzt werden kann und die durch lange Beschäftigung, deutsche Sprachkenntnisse und Gesetzestreue gut integriert sind, ist durch das FEG ein neuer Status möglich. Nach 30 Monaten kann diese neue Beschäftigungsduldung in eine Aufenthaltserlaubnis führen.

Info:

Projekt Triple Win Pflege

Deutschlandweit ist der Fachkräftemangel vor allem in der Pflege deutlich spürbar und aktuell existieren auch hier mehr offene Stellen als arbeitslose Fachkräfte. So wurde 2013 das Projekt „Triple Win Pflege“ durch die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH zusammen mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) initiiert. Hierbei werden sowohl Menschen für die generalistische Pflegeausbildung mit anschließender Weiterbeschäftigung aus Vietnam angeworben als auch bereits ausgebildete Pflegefachkräfte aus Partnerländern wie Serbien, Bosnien-Herzegowina, den Philippinen und Tunesien vermittelt. Mit diesen Ansätzen können der Pflegekräftemangel gemindert, den Fachkräften neue Perspektiven geboten sowie die Arbeitsmarktsituation in deren Herkunftsländern entlastet werden. Das Projekt Triple Win bereichert somit in der Tat alle drei Seiten.

Gesetz zur Fachkräfteeinwanderung

Im März 2020 trat das sogenannte „Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)“ in Kraft. Es soll qualifizierten Zuwanderern aus Nicht-EU-Ländern den Zugang zum Arbeitsmarkt und gleichzeitig auch den Unternehmen die Personalbeschaffung im Ausland erleichtern. Hierzu befragte die IHK die Unternehmen zu Erfahrungen bei der Personalbeschaffung im Ausland und den Kenntnissen über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (Vgl. Abb. 4). Etwa 35% der befragten Unternehmen hatten in den letzten Jahren Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert, wohingegen 53% klare Angaben zum Gegenteil machten. Obwohl diese Zahlen nicht inhaltlich bewertet werden können, kann daraus abgeleitet werden, dass nur ein Teil der bayerischen Unternehmen tatsächlich Erfahrungen mit der ausländischen Personalbeschaffung hat. Wenn nun die Frage um die Kenntnisse zu dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz ergänzt wird, muss festgestellt werden, dass sich lediglich 29% über die Neuregulungen passend informiert fühlen, wohingegen 40% eingestehen, keine ausreichende Kenntnisse über die neugewonnenen Möglichkeiten zu haben. Da fast die Hälfte der Befragten keine Kenntnisse vom Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat und 31% keine Einschätzungen geben konnten, verwundert es nicht, dass auf die Frage, ob das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ihnen bei der Personalbeschaffung hilft, nur 6% zugestimmt haben und 63% keine Antwort liefern konnten.

Die Frage, die sich nun stellt, ist, wie und nicht ob Migration bei der Bewältigung des Fachkräftemangels helfen kann. Der Bedarf besteht faktisch und viele ausländische Fachkräfte finden den deutschen Arbeitsmarkt durchaus attraktiv. Der Gesetzgeber spricht bei diesem Angebot- und Nachfragesystem oft von „gezielter Fachkräftezuwanderung“, aber offenbar kommt dies nicht in adäquater Form bei unseren Unternehmen an. Die Wirtschaft muss dabei unterstützt werden, sich dem Potential der Zuwanderung weiter strukturiert zu öffnen.

Und nun verbirgt sich hinter „SARS-CoV-2“ zusätzlich noch ein starker Katalysator dieser Krise. Ob es die offengelegten eklatanten Personalengpässe im Gesundheitssystem, die plötzliche massive Nachfrage an Digitalisierungsexperten für Home-Office oder Vernetzungsmöglichkeiten oder schlicht die Nachfrage nach fast totgeglaubten Berufen in der Textilverarbeitung sind, die Corona-Krise übt einen ungeplanten Druck auf den Arbeitsmarkt aus. Neben der Beschleunigung des Marktes ist aber „SARS-CoV-2“ auch klar zerstörend. Kurzarbeit, Entlassungen, Firmenschließungen, befristete Arbeitsverträge, reduzierte Ausbildungsplätze oder unsichere berufliche und unternehmerische Zukunftsaussichten - durch diesen Corona-Druck wird der Arbeitsmarkt stellenweise verändert und erneuert. Hier müssen Unternehmen jetzt umso mehr dahingehend sensibilisiert werden, dass ihre ausländischen Fachkräfte langfristig nur gehalten werden können, wenn sie integriert sind. Denn auch Fachkräfte, Experten und Spezialisten aus dem Ausland bleiben Neuzugewanderte, die Ihren Platz in der Gesellschaft suchen und finden wollen.

Belege und weiterführende Informationen unter:

- Quelle: IHK München-Oberbayern: <https://www.ihk-muenchen.de/de/Wirtschaftsstandort/Fachkr%C3%A4ftesicherung/Fachkr%C3%A4ftemonitor/> (Stand: Juni 2020)
- Quelle: IHK München-Oberbayern: <https://www.ihk-muenchen.de/de/Wirtschaftsstandort/Fachkr%C3%A4ftesicherung/Fachkr%C3%A4ftemonitor/Unternehmensbefragung-Fachkr%C3%A4ftemangel/> (Stand: Juni 2020)
- Information: Focus Money Landkreis Ranking: https://www.focus.de/immobilien/grosses-landkreis-ranking-2019-das-sind-die-erfolgreichsten-regionen-deutschlands_id_11505140.html (Stand: Juni 2020)
- Information: Netzwerk IQ: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Clavis/2019_01_clavis.pdf (Stand: Juni 2020)
- Information: Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/fachkraefteeinwanderung/faqs-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html> (Stand: Juni 2020)
- Information: Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie: <https://www.stmwi.bayern.de/wirtschaft-standort/daten-fakten/> (Stand: Juni 2020)



Aus der Integrationspraxis

Aktuelles aus dem Integrationsgeschehen im Landkreis

Kein anderes Thema hat uns im ersten Halbjahr 2020 so sehr bewegt wie die Corona-Pandemie - nicht nur im Landkreis, sondern weltweit. Es gibt fast keinen Lebensbereich, der nicht massiv von den Einschränkungen hinsichtlich des Infektionsschutzes betroffen ist.

Spätestens mit Inkrafttreten der Ausgangsbeschränkungen in Bayern am 21. März hatte der Virus auch massive Auswirkungen auf unser Anliegen der Integration. Mit am deutlichsten hat sich das vermutlich darin gezeigt, dass es nun weder Ehrenamtlichen noch Integrationsberatern erlaubt war, die Flüchtlingsunterkünfte im Landkreis zu betreten, um Infektionswege möglichst einzuschränken. Auch die Beratung der Klienten in den Gemeinden oder unsere Integrationsprojekte konnten nicht mehr wie gewohnt stattfinden. So mussten Berater, Ehrenamtliche und Migranten nun auf den Kontakt über Telefon, E-Mail oder Messenger-Dienste ausweichen. Indirekte Kommunikationswege erschwerten die Integrationsarbeit und stellten für Migranten, Ehren- und Hauptamt eine große emotionale Belastung dar. Doch der soziale Zusammenhalt stand trotz Allem an oberster Stelle.

Gleich von Beginn der Krise an klärte die Unterkunftsverwaltung im Sozialamt mit mehrsprachigen Informationen in den Unterkünften über Corona auf und bereitete Wohneinheiten gezielt für mögliche Quarantäne-Fälle vor. In diesem Zuge mussten einige Bewohner auch vorübergehend in andere Zimmer oder Unterkünfte verlegt werden. Mit Schließung der Schulen ab 16. März mussten natürlich auch alle Integrations- und Berufssprachkurse sowie ehren-

amtsbasierte Sprachkurse pausiert werden. Gerade Lernende, die nicht Deutsch als Muttersprache haben, leiden darunter, da sie, wie im Fall vieler Zugewanderter, oft nicht auf familiäre Netzwerke bauen konnten. So fällt es ihnen oftmals schwer, den Unterrichtsstoff zuhause zu erarbeiten und zu wiederholen.

Doch auch die Lage bei vielen Landwirten und in der Pflegebranche, wo oftmals ausländische Arbeitskräfte, z.B. aus Mittel- und Osteuropa zum Einsatz kommen, spitzte sich rasant zu, da die meisten Grenzen zumindest vorübergehend teilweise geschlossen wurden. So war lange nicht klar, wie es bei den Spargel- und Hopfenbauern weitergehen sollte, die dringend auf Saisonarbeitskräfte angewiesen sind. Ab Mitte April hat sich aber immerhin hier die Situation entspannt, als klar wurde, dass nun doch Arbeiter beispielsweise aus Rumänien ins Land kommen können sowie geduldete Asylsuchende eine Tätigkeit in der Saisonarbeit aufnehmen dürfen.

Für das 2. Halbjahr 2020 bleibt die Hoffnung, dass die ergriffenen Maßnahmen das Infektionsgeschehen so weit eindämmen können, dass wieder eine gewisse „Normalität“ eintreten kann. Diese wird sicher eine andere sein, als wir alle sie vor Ausbruch der Pandemie kannten. Wenn das Hauptziel des Schutzes von Menschenleben erreicht wird, werden wir aber lernen können und wollen, für eine Zeit lang mit gewissen Einschränkungen zu leben.

Dennoch möchten wir Ihnen folgend einen kurzen Bericht aus der Integrationspraxis der vergangenen Monate geben.

Info:

Corona-Maßnahmen in den Unterkünften

Die Unterkunftsverwaltung des Landkreises ist verantwortlich für die dezentrale Unterbringung von Asylsuchenden. In den vielen Unterkünften des Landkreises sind teilweise unterschiedliche Wohnkonstellationen vorhanden. Deshalb musste in Kooperation mit dem Gesundheitsamt, dem Ausländeramt und Sachgebiet Integration ein Quarantäneplan für die staatlichen Unterkünfte entwickelt und umgesetzt werden, bevor die Kapazitäten der Unterkunftsverwaltung für die Versorgung von potenziell erkrankten Bewohnerinnen und Bewohnern überlastet werden. In manchen Unterkünften musste auch an Hygienevorschriften wie das Vorhandensein einer eigenen Küche bzw. Nasszelle gedacht werden. Geflüchtete in privaten Wohnungen oder EU-Migrantinnen und Migranten in Sammelunterkünften oder Mehrparteihäusern und Pensionen sind im Zuständigkeitsbereich der Kommunen oder der Wohneigentümer.



Ivo Georgiev

Bereichsleiter Integrationsberatung

„Integration ist aus Sicht der Migrantinnen und Migranten auch ein kontinuierlicher Lernprozess. Man lernt die Gesellschaft über die Arbeit und über den Bekanntenkreis kennen. Man lernt, sich darin zurechtzufinden, aber im Zuge dessen ebenso, wo die Grenzen des eigenen Integrationsprozesses liegen. Man trifft auf Hürden, die nicht überwunden werden können - sei es durch eine der vielen Barrieren des Spracherwerbs, durch Umstände im Berufsleben oder bedingt durch den Aufenthaltsstatus, oder aber durch persönliche oder familiäre Situationen. Integration hat in diesem Sinne keinen einheitlichen Höhepunkt - diesen erreicht jede Person in ihrem eigenen Tempo für sich.“

Neujahrsempfang des Sachgebietes

Unter dem Motto „Gemeinsam zum ZIEL! – Zusammen, Integration, Erfahren & Leben“ lud das Sachgebiet Integration zum Jahresauftakt am 27. Januar 2020 in das Landratsamt ein. Vor den zahlreichen Kooperationspartnern und den vielen altgedienten und neu angeworbenen Ehrenamtlichen hat Landrat Martin Wolf die Integration von Menschen als eine der verantwortungsvollsten Zukunftsaufgaben unserer Gesellschaft bezeichnet und dankte den Anwesenden für ihr ungebrochenes Engagement.



Abb. 5: Neujahrsempfang Landrat Martin Wolf, Foto: Trautmannsberger (01/2020)

Im Anschluss wurden die Gäste von rhythmischen Klängen aus dem Herzen Afrikas mitgerissen, als die Trommelgruppe *Tamatogo* mit pulsierenden Percussions und Gesang die afrikanische Lebensfreude vermittelte. Die Mitglieder der Musikgruppe gehören zum Verein *Tamatogo e.V.*, der sich für Kinder und Jugendliche in Lomé (Togo) einsetzt. Nachdem *Tamatogo* bereits ein Waisenhaus vor Ort in Betrieb nehmen konnte, setzt sich der Verein nun auch für die Schul- und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen vor allem im handwerklichen und landwirtschaftlichen Bereich ein. Im Haupttakt des Abends konnte dann das Multitalent Sulaiman Masomi mit einigen Vorurteilen aufräumen und das Leben in Deutschland in seinen Facetten beleuchten. Vor allem die zahlreichen Unterschiede der nationalen Identitäten und



Abb. 6: Sulaiman Masomi, Foto: Trautmannsberger (01/2020)

die damit verbundenen Kuriositäten wusste der Rapper, Poetry-Slammer, Comedian und Literat gekonnt auf den kleinsten gemeinsamen Nenner zu kürzen, denn irgendwie sind wir doch alle gleich.

„Lies' ein Buch mit mir!“

Unter diesem Motto haben das Sachgebiet Integration und die Kreisbücherei des Landkreises im Januar zusammen mit ehrenamtlichen Lesepatinnen und -paten ein Projekt für das gemeinsame Lesen mit Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund angestoßen. Hilfe kommt dabei auch von der Mittelschule Pfaffenhofen, die das Projekt bei ihren Schülern aktiv beworben hat.

Die Patinnen und Paten unterstützen dabei durch das Lesen mit den jungen Deutschlernenden sowohl den Spracherwerb als auch die Heranführung an die Welt der Bücher. Es geht hier aber gerade nicht um das reine Lernen. Im Vordergrund soll die Freude am Lesen stehen.

Aktuell läuft die Testphase des Projekts bis



Abb. 5: Lesepatin, Foto: Tram Do (01/2020)

zum Ende des Schuljahrs. Wenn die Lese-
stunden weiter so gut angenommen wer-
den, sind die Projektverantwortlichen des
Sachgebiets Integration, Frau Tu Trang
Tram Do und Herr Gerhard Trautmannsber-
ger zuversichtlich, das Ganze auch im neu-
en Schuljahr und auch anderenorts fortzu-
führen.

Mehrsprachiger Bildungsberatungsflyer

Das Sachgebiet Integration hat für das Jahr
2020 die Zuwanderung im Rahmen der
Arbeitsmigration aus Osteuropa fest im
Blick. Viele Menschen kommen aus unse-
ren östlichen Nachbar- oder Anrainerstaa-
ten, um in Deutschland Arbeit zu finden.
Wie im Leitartikel berichtet ist dieser Zu-
fluss auf den deutschen Arbeitsmarkt drin-
gend nötig. Viele dieser Zuwanderer haben
in der Heimat bereits Qualifikationen erwor-
ben, die in Deutschland einer entsprechen-
de Anerkennung bedürfen. Oftmals ist die
Sprachbarriere hier zu hoch, um das Ver-
waltungsprozedere adäquat zu durchlaufen.
Es existieren dann zwar die Fachkenntnis-
se, aber eben keine Bescheinigung dafür.
Das Sachgebiet Integration unterstützt Zu-
gewanderte, Bildungseinrichtungen und



Unternehmer bei der Anerkennung auslän-
discher Abschlüsse, beim Finden von Fort-
und Weiterbildungsmaßnahmen oder bie-
tet allgemein Informationen, damit der pas-
sende Weg im bayerischen Bildungssys-
tem gefunden wird.

Gegenwärtig steht Ihnen die Erstinformati-
onsbroschüre in den Sprachen Deutsch,
Englisch, Rumänisch, Türkisch, Bulgarisch,
Ungarisch, Polnisch und Russisch zur Verfü-
gung. Sie finden die Flyer unter:

<https://www.landkreis-pfaffenhofen.de/LEBEN/Integration.aspx>



Wintervortragsreihe

Die Vortragsreihe „Lebenswelten im Wan-
del“ dient als Unterstützung der Integrati-
onsarbeit im Landkreis Pfaffenhofen
a.d.Ilm. Wir möchten hiermit jedes Jahr
über die Wintermonate mit informativem
und fachlichem Input alle Bürgerinnen und
Bürger im Landkreis für Integrationsthemen
sensibilisieren sowie die aktuelle Integrati-
onsarbeit bestärken. Im Winter 2019/2020
fanden in diesem Rahmen folgende Fach-
vorträge im Landratsamt Pfaffenhofen
a.d.Ilm statt:

*Frederic Lwano (Refugio München):
„Erziehungsstile Afrikas“.* Herausforderun-
gen in der Erziehung von Kindern sind
wahrscheinlich in jeder Familie allgegen-
wärtig. Sich zusätzlich noch in ein neues
Land mit fremden Gegebenheiten und an-
derem Verständnis einzugewöhnen, ist für
neuangekommene Familien eine noch grö-
ßere Herausforderung. In seinem Vortrag
zu Erziehungsstilen in Teilregionen Afrikas
hat Herr Frederic Lwano sowohl afrikani-
sche Familien als auch die deutsche Gesell-
schaft auf Unterschiede und Gemeinsam-
keiten aufmerksam gemacht. Ebenso wie
in Deutschland wird das Leben in Afrika als
höchstes Gut angesehen. Große Unter-
schiede sind allerdings im Gemeinschafts-
denken sowie der Rollenverteilung in der
Kindererziehung zu erkennen. Herr Lwano
erläuterte, dass in Teilen Afrikas eine kom-
plette Dorfgemeinschaft für die Erziehung

Info:

Kreisbücherei

*Die Kreisbücherei ist
eine öffentliche Kultur-
und Informationseinrich-
tung des Landkreises
und stellt jedem Interes-
sierten die Nutzung so-
wie Ausleihe von Medien
kostenlos zur Verfügung.
Zentrale Aufgaben der
Kreisbücherei sind der
freie Zugang zu Informa-
tionen, die Orientierung
in der Medien- und Infor-
mationsvielfalt, die Freu-
de am Lesen zu fördern
und einen Beitrag zur
Leseförderung und Medi-
enerziehung zu leisten,
das lebenslange Lernen
zu unterstützen sowie
das kulturelle Angebot
des Landkreises zu er-
weitern. Mit über 55.000
Medien von Zeitschrif-
ten, Zeitungen sowie
Büchern bis hin zu digita-
len Medienträgern und
Streaming-Angeboten ist
für alle Altersgruppen
das Passende im Sorti-
ment dabei.*

Info:

Wintervortragsreihe

Die Wintervortragsreihe „Lebenswelten im Wandel“ wird als jährlich stattfindende öffentliche Veranstaltung organisiert. Dem Integrationsansatz des Landkreises folgend stehen die Vorträge unter den vier thematischen Säulen Sprache, Bildung, Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe. Zu jedem Thema werden Referentinnen und Referenten eingeladen, die sich praktisch mit den verschiedenen Facetten der Integrationsarbeit beschäftigen und somit einen anschaulichen Einblick in die unterschiedlichsten Themen geben können. Oftmals haben diese Experten der Integrationsarbeit selbst Migrationserfahrungen, was die Inhalte der Vorträge noch greifbarer macht. Auch in diesem Winter wird die Vortragsreihe „Lebenswelten im Wandel“ wieder vier Beiträge bieten und verschiedene Positionen zur Integrationsarbeit im Landkreis erörtern.

zuständig sei. Die Zusammenarbeit in der Gemeinschaft bietet den Kindern somit mehrere Ansprechpartner. Im Gegensatz dazu gelten in Deutschland überwiegend nur die leiblichen Eltern als Ansprechpartner bei der Kindererziehung. In Deutschland angekommen fällt das Auffangnetz der Dorfgemeinschaft für jene afrikanischen Familien weg und belastet sie dadurch sehr. Zusammen mit Refugio München versucht Herr Lwano daher möglichst viele afrikanische Familien zu erreichen und sie bei der Anpassung an die neuen Umstände zu unterstützen.

Maria Lie-Steiner (AWO München): „Arbeitsmigration am Beispiel Rumänien“. Das Thema der Arbeitsmigration aus Osteuropa prägt auch stark die Wirtschaft im Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm. In einem Fachvortrag erläuterte Frau Maria Lie-Steiner die Auswirkungen der Arbeitsmigration aus Osteuropa am deutschen Arbeitsmarkt, die Lebensbedingungen der Arbeitsmigrantinnen und -migranten sowie die Folgen für deren Herkunftsländer am Beispiel von Rumänien. Sie beschrieb unter anderem die Effekte von „Brain Drain“ sowie „Brain Gain“. Darin erläuterte sie positive Aspekte der Arbeitsmigration, aber hob auch die Herausforderungen für die Zugewanderten und das jeweilige Zielland hervor.

Angela Parvanta (LMU München): „Afghanistan - politische und soziale Lage 2019“. Das Land Afghanistan, seine geschichtliche und politische sowie soziale Entwicklung wurde durch Frau Parvanta in einem Fachvortrag bei uns im Landratsamt vorgestellt. Die Referentin ging hierbei stark auf die Wahrnehmung Afghanistans aus westlicher Sicht ein und zeigte zahlreiche Missstände auf, die die Bevölkerung Afghanistans belasten. Es sind die Korrupti-

on der Regierung, die Schattenherrschaft der Taliban-Gruppierungen und die Interessen der Nachbarländer, welche die Menschen verunsichern. Abseits von diesen negativen Einflüssen zeigte Frau Parvanta auch Chancen und Potentiale des Landes auf. Afghanistan, welches reichlich Bodenschätze besitzt, könne mit den richtigen Methoden an wirtschaftlicher Bedeutung gewinnen und somit auch die afghanische Bevölkerung besser vor Gewalt sowie Perspektivlosigkeit schützen. Aber bis dies geschehen kann, benötige Afghanistan landesweit einheitliche strukturelle Veränderungen.

Melisa Budimlic (Refugio München): „Psychologische Phasen der Flucht“. Wie der Titel dieses Vortrags bereits andeutet, wurden die psychologischen Phasen vor, während sowie nach einer Flucht, durch Frau Melisa Budimlic in ihrem Fachvortrag wissenschaftlich beleuchtet. Vor allem betonte die Referentin, welche schwerwiegenden Folgen und psychischen Erkrankungen durch Fluchterfahrungen hervorgerufen werden können. Mit ihrem Vortrag wollte die Referentin daher auf die psychologischen Folgen einer Flucht sensibilisieren, sodass im Umgang mit Menschen mit Fluchthintergrund Möglichkeiten der Therapie aufgezeigt und diese Angebote ausgebaut werden können.

Bei Rückfragen zu Veranstaltungen und Projekten rund ums Ehrenamt steht Ihnen unsere Integrationslotsin gerne zur Verfügung!

Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm - SG Integration

Tel. 08441 - 27 2964

E-Mail: Integrationslotsen@landratsamt-paf.de



bfz als Integrationsakteur

Partner und Spezialist für Arbeitsmarktintegration und berufliche Fortbildung

Was ist das bfz?

Die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH gehören mit 3.600 Mitarbeitern zu den führenden Systemanbietern für Bildung, Beratung und Integration. Das bfz bietet eine große Bandbreite an Qualifizierungen - praxisnah und bedarfsgerecht. Die Teilnehmer profitieren zusätzlich von einer Vielzahl an begleitenden, unterstützenden und vermittelnden Leistungen. Durch flächendeckende Präsenz an 21 Standorten mit über 150 Außenstellen in ganz Bayern bildet das bfz ein starkes Netzwerk. Als wirtschaftsnahe Organisation pflegt das bfz enge Kontakte zu Firmen, Institutionen und Verbänden, die sich auch in zahlreichen Kooperationen äußern. So können kurze Wege und eine wohnortnahe Qualifizierung garantiert werden.

Was bietet das bfz im Landkreis an?

Kompetente Beratung und individuelles Coaching rund um die Arbeitsplatz- und Weiterbildungsentscheidung: Das bfz bietet im Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm neben Berufsvorbereitungsmaßnahmen (BvB) und individuellem Bewerber-Coaching auch eine Kooperation mit der Berufsschule für die Berufsintegrationsklassen (BIK) an.

Seit einigen Jahren werden hier an zwei Schultagen in der Woche die Schülerinnen und Schüler aus den BIK-Klassen im Hinblick auf Berufs- und Arbeitsweltkunde unterrichtet. Daneben wird den Schülern, die überwiegend einen Migrationshintergrund aufweisen, auch Unterstützung bei der Suche nach Praktika in Ausbildungsbetrieben geboten. Vor allem durch die sozialpädago-

gische Begleitung während der Praktika soll so darauf hingearbeitet werden, dass die Schülerinnen und Schüler nach ihrem Mittelschulabschluss, den sie im Rahmen der BIK erwerben, eine Ausbildungsstelle finden.

Angebote für Unternehmen

Menschen mit Migrationshintergrund sind überproportional stark von Arbeitslosigkeit bedroht. Daher spielen Ausbildung und Qualifikation bei allen Integrationsvorhaben eine zentrale Rolle. Deshalb bietet das bfz für Unternehmen Schulungen sowie Fortbildungen von Mitarbeitern sowie berufsbezogene Sprachkurse an. Sie sollen der Türöffner für eine gelungene berufliche und gesellschaftliche Integration sein.

Doch multikulturelles Zusammenleben benötigt mehr als das, nämlich Aufgeschlossenheit, die Bereitschaft voneinander zu lernen und gegenseitiges Verständnis. An den „interkulturellen Schnittstellen“ arbeitet das bfz vermittelnd und trägt mit speziellen Angeboten zur Sensibilisierung und Öffnung von Institutionen sowie Unternehmen bei.

Ansprechpartner für den Standort

Pfaffenhofen a.d.Ilm:

Josef Lachermeier

Hohenwarter Straße 95a

85276 Pfaffenhofen a.d.Ilm

Tel.: 08441 27700-0

E-Mail: info-in@bfz.de



Meiting Yang

Seminarleiterin der Berufsintegrationsklassen (BIK)

„Seit 2006 lebe ich in Bayern, meiner zweiten Heimat. An der Universität Passau habe ich Pädagogik studiert und war nach meinem Studium als führende Konzept-Designerin in einem Consulting Unternehmen und dessen chinesischem Tochterunternehmen tätig. Seit ein paar Jahren biete ich an der Volkshochschule (vhs) und in verschiedenen Schulen Seminare über interkulturelle Kommunikation an. Denn eine erfolgreiche Zusammenarbeit in einer globalisierten Welt hängt davon ab, wie gut und schnell man seine eigene Rolle in diesem Prozess findet.“



Hintergrund: Rückkehr nach Nigeria

Rückkehrberatung im Deutsch-Nigerianischen Zentrum für Jobs, Migration und Reintegration

Info:

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Die GIZ ist ein Bundesunternehmen, das sich weltweit in den Bereichen internationale Zusammenarbeit, nachhaltige Entwicklung und internationale Bildungsarbeit engagiert. Es werden u.a. Wirtschafts- und Beschäftigungsförderungen sowie Themen wie Energie, Umwelt, Frieden und Sicherheit vorangetrieben.

Info:

Internationale Organisation für Migration (IOM)

Die IOM arbeitet als Teil der Vereinten Nationen mit 166 Mitgliedsstaaten an der Zusammenarbeit in Fragen der Migration. Dabei steht die Suche nach Lösungen in Migrationsfragen sowie die Unterstützung für Migrantinnen und Migranten durch humanitäre Hilfe im Mittelpunkt. Die IOM fördert internationales Migrationsrecht genauso wie die Diskussion über das Thema oder den Schutz individueller Rechte. Der Grundsatz bleibt es, sich für eine humane und geordnete Migration einzusetzen.

Mögliche Perspektiven für einen Neuanfang im Heimatland - Die Rückkehr in ihr Heimatland empfinden viele Zugewanderte als ein schwieriges Thema. Oftmals gibt es Vorbehalte und Ängste. Doch Rückkehrberatungen wie im Deutsch-Nigerianischen Zentrum stellen sich diesen Ängsten entgegen und zeigen den Rückkehrenden diverse Möglichkeiten auf. Mit dem folgenden Interview mit Sandra Vermuijten (Teamleiterin im Programm Migration für Entwicklung) werden Fragen rund um die Unterstützungsangebote für Rückkehrende geklärt.

1. *Wie kann man den Rückkehrenden die Ängste nehmen: Welche wichtigsten Botschaften möchten die Rückkehrberater übermitteln?*

Zuhause gibt es Aussichten. Das Deutsch-Nigerianische Zentrum (NGC) bietet Rückkehrenden individuelle Unterstützung, um sich in der Heimat wieder einzugliedern. Unsere Angebote beinhalten Beratung, Unterstützung bei der Unternehmensgründung, Berufsausbildung, Weiterbildung, Arbeitsplatzvermittlung, vorübergehende Unterkunft sowie psychosoziale Hilfe.

2. *Wie läuft das Verfahren der Rückkehrberatung ab und welche Kriterien (z.B. Bedarfe, Erwartungshaltungen, etc.) werden dabei berücksichtigt?*

Ein typisches Reintegrationsverfahren läuft in etwa wie folgt ab:

- Eine Person, die sich für eine Rückkehr nach Nigeria interessiert, bekommt online Informationen über die Rückkehrberatungsstellen in Deutschland.
- Der oder die potentiell Rückkehrende geht auf eines der zahlreichen Rückkehrberatungsstellen in Deutschland (z.B. die zentrale Rückkehrberatung der Ausländerbehörden) zu und erhält Informationen über die freiwillige Rückkehr, Reintegrationsvorbereitende Maßnahmen sowie Unterstützungsangebote in Nigeria.
- Mithilfe von Rückkehrprogrammen wie ERRIN, welches von der EU gefördert wird oder des Bund-/Länderprogramms REAG/GARP, welches durch die Internationale Organisation für Migration (IOM) umgesetzt wird, kann die Rückkehr nach Nigeria angetreten werden.
- Das NGC fungiert als erste Anlaufstelle für die Rückkehrenden, wo sie zu verschiedenen Reintegrations-Maßnahmen beraten werden.
- Die Rückkehrenden werden dann in eine passgenaue Maßnahme des NGC oder seiner Partner (z.B. andere GIZ-Projekte, zivilgesellschaftliche Organisationen, staatliche Institutionen oder Privatwirtschaft) vermittelt, um Unterstützung für ihre wirtschaftliche und soziale Reintegration zu bekommen.

Dabei fließen besonders soziale Gründe, aber auch Geschlecht, Alter, Bildungshintergrund, Berufserfahrungen, Gesundheitsaspekte uvm. bei der Rückkehrberatung ein.

3. *Wer oder was steckt hinter der Rückkehrberatung und wie werden die Unterstützungsangebote finanziert?*

Das NGC ist eine Initiative im globalen Programm „Migration für Entwicklung“, das vollständig vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

(BMZ) finanziert und von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Nigeria durchgeführt wird. Das Programm „Perspektive Heimat“ ist dabei ein Teil der Arbeit des BMZ in Entwicklungsländern und im migrationspolitischen Ansatz „Migration für Entwicklung“ des Ministeriums eingebettet. Das Programm unterstützt unterschiedliche Partnerländer dabei, sowohl die Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern als auch Perspektiven für Rückkehrende in ihre Heimatländer zu schaffen.

4. Welche Hürden erwarten die Rückkehrenden?

Der Weg zur Reintegration ist kein geradliniger Prozess, insbesondere wenn die Rückkehrenden eine Kombination aus sozialer, wirtschaftlicher und psychosozialer Hilfe benötigen, damit ihre Reintegration als abgeschlossen gelten kann. Da sich der Weg von Rückkehrenden zu Rückkehrenden unterscheidet, unterscheiden sich auch die jeweiligen Herausforderungen:

- Mangel an sozialer Absicherung im Land
- Bereitschaft der Rückkehrenden, die verfügbaren Angebote anzunehmen
- Erwartungshaltung der Rückkehrenden entspricht
- Geistige Instabilität
- Stigmatisierung durch Familie und Freunde
- Finanzielle Engpässe
- Geringe Bildung und Fehlen von Fertigkeiten bei Rückkehrenden verhindern Zugang zu gewünschten Berufen

5. Wie äußert sich das Verständnis der nigerianischen Gesellschaft gegenüber den Rückkehrenden?

Die Wiedereingliederung von Rückkehrenden wird von der nigerianischen Gesellschaft allgemein begrüßt. Die Regierung hat Richtlinien wie die staatliche Arbeitsmigrations-Richtlinie von 2014 eingeführt, die die Wiedereingliederung von Rückkehrenden unterstützt. Es kann jedoch nicht ignoriert werden, dass einige der Rückkehrer in bestimmten Gemeinden in Nigeria immer noch stigmatisiert werden. Ziel des Programms ist es, solche Gemeinden zusammen mit Partnern wie der IOM weiterhin hinsichtlich des Abbaus von Vorurteilen gegenüber Rückkehrenden sowie der Gefahren irregulärer Migration zu sensibilisieren. Das Programm fördert auch gemeindenahere Projekte vor Ort, die nicht nur eine Unterstützungsmaßnahme für Rückkehrende darstellen, sondern auch die bedeutenden Beiträge von Rückkehrenden zu ihren Gemeinden und zur nigerianischen Gesellschaft insgesamt aufzeigen.

6. Wie werden die Rückkehrenden auf die Unterstützungsprogramme aufmerksam gemacht?

Es werden vielseitige Methoden kombiniert, um auf die Programme aufmerksam zu machen:

- Öffentlichkeitsarbeit
- Informationsveranstaltungen und Interessensvertretung
- Aufmerksamkeitskampagnen für vulnerable Gruppen
- Zielgruppen-Diskussionen mit Rückkehrenden und Rückkehr-Verbänden
- Verbreitung von Informations-, Bildungs- und Kommunikations-Materialien zu den Angeboten des Zentrums
- Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, die mit Rückkehrenden arbeiten

Info: Nigeria ist ein Staat in Westafrika und ist mit über 200 Millionen Einwohnern das bevölkerungsreichste Land Afrikas. Neben der Hauptstadt Abuja ist Lagos nicht nur die größte Stadt Afrikas, sondern es zählt auch die Metropolregion Lagos zu den bevölkerungsreichsten Regionen der Welt. Nach einer langen Kolonialzeit wurde Nigeria 1960 von Großbritannien unabhängig und versank bald darauf im Bürgerkrieg sowie jahrzehntelang in unruhigen politischen Verhältnissen. Diese stabilisierten sich erst 1999, und ab 2010 kann von einer Demokratie westlicher Ordnung gesprochen werden. In Nigeria werden zahlreiche lokale Sprachen gesprochen und Religionen praktiziert, wobei der Süden christlich und der Norden muslimisch geprägt ist. In letzterem hält die Terrorgruppe „Boko Haram“ weite Teile des Landes besetzt und destabilisiert die Sicherheitslage. Trotz aller Widerstände hat sich Nigeria durch ein rasantes Wachstum zur größten Volkswirtschaft Afrikas entwickelt. Dennoch leben durch die einseitige Verteilung des Reichtums weite Teile der Bevölkerung in Armut und Elend, was zur zahlreichen Abwanderung vor allem junger Menschen führt, die sich eine bessere Zukunft erhoffen.

Info:

Rückkehrprogramme

Für freiwillige Rückkehrende gibt es verschiedene Rückkehrprogramme, welche einen erfolgreichen Neuanfang im Herkunftsland fördern sollen. Eines dieser Angebote ist das REAG/GARP Programm (Reintegration and Emigration Program for Asylum-Seekers in Germany/ Government Assisted Repatriation Program). Es ist ein Bundes-Länder-Programm zur organisatorischen und finanziellen Unterstützung freiwillig Ausreisender. Mithilfe dieses Programms können Rückkehrende u.a. Mittel für Reisekosten sowie Starthilfen erhalten. Das ERRIN-Programm (European Return and Reintegration Network) hingegen ist ein gemeinsames Rückkehr- und Reintegrationsprogramm, welches von zahlreichen europäischen Partnerstaaten, unter der Leitung der Niederlande angeboten wird. Hier können Förderungen für eine freiwillige oder zwangsweise Rückkehr eingeholt werden.

7. *Wie werden die psychologischen Belange der Rückkehrenden in der Rückkehrberatung betreut?*

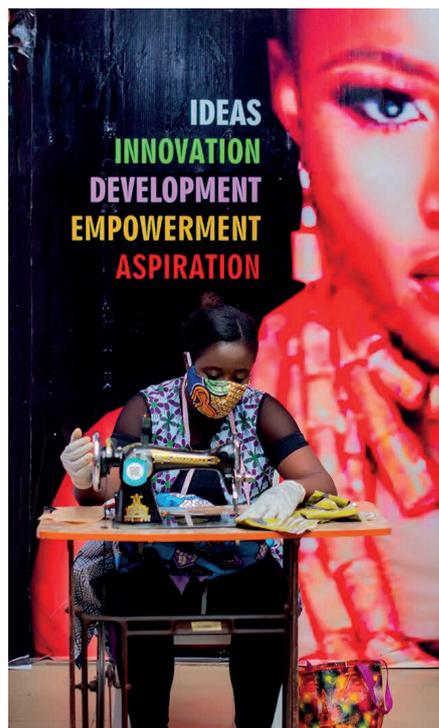
Das Deutsch-Nigerianische Zentrum bietet neben anderen Unterstützungsmaßnahmen wie Beratung, Unterstützung bei Unternehmensgründungen, Berufsausbildungen und Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung auch psychosoziale Unterstützungsberatung für Rückkehrende an. Dies wird von zivilgesellschaftlichen Partnern wie Caritas und Solwodi (Internationale Hilfsorganisation für Frauen) angeboten. Wir betrachten psychosoziale Unterstützung als einen sehr wesentlichen Erfolgsfaktor für die Wiedereingliederung von Rückkehrenden. Dies liegt daran, dass die Rückkehrenden auf ihrem Migrationsweg in der Regel viel durchmachen mussten und psychosoziale Unterstützung für ihre geistige Gesundheit und Stabilität hilft, ohne die die Rückkehrenden keine wirtschaftliche Stabilität erreichen können.

8. *Wie lange werden die Rückkehrenden in der Regel bei Ihnen in der Rückkehrberatung begleitet?*

Die Dauer des Reintegrationsprozesses variiert. Während manche Rückkehrende lediglich wirtschaftliche Reintegration beanspruchen, benötigen andere eine Mischung aus sozialer, psychosozialer und wirtschaftlicher Unterstützung. Dementsprechend kann sich der Reintegrationsprozess von 4 Monaten bis zu 18 Monaten erstrecken.

9. *Wie stehen die Chancen, dass Rückkehrende neu und erfolgreich in Nigeria anfangen können?*

Die Chancen, dass Rückkehrende ein neues Leben in Nigeria beginnen, sind offensichtlich gegeben. Mit der maßgeschneiderten Beratung und den individuellen Unterstützungsmaßnahmen des NGC sind sich Rückkehrende nun der verschiedenen Angebote bewusst und werden dabei unterstützt, ein sinnvolles Leben in Nigeria zu beginnen. Dem Zentrum ist es gelungen, vielen Rückkehrenden zu helfen, ihr Leben neu zu beginnen.



Nigerian-German Centre

Lagos, Abuja, Benin City

E-Mail: migrationadvicenigeria@giz.de

Webseite: <https://www.startfinder.de/en/advisory-centre/advisory-centre-nigeria>



Nigerian-German Centre
for Jobs, Migration and
Reintegration



Neues aus der Projektbörse– Mitmacher gesucht!



Kreisbücherei
Landkreis Pfaffenhofen a.d. Ilm

Lies' ein Buch mit mir!
Lesepaten-Projekt (DaZ)
Sachgebiet Integration



Landkreis
PAFFENHOFEN
a.d. Ilm



Lies ein Buch mit mir!

Kurzbeschreibung des Projekts

Zur Förderung des Spracherwerbs von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund bearbeiten Sie als Lesepatin oder Lesepate im Rahmen von regelmäßigen Leseübungen mit einem oder mehreren Lesekindern verschiedene Texte. So sollen nicht nur spielerisch die Sprachfertigkeiten trainiert, sondern auch Hintergründe zu den Geschichten erhellt und vor allem die Freude am Lesen gefördert werden. Melden Sie sich gerne und lesen Sie mit!

Zeitaufwand

Einmal wöchentlich | Dauer ca. 60 min. | zeitlich flexibler Einsatz

Ort des Projekts

Kreisbücherei Pfaffenhofen a.d. Ilm | Scheyerer Str. 51 | 85276 Pfaffenhofen a.d. Ilm

Voraussetzungen

Amtliches Führungszeugnis zur Arbeit mit Minderjährigen | Mobilität zur Veranstaltung | Freude am Lesen und am Umgang mit Kindern und Jugendlichen | Interkulturelle Kompetenzen | Kreativität

Kontakt

Integrationslotsin & Ehrenamtskoordination des Sachgebietes Integration

Tel. 08441 - 27 2964 | E-Mail: Integrationslotsen@landratsamt-paf.de



Info:

Beteiligung Projekte

Wir versuchen stets sowohl die Bedarfe unserer Klienten als auch die Wünsche sowie Ideen unserer ehrenamtlich Helfenden zielgerecht aufzunehmen.

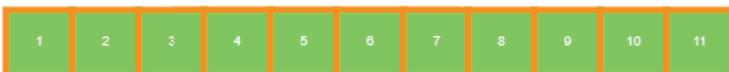
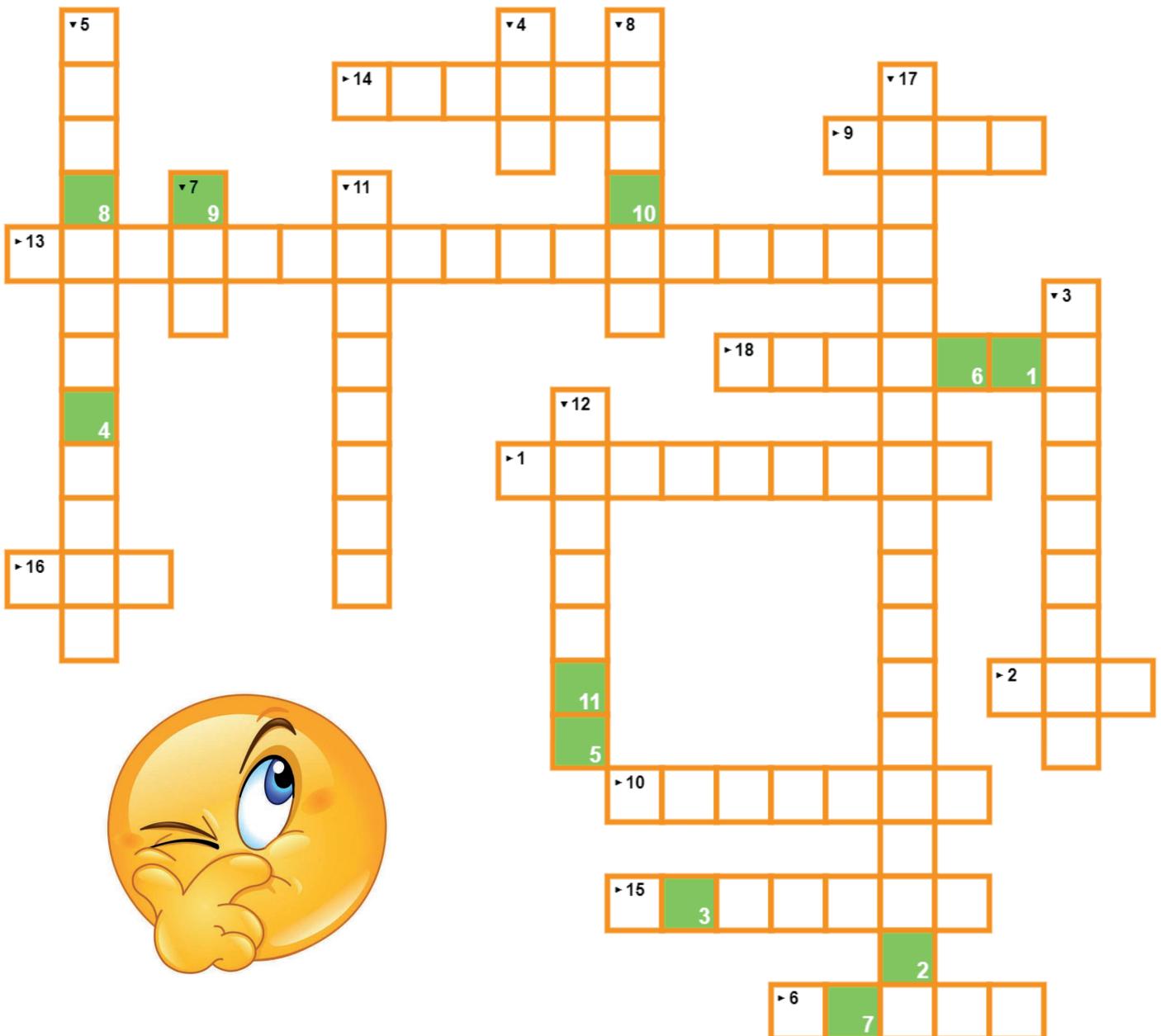
Hierfür bieten wir künftig diverse Ehrenamtsprojekte in modularisierter Form an. Dies bedeutet, dass Sie allein über Dauer und Intensität Ihres Engagements entscheiden. Ziel ist es dabei die verdienstvolle Arbeit im Ehrenamt optimal an die Alltagsbedürfnisse anzupassen und die Realbedarfe unserer Hilfesuchenden zu decken.

Wenn Sie eigene Ideen oder Pläne haben, dann stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung und unterstützen bei der Umsetzung Ihres eigenen Ehrenamtsprojektes!



Mistero - Das Integrationsrätsel

1. Das wahrscheinlich beste Integrationsmagazin des Landkreises
2. Integrationsakteur im Landkreis
3. Person mit Berufsausbildung
4. Migrantenorganisation Abk.
5. Arbeitsmigranten der 1950er
6. Größte Stadt Nigerias
7. HWK und ...
8. Multitalent zu Besuch im Landratsamt - Herr ...
9. Alt-Landrat Martin ...
10. Münchener Verein zur Zusammenarbeit mit Geflohenen
11. Afghanistan Expertin der LMU - Angela ...
12. Sprache-Arbeit-...-Teilhabe
13. Das Fehlen von speziellem Personal
14. Unbeliebte spanische Krone
15. Ein Experte braucht ein ...
16. Kurz für Fachkräfteeinwanderungsgesetz
17. Kaum Arbeitslosigkeit
18. Wo ist das NGC?



Ihr Sachgebiet Integration

Integrationsbeauftragte des Landkreises

Galina Römmert-Rühle

Hauptplatz 22 | 85276 Pfaffenhofen a.d.Ilm

Tel. 08441 27 2961 | E-Mail: Integration@landratsamt-paf.de

Besuchen Sie uns auf den
Seiten des Landratsamtes
unter:



www.landkreis-pfaffenhofen.de/LEBEN/Integration.aspx

Integrationsberatung

■ Bereichsleiter Integrationsberatung, Beratung Reichertshofen & Rohrbach

Ivo Georgiev | Tel. 0172 5626413 | E-Mail: Ivo.Georgiev@landratsamt-paf.de

■ Baar-Ebenhausen & Geisenfeld

Mario Fahn | Tel. 0162 4198825 | E-Mail: Mario.Fahn@landratsamt-paf.de

■ Vohburg, Ernsgaden & Münchsmünster

Nevila Saja-Seefried | Tel. 0173 8921683 | E-Mail: Nevila.Saja-Seefried@landratsamt-paf.de

■ Pörnbach & Scheyern

Tanja Staimer | Tel. 0173 6994232 | E-Mail: Tanja.Staimer@landratsamt-paf.de

■ Wolnzach

Peter Schleibinger | Tel. 0172 3784173 | E-Mail: Peter.Schleibinger@landratsamt-paf.de

■ Patriotstellung - Feilenmoos

David Flacke | Tel. 0172 5625576 | E-Mail: David.Flacke@landratsamt-paf.de

Integrationsmanagement

■ Bereichsleiter Integrationsmanagement

Gerhard Wenzl | Tel. 08441 27 2963 | Gerhard.Wenzl@landratsamt-paf.de

■ Integrationslotsin & Ehrenamtskoordination

Tu Trang Tram Do | Tel. 08441 27 2964 | E-Mail: Integrationslotsen@landratsamt-paf.de

■ Bildungsreferent für Neuzugewanderte

Gerhard Trautmannsberger | Tel. 08441 27 2967 | E-Mail: Bildungsberatung@landratsamt-paf.de

■ Bildungskordinator für Neuzugewanderte

Admir Kraja | Tel. 08441 27 2965 | E-Mail: Bildungskoordination@landratsamt-paf.de

DIVERSECO

Das Integrationsmagazin für den Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm

Fragen?

Wünsche?

Anregungen?

Integration@Landratsamt-paf.de



Landkreis
PFAFFENHOFEN a.d.Ilm