

Arbeitsmarktprojekt
„Starke Quartiere – starke Menschen“ (SQsM) -
B.A.L.D. – Bildung Arbeit Leben in Duisburg –
Unser Haus Europa

Abschlussbericht zum 30.01.2020

Kommune: Duisburg
Quartier(e): Hochfeld/ Marxloh
Durchführender Projektträger (Federführend): Kommunales Integrationszentrum
Laufzeit: 01.01.2017 – 31.12.2019
Geschäftszeichen: 34.03.01-405041

Gesellschaft für Beschäftigungsförderung mbH
Warbruckstr. 89
47169 Duisburg

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage zu Projektbeginn	3
1.1. Problemlagen der Zielgruppe in den Quartieren.....	3
1.2. Zielsetzung	5
1.3. Projektbeschreibung und Durchführung	7
2. Entwicklungen und Ergebnisse	12
2.1. Zielgruppenspezifische Integration über den Projektzeitraum	12
2.2. Lessons Learned.....	15
2.3. Ziele/ -Ist-Vergleich.....	21
3. Einschätzungen zur Nachhaltigkeit und der Wirkung im Quartier.....	26
4. Fotos	29

1. Ausgangslage zu Projektbeginn

1.1. Problemlagen der Zielgruppe in den Quartieren

Seit 2011 ist ein Anstieg der Bevölkerung bulgarischer und rumänischer Nationalität in Duisburg zu verzeichnen. Zu Projektbeginn im Januar 2017 waren 8.816 bulgarische sowie 8.872 rumänische Staatsbürger*innen wohnhaft gemeldet (Stand 31.12.2016).

Hierbei handelt es sich mehrheitlich um Angehörige, der in den Herkunftsländern ansässigen Minderheit der Roma, die vor Armut und Ausgrenzung in wirtschaftlich stabilere Länder der Europäischen Union fliehen.

Die Zuwanderung dieser Teilgruppen verteilt sich in der Bundesrepublik nicht proportional über die Länder und Stadtteile, sondern konzentriert sich auf einzelne Stadtbezirke deutscher Großstädte, wie im Fall Duisburg auf die Stadtteile Hochfeld und Marxloh.

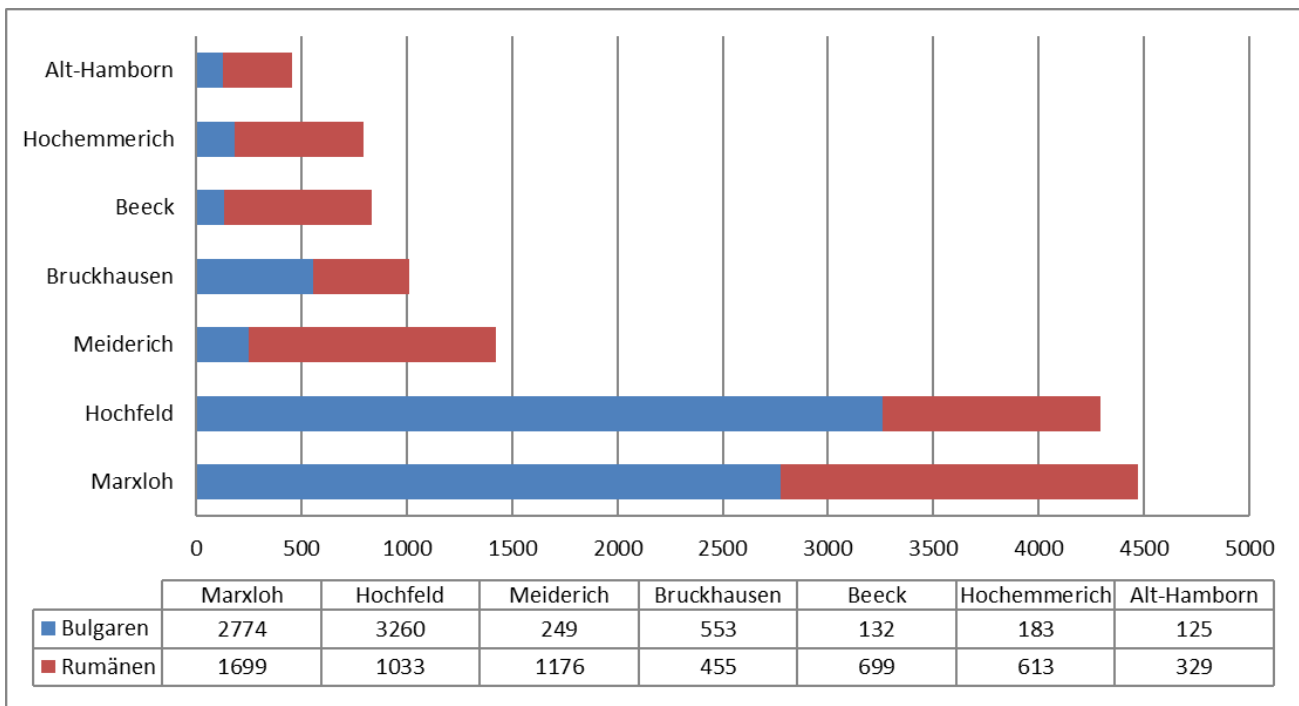


Abb. 1: Verteilung von bulg./rum. Staatsangehörigen auf Stadtteilebene (Stand 31.12.2016)

Von den bulgarischen Staatsbürger*innen lebten 31,5 % in Marxloh und 38,7 % in Hochfeld. Die rumänischen Einwohner*innen verteilten sich relativ breit auf das Stadtgebiet mit Ausnahme der einkommensstärkeren Stadtteile. So waren in Marxloh 19,2 % und in Hochfeld 11,6 % der rumänischen Staatsbürger*innen gemeldet. Ein verstärkter Zuzug der rumänischen Bevölkerung wurde ebenfalls in den Stadtteil Meiderich verzeichnet.

Etwa die Hälfte der 17.688 Zugewanderten aus den beiden EU-Staaten Bulgarien und Rumänien lebten zum Stichtag somit in Hochfeld und Marxloh. Sie bilden neben den Einwohnern*innen türkischer und polnischer Staatsangehörigkeit dort inzwischen die zahlenmäßig am stärksten vertretenen Nationalitäten.¹

Die Gesamtfluktuation im Jahr 2016 war in Marxloh mit rund 50 % etwa doppelt so hoch wie der gesamtstädtische Durchschnitt. Seit 2010 sind die Zu- und Fortzüge über die Stadtgrenze Duisburg stark gestiegen und resultieren in einem hohen positiven Außensaldo. Die Binnenzüge veränderten sich gleichzeitig nur marginal, wohingegen die Binnenfortzüge zugenommen haben. Der hohe positive Außenwanderungssaldo und der negative Binnenwanderungssaldo bedeuten eine Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung durch einen Rückgang der „Alteingesessenen“ und der kontinuierlichen Zunahme der Neubürger*innen.²

Die kleinräumliche Konzentration von mehrheitlich aus Armutsverhältnissen stammenden Personen mit niedrigem Bildungsstand verstärkte die Dynamik fortschreitender Segregationsprozesse sowie eine Polarisierung in den bereits wirtschaftlich und sozial schwachen Stadtteilen zusätzlich.

War die Zielgruppe in ihren Herkunftsländern rassistischer Diskriminierung ausgesetzt, so sind sie auch hier mit vorurteilsbehafteten Einstellungen konfrontiert. Ressentiments bestehen seitens Alteingesessener mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen. Eine gesellschaftliche Integration und der finanzielle Aufstieg finden so mehrheitlich nicht statt.

Die Unkenntnis des deutschen Sozialsystems sowie hiesiger kultureller Gepflogenheiten des gesellschaftlichen Zusammenlebens verschärfen die Spannungen zwischen den Bevölkerungsgruppen im Quartier. Immer wiederkehrende Beschwerden beziehen sich auf unsachgemäß entsorgten Müll und Fälle von Ruhestörungen. Dies lässt sich zum einen auf eine Überbelegung der Wohnungen zurückführen, aber auch auf fehlendes Wissen bezüglich der hier geltenden formellen und informellen Vorschriften und Gebote.

Da die Mehrheit der Zugewanderten weder über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse noch über formale Berufsabschlüsse verfügt, bleibt ihnen der Zugang zum Arbeitsmarkt ohne weiterführende Unterstützungsangebote meist verschlossen.

Der SGB II-Bezug als zentraler Armutsindikator, wird durch Fälle von Einzelpersonen und Familien in extremer Armut überlagert, die ohne Zugang zum Leistungsbezug in äußerst prekären Verhältnissen leben.

Es lassen sich aus Sicht der Zugewanderten vordergründig folgende Problemlagen feststellen:

- Anstellungen als Tagelöhner*innen in ausbeuterischen illegalen Arbeitsverhältnissen als einzige Möglichkeit der Existenzsicherung neben dem Kindergeld

¹ Vgl. : Stadt Duisburg, Der Oberbürgermeister, Stabsstelle für Wahlen, Europaangelegenheiten und Informationslogistik: Einwohnerentwicklung in Duisburg zum Jahresbeginn 2017.

² Stadt Duisburg, Der Oberbürgermeister, Steuerungsgruppe der Stadt Duisburg für das Modellvorhaben „Kommunale Präventionsketten NRW“: Bericht zur Lage von Kindern mit Familien in Marxloh 2018.

- Fehlender Krankenversicherungsschutz
- Drohende Wohnungslosigkeit und Unterbringung in sogenannten „Schrottimmobilien“ zu über-
teuerten Mietpreisen, (fehlende Postkästen, Überbelegung, Ungezieferbefall, oftmals keine
Strom- und Warmwasserversorgung)
- Schuldenproblematik
- Überforderung bei einer Anmeldung der Kinder in Schule und Kita

Gründe für den Zuzug in die beiden Stadtteile sind eine bereits etablierte bulgarische Community sowie rumänische Netzwerkstrukturen, hier meist auf großfamiliärer Ebene.

Die Möglichkeit der Verständigung auf türkischer Sprache wird seitens vieler bulgarischer Zuwander*innen ebenfalls als Vorteil gewertet. Wohnraum ist über entsprechende Kontaktpersonen vergleichsweise günstig.

Unrealistische Vorstellungen über mögliche berufliche Perspektiven im Ankunftsland und die fehlende Aussicht auf eine Verbesserung der Lage im Herkunftsland bewegen die Zugewanderten dazu, sich hier niederlassen und Fuß fassen zu wollen.

Für viele bleibt Duisburg dabei auch nur eine weitere Station der Arbeitssuche, sie haben zuvor in England, Spanien, Portugal und Italien gearbeitet. Erscheint die Lage aussichtslos, bleibt nur die Möglichkeit es woanders zu versuchen.

Ohne umfassende kommunale Unterstützung sind die Zugewanderten ab dem Zeitpunkt ihrer Ankunft in den Quartieren auf parallele und zumeist illegal agierende Netzwerke angewiesen. Dies betrifft die Arbeits- und Wohnungsvermittlung sowie dubiose Dolmetscher- und Übersetzungsdienste, auf deren Inanspruchnahme sie bei Behördengängen und Antragsstellungen angewiesen sind.

Ein lukratives Geschäft wurde in der Ausstellung von fiktiven Minijobverträgen erkannt, die zu aufstoc-
kenden Leistungen führen sollten. Diese Leistungen fließen in vielen Fällen direkt zurück an die
Wohnungsvermittler*innen, während die oder der Antragstellende unter Mindestlohn in Vollzeit be-
schäftigt wird.

1.2. Zielsetzung

Das Projekt B.A.L.D. richtete sich an alle in den beiden Stadtteilen von extremer Armut betroffenen bzw. bedrohten Menschen, daher vor allem an Zugewanderte aus Bulgarien, Rumänien aber auch aus Polen und in begrenztem Maße auch aus anderen osteuropäischen Ländern. Es richtete sich an diejenigen, die weder im SGB-II-Bezug stehen noch einen Zugang zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsmarkt finden. Um präventiv gegen die Einbindung der Zielgruppe in parallele Strukturen vorzugehen, lag der Fokus auf Neuzugewanderte im ersten halben Jahr ihrer Ankunft.

Eine soziale Integration der Zugewanderten und damit die Verhinderung von parallelen Strukturen ist langfristig nur durch die Integration der Zielgruppe in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen. Dies war vorrangiges Ziel des Projekts B.A.L.D.

Dabei sollte speziell niedrigqualifizierten Menschen aus Bulgarien und Rumänien eine Chance auf Absicherung der Existenz sowie der gesellschaftlichen Teilhabe ermöglicht werden. Tabelle 1 gibt Aufschluss über die zu erreichenden Zielindikatoren.

Ziel	Indikator	Personal	Erhebung	Zielwert
Vermittlungen in den ersten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	Anzahl der Vermittlungen	Jeweils 4 Projektmitarbeitende der GfB in beiden Stadtteilen (gesamt 8)	monatlich	25 % der 600 Teilnehmenden des Matching-Prozesses Absolut: 150/Jahr Davon 90 männlich und 60 weiblich
Durchführung/Vermittlung von zusätzlichen Kurzqualifikationen zwecks Arbeitsmarktintegration	Anzahl der zusätzlichen Qualifizierungen	Ausbildende/Anleitende der GfB (3-4 Mitarbeitende der GfB bei Bedarf)	quartalsweise	10 % der Teilnehmenden des Matching-Prozesses Absolut: 60/Jahr
Berufsbezogene Sprach- und Kommunikationsförderung	Anzahl der geförderten Teilnehmenden	2 Sprachmittler*innen der GfB	monatlich	50 % der Teilnehmenden des Matching-Prozesses Absolut: 300/Jahr
Verweisberatung	Anzahl der Vermittlung an Beratungsangebote des Regelsystems	Jeweils 4 Projektmitarbeitende der GfB in beiden Stadtteilen (gesamt 8)	monatlich	40 % der Erstberatenden Absolut: 400/Jahr

1.3. Projektbeschreibung und Durchführung

Aufsuchende Teilnehmerakquise und Vernetzung

Nach Abschluss der Planungsphase fand eine breitangelegte Teilnehmerakquise in den Quartieren statt. Hierbei wurde die direkte Ansprache gesucht, um über das Projekt und die verschiedenen Fördermöglichkeiten zu informieren. Gute Anlaufstellen boten dabei die Wohngebiete der Zielgruppe, die Wochenmärkte in Hochfeld und Marxloh, Parks und Spielplätze. Bulgarische Supermärkte und Cafés ermöglichten ebenfalls Gelegenheiten der Kontaktaufnahme und -pflege und wurden auch im weiteren Projektverlauf zur Informationsvermittlung über aktuelle Events und Workshops aufgesucht. Parallel wurden die Kooperationspartner in den Stadtteilen über das Projekt informiert und aktiv in die Teilnehmerakquise miteinbezogen. Über den Projektzeitraum arbeitete das Team B.A.L.D. insbesondere mit folgenden Partnern:

- Kommunales Integrationszentrum Duisburg (EHAP, Interkulturelle Berater*innen)
- Sozialpastorales Zentrum Petershof
- Clearing- und Migrationsberatungsstelle der Arbeiterwohlfahrt (AWO)
- Kulturbunker Bruckhausen
- Malteser Migrantenambulanz
- DRK-Familienhilfezentrum in Duisburg-Bruckhausen
- Evangelische Beratungsstelle Duisburg/Moers
- Zentrum für Integrations- und Migrationsarbeit (ZIUMA) e.V.
- Vertreter*innen von Krankenkassen (AOK, DAK, TKK)

Austausch und Zusammenarbeit wurde gestaltet durch koordinierte (meist begleitete) Verweisberatung, offene Infoveranstaltungen, die Einladung von Gastdozent*innen zur Vorstellung eigener Projekte oder zu themenspezifischen Vorträgen (Schwangerschaftsberatung, Schulanmeldung).

Darüber hinaus haben sich die Projektmitarbeitenden über den Projektzeitraum folgenden Netzwerken angeschlossen:

- Netzwerk NIDA - Integration durch Ausbildung
- Netzwerk der bulgarischen Sozialarbeiter Duisburg
- Netzwerk der rumänischen Sozialarbeiter Duisburg
- Runder Tisch Hochfeld
- Runder Tisch Marxloh
- Arbeitskreis Chancen für SOE-Neubürger*innen

Durch regelmäßige Netzwerktreffen konnten die Projektmitarbeitenden eigene Erfahrungen und Lösungsansätze im Umgang mit den Problemlagen der Zielgruppe auf kommunaler Ebene kommunizieren und von den Erfahrungswerten der Partner aus den Bereichen Gesundheit, Bildung und Woh-

nen profitieren. Zielgruppenspezifische Projekte wie der Einsatz von Roma-Schulmediator*innen wurden gemeinsam entwickelt und werden auch nach Projektende weiterverfolgt werden. Auch im Jahr 2019 nahmen die Projektmitarbeitenden an Fachtagungen zur Roma-Community in Duisburg teil u.a. am 29.10.2019.

Workshops und interkulturelle Trainings

Workshops und interkulturelle Trainings waren über die gesamte Laufzeit feste Projektbausteine und wurden flexibel an den jeweils aktuellen Bedarfen der Teilnehmenden ausgerichtet. Der Willkommensworkshops „Neu in Duisburg“ wurde in monatlichen Abständen durchgeführt, um allen neu eingetretenen Teilnehmenden eine erste Orientierungshilfe zu bieten. Dieser setzte dort an, wo Anpassungsbedarf an Regeln und Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes gesehen wurde. Dies betraf zuvorderst die Bewältigung eines straff strukturierten Tagesablaufs, der viele Teilnehmende vor eine große Herausforderung stellte. Dies lag zum einen an fehlenden oder unregelmäßigen Schulbesuchen und der Anstellung als Tagelöhner, so galt es dafür zu sensibilisieren, welchen Stellenwert Verbindlichkeit nun im Umgang mit Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen und -kollegen einnimmt. Im Rahmen der Workshops wurden hierzu vertragliche Regelungen erläutert und auf die konkreten Konsequenzen einer Nichteinhaltung hingewiesen. Weitere Themenschwerpunkte der Workshops lagen u.a. in der Förderung von Mobilität (Fahrpläne lesen, Nutzung von Mobilitäts- und Navigationsapps), und einem erfolgreichen Durchlaufen des Bewerbungsprozesses (Outfit- und Stilberatung, Körpersprache und Rhetorik, Selbstbehauptung). Daneben wurden diverse Workshops zu Berufsbildern unterschiedlicher Branchen durchgeführt. Hierzu wurden wie auch in den Vorjahren Arbeitgeber*innen als Referierende eingeladen, um die Teilnehmenden aus erster Hand zu informieren. Vertreter*innen der Krankenkassen DAK, AOK und TK brachten sich in diesem Rahmen ein und informierten Teilnehmende über Rechte und Pflichten als Versicherte/r sowie zu Sport und Gesundheitsangeboten.

Kompetenzfeststellungsverfahren

Die Analyse beruflicher Potenziale und der individuellen Kompetenzprofile umfasste folgende Schritte:

- die Feststellung vorhandener schulischer und beruflicher Qualifikationen, Arbeitserfahrungen und persönlicher beruflicher Neigungen,
- die Prognose der realistischen/erreichbaren Beschäftigungsmöglichkeiten und des anzustrebenden Integrationsziels,
- die notwendigen Schritte auf dem Weg zu diesem Integrationsziel u. a. die Anerkennung beruflicher Abschlüsse (mit Unterstützung der IQ-Beratungsstelle der GfB) oder die Ermittlung des Sprachstands.

Diese Vorinformationen wurden in Interviews erhoben und ggfs. um praktische Übungen erweitert. Hierbei kamen entsprechende Bewertungsbögen zum Einsatz, die fachliche, methodische und soziale Kompetenzen der Teilnehmenden berücksichtigten und unter Hinzuziehung von qualifizierten Anleiter*innen der Bereiche Metall, Holz, Schneiderei durchgeführt wurden.

Darüber hinaus erfolgte die Überprüfung angegebener Kompetenzen im Rahmen mobiler Kompetenzfeststellungen an zentralen Plätzen des Stadtgebiets.

Die erste mobile Kompetenzfeststellung fand im Juni 2017 in Hochfeld statt. Ausgestattet mit einem „Werkstatt-Bus“, sowie mit einem „Werkstatt-Zelt“ luden vier Projektmitarbeitende, sowie vier technische Anleiter der GfB zu kleinen praktischen Erprobungen ein.

Vertreten waren die Bereiche Holz, Metall, Trockenbau und Nähen.

Durch die Veranstaltung konnte die Zielgruppe auf das Projekt B.A.L.D. aufmerksam gemacht werden, zudem bekamen potentielle Teilnehmende die Möglichkeit, sich an den einzelnen Stationen auszuprobieren und weitere Informationen über das jeweilige Berufsfeld einzuholen.

Den mobilen Kompetenzfeststellungen gingen immer großflächig angelegte Werbeaktionen der Projektmitarbeitenden voraus. Flugblätter wurden verteilt und Gespräche mit interessierten Teilnehmenden gesucht.

Aufgrund der positiven Resonanz seitens der Zielgruppe fanden weitere mobile Kompetenzfeststellungen jeweils abwechselnd auf den Wochenmärkten in Duisburg Marxloh und Hochfeld über die gesamte Projektlaufzeit statt.

Am 22.05.2019 fand ein Besuch der Staatssekretärin Leonie Gebers und des zuständigen Koordinators für Bundes-ESF-Projekte Thomas Becker (BMAS) in Duisburg statt, um sich ein Bild über die bundes- und EU-geförderten Maßnahmen zur Integration der Neuzugewanderten aus Südosteuropa zu verschaffen. Aus diesem Anlass wurde neben dem EHAP-Projekt auch das landesgeförderte ESF-Projekt B.A.L.D. vorgestellt.

Um einen komprimierten Einblick in die Projektaktivitäten zu geben, wurde die Mobile Kompetenzfeststellung auf dem Außengelände der GfB-Betriebsstätte in Duisburg Hochfeld durchgeführt und um eine Arbeitgebermesse im Kleinformat erweitert. Aus dem Kreis der Kooperationspartner waren neben den EHAP-Berater*innen auch Vertreter zweier Krankenkassen anwesend, die den Interessent*innen aus dem Kreis der Zielgruppe beratend zur Verfügung standen, anwesend. Die Veranstaltung war gut besucht, es wurden neue Teilnehmende gewonnen und die anwesenden Arbeitgeber*innen konnten freie Arbeitsplätze besetzen. Fotos der Veranstaltung sind dem Anhang beigefügt.

Vermittlungsunterstützende Kurzqualifizierungen

Um eine Vermittlung zu unterstützen, wurden zusätzliche kurze Qualifizierungen angeboten. Hierzu gehörten:

- Unterweisungen in Arbeitssicherheit und -schutz in unterschiedlichen Berufsbereichen,

- Gesundheitsbelehrungen für die Vermittlung in der Gastronomie,
- der Erwerb des Flurfördermittelscheins,
- Kurzurse in Schrott-Brennen (Zerlegen von Schrottteilen aus Metall).

Unterweisungen in Arbeitssicherheit wurden einerseits als Workshops für kleine Teilnehmer*innen-gruppen konzipiert, die sich auf konkrete Stellen bewarben. Häufiger fanden die Schulungen jedoch beim Arbeitgeber direkt vor Ort statt. Die Projektmitarbeitenden dolmetschten und erklärten im Falle von Rückfragen. Im Vorfeld wurden die jeweiligen VBG-Fragebögen übersetzt und erläutert. Die meisten Unterweisungen fanden für den Bereich Lager- und Logistik und der Lebensmittelindustrie statt.

Berufsbezogene Sprach- und Kommunikationsförderung

Die Dringlichkeit einer schnellen Beschäftigungsaufnahme stieß sich an der Notwendigkeit eines intensiven Spracherwerbs, der keinen Fördergegenstand dieses Projekts darstellte.

Die Teilnehmenden waren dennoch in die Lage zu versetzen, sich zumindest selbst vorzustellen und einen kleinen berufsrelevanten Basiswortschatz aufbauen zu können, um initiierte Arbeitsverhältnisse auch halten und sich zurechtfinden zu können. Deshalb wurde ab dem 23.01.2018 am Standort Marxloh ein zweimal wöchentlich stattfindender regulärer Kurs zur berufsbezogenen Sprach- und Kommunikationsförderung, neben flexiblen Terminen zur individuellen Förderung angeboten. Dieser Kurs wurde aufgrund der positiven Resonanz bis November 2019 weitergeführt. Neben der Vermittlung erwähnter Basiskenntnisse, wurden die Teilnehmenden gezielt auf die anvisierten Stellenangebote vorbereitet.

Berufliche Beratung und Coaching

Berufliche Beratung erfolgte basierend auf den Ergebnissen der Kompetenzfeststellungsverfahren. Die Jobcoaches berieten die Zugewanderten zu Berufsbildern, notwendigen Qualifikationen und Weiterbildungsangeboten, informierten über den Arbeitsmarkt in Deutschland und suchten gemeinsam mit den Vermittlern nach geeigneten Beschäftigungsangeboten.

Lagen in Einzelfällen anererkennungsfähige Ausbildungen oder Studienabschlüsse vor, wurde die IQ-Anerkennungsberatung der GfB eingeschaltet. In Fällen wie diesen umfasste das Coaching ebenfalls den medienbezogenen Kompetenzerwerb, sodass die Bewerberinnen und Bewerber in die Lage versetzt wurden, eigenständig professionelle Unterlagen mittels Word erstellen zu können. Aufgrund der geringen Sprach- und Schriftkenntnisse der Mehrzahl der Teilnehmenden konnten diese Personen letztendlich nicht in die Lage versetzt werden, Unterlagen eigenständig zu erstellen. Ein Schwerpunkt des Coachings lag in der Bewusstmachung eigener Stärken. Hier war es den Projektmitarbeitenden wichtig, dass die Teilnehmenden nach Verlassen des Projekts ein kurzes Plädoyer in eigener Sache

halten können und sich des Wertes der eigenen Arbeitskraft bewusst sind. Zudem wurden die Gefahren illegaler Beschäftigungsverhältnisse in Workshops thematisiert. Von besonderem Interesse waren dabei die Erfahrungswerte der Teilnehmenden selbst, so wurden in den Workshops Möglichkeiten zum Austausch initiiert. Berichte über schwerwiegende Verletzungen auf der Baustelle bei fehlendem Versicherungsschutz oder Atemwegserkrankungen nach Arbeitseinsätzen in der industriellen Reinigung sensibilisierten andere Teilnehmende und wirkten lange nach.

Matching und Vermittlung

Neben dem Rückgriff auf bestehende Kontakte des Arbeitgeberpools der GfB, schlossen die Projektteams ebenfalls viele neue Unternehmen für die Zielgruppe auf. Dabei beschränkten sie sich nicht nur auf die Stadt Duisburg, sondern akquirierten nach Abschluss der Planungsphase auch in umliegenden Nachbarstädten.

Das Projekt wurde ebenfalls auf Jobmessen und Betriebsbesichtigungen beworben.

Aufgrund fehlender Sprachkenntnisse und des niedrigen Qualifizierungsniveaus war der Einstieg über die Zeitarbeit in der Mehrzahl der Fälle die einzige Option der Vermittlung. Anstellungsmöglichkeiten im Helferbereich bestehen insbesondere in der Lebensmittelindustrie, im Lager- und Logistikbereich und im Baugewerbe.

In vielen Fällen mussten zunächst Vorbehalte abgebaut werden. Dies geschah weniger mit Worten als mit Taten, so lässt sich feststellen, dass jeder erfolgreich vermittelte Teilnehmende die Tür für weitere Bewerber aufstieß.

Die Mitarbeitenden fungierten im Bewerbungs- und Vermittlungsprozess als Mittler und Ansprechpartner beider Parteien. Sie waren bei den Vertragsunterzeichnungen anwesend, um zu dolmetschen und Einzelheiten verständlich zu kommunizieren. Bestand die Möglichkeit, begleiteten sie am ersten Arbeitstag die Einweisung der Teilnehmenden in das neue Beschäftigungsverhältnis. Anschließend standen sie den Unternehmen weiter für die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses zur Verfügung. Sie unterstützten bei der Organisation der Fahrwege und der Arbeitseinsätze und standen in engem Kontakt zu den Betrieben und Unternehmen, um im Fall von Kommunikationsproblemen, Missverständnissen und Abbrüchen intervenierend einzugreifen.

2. Entwicklungen und Ergebnisse

2.1. Zielgruppenspezifische Integration über den Projektzeitraum

Zum Stichtag 01.12.2019 waren 21.179 Personen aus Bulgarien und Rumänien in Duisburg wohnhaft gemeldet, hiervon 12.325 bulgarische sowie 8.854 rumänische Staatsbürger.

Während die Anzahl der bulgarischen Staatsangehörigen seit Projektstart 2017 linear um 28 % gestiegen ist, sind die Zuzüge aus Rumänien bis zum Jahresende 2017 gesamtstädtisch um 9,7 % zurückgegangen. Für 2018 lässt sich wiederum ein leichter Anstieg verzeichnen. Über den Projektzeitraum stagniert die Anzahl rumänischer Staatsbürger*innen in Duisburg mit einem Rückgang von 0,2 % bei hoher Fluktuation.

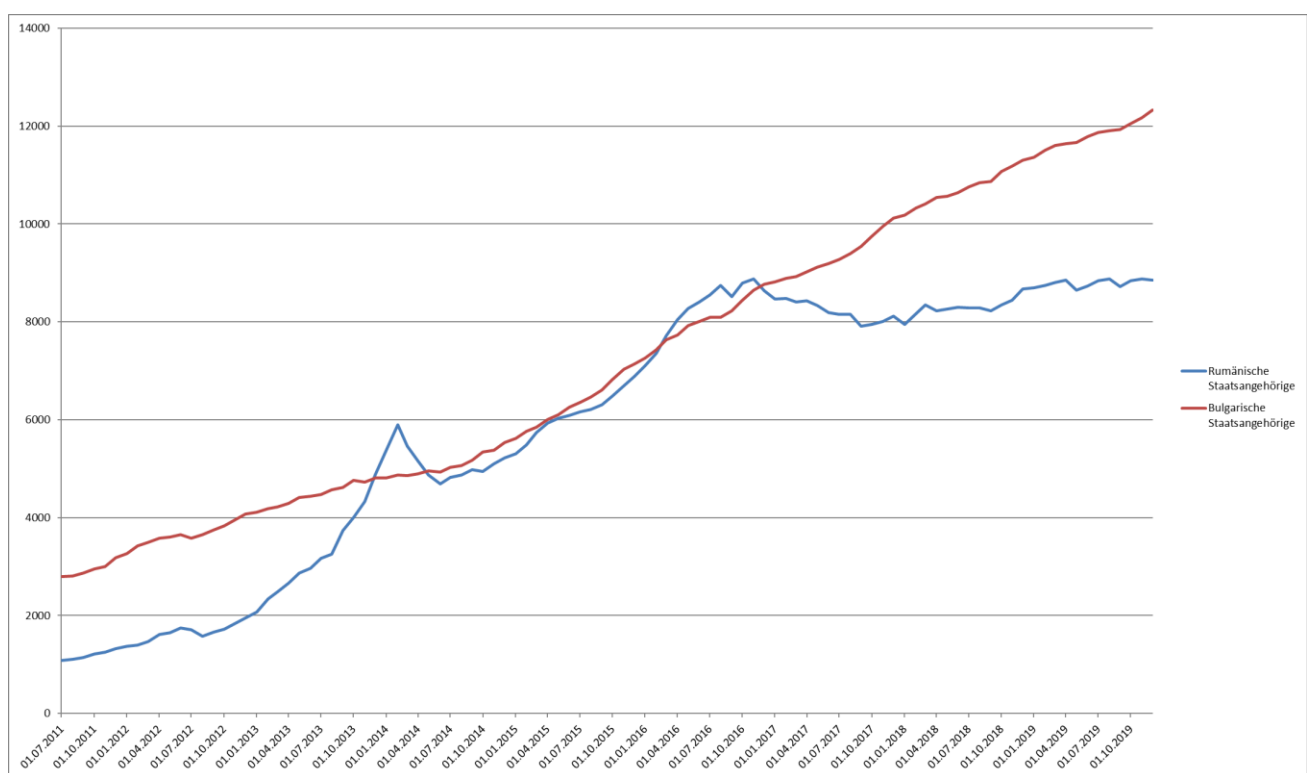


Abb. 2: Monatliche Zuzugsentwicklung bulg./rum. Staatsangehöriger

Der Zuzug bulgarischer Staatsbürger*innen nach Marxloh findet nach wie vor verstärkt aus den zentralbulgarischen Städten Plovdiv, Peshtera und Pazardzhik statt. In Hochfeld hingegen kommen die bulgarischen Zugewanderten häufiger aus der Stadt Shumen. Viele Teilnehmende lebten dort konzentriert in Armutsvierteln und arbeiteten dort als Tagelöhner oder saisonale Erntehelfer*innen.

Im Gegensatz zur bulgarischen Zuwanderung lässt sich bei den Zuwander*innen aus Rumänien keine Abwanderung aus einzelnen Großstadtbezirken erkennen. Die meisten rumänischen Zugewanderten, die im Projekt aufgenommen wurden, kommen aus stark agrarisch geprägten Regionen im Umkreis der Hauptstadt Bukarest.

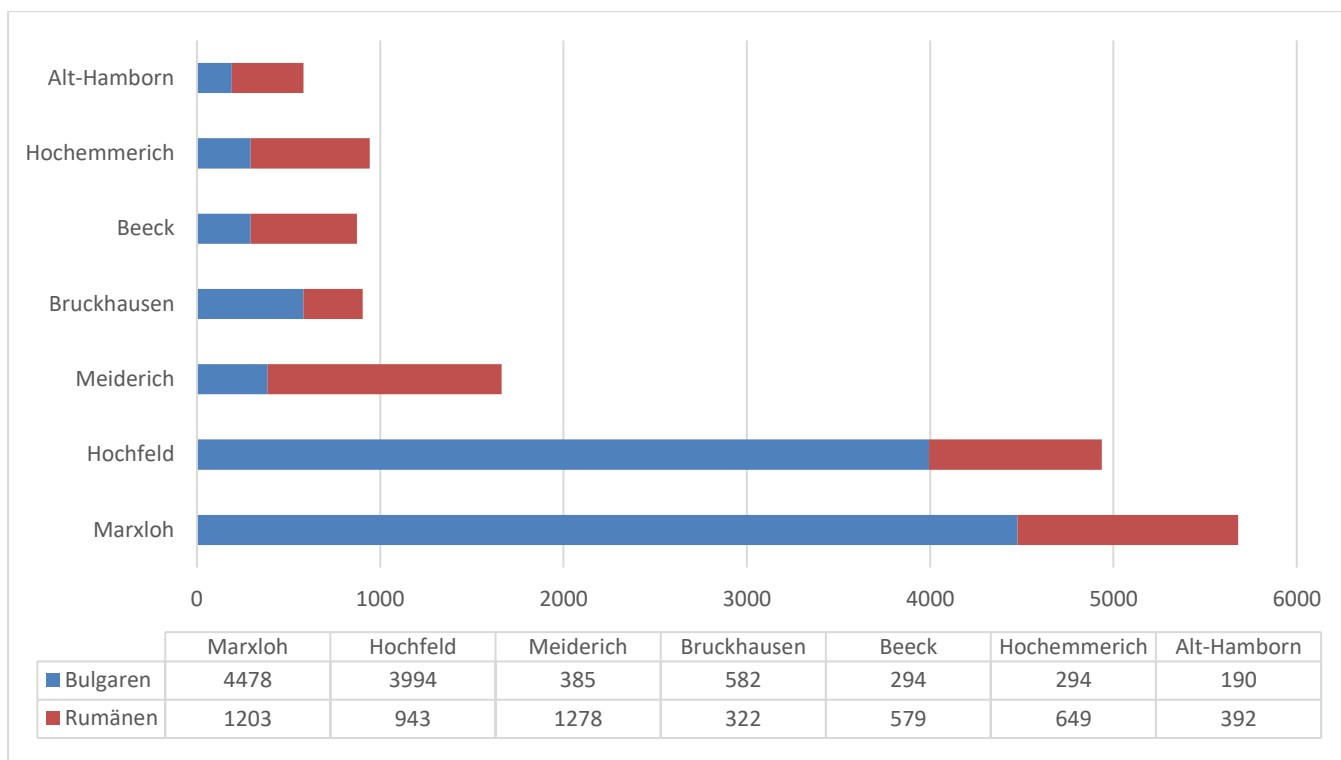


Abb. 3: Verteilung von bulg./rum. Staatsangehörigen auf Stadtteilebene (Stand 01.12.2019)

Bezüglich der Verteilung auf Stadtteilebene ist die Zahl der bulgarischen Staatsbürger*innen seit Projektbeginn in Marxloh um 38 % und in Hochfeld um 18 % angestiegen. Die restliche Zunahme verteilt sich insbesondere auf die Stadtteile Meiderich, Beeck und Hochemmerich.

Die rumänische Zuwanderung verteilt sich wie auch in den Vorjahren breiter auf das gesamte Stadtgebiet. In Marxloh ist sie seit Projektbeginn um knapp 30 % stark gesunken, in Hochfeld reduzierte sie sich um 9 %. Gestiegen ist sie dafür in Alt-Hamborn (16 %) und in Hochemmerich um lediglich 6 %.

Dennoch lebten zum Stichtag 01.12.2019 rund 50 % der bulgarischen und rumänischen Zugewanderten in einem der beiden Stadtteile. Daher bleibt die Situation dort weiter angespannt.

Versorgungslücken sind trotz des Engagements vieler Akteur*innen in Marxloh weiterhin existent.

Besonders prekär bleibt die Lage von Familien mit Kindern. Von den 4.137 bulgarischen Zuwander*innen in Marxloh sind rund 34 % Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren. In Hochfeld beträgt der Anteil 32 %.

Im Fall der rumänischen Zuwander*innen beträgt diese Quote in Marxloh 49 % und in Hochfeld knapp 40 %.

Geschätzt 270 bis 310 Kindern bulgarischer Staatsangehörigkeit leben allein in Marxloh in extremer Armut. Bei den rumänischen Kindern wird die Zahl auf 550 bis 630 Kinder geschätzt. Neben der drastischen finanziellen Situation und der meist äußerst problematischen Wohnsituation betreffen Versorgungslücken nach wie vor das Fehlen eines Krankenversicherungsschutzes sowie mangelnde

Unterstützungs-, Bildungs-, und Betreuungskapazitäten. Diese Kinder starten hier in Duisburg aus einer denkbar schlechten Ausgangssituation.

Vor Projektstart 2017 lebten gut 17.000 Menschen aus den beiden EU-Ländern Bulgarien und Rumänien in Duisburg (8.816 aus Bulgarien, 8.463 aus Rumänien).

Nach zwei Monaten der Vorbereitung, begannen die Projektmitarbeitenden mit der intensiven Vermittlung.

Zu diesem Zeitpunkt (Februar 2017) lebten 3.833 Menschen aus Bulgarien und 1.927 aus Rumänien in Bedarfsgemeinschaften (Regelleistungsberechtigte – RLB). Bei den bulgarischen Mitbürger*innen stieg diese Zahl auf zuletzt 4.448 Menschen (aktuellste Zahlen von August 2019), das macht einen Anstieg von rund 16 % aus (gegenüber einem Anstieg der Stadteinwohner*innen aus diesem Land von rund 40 %). Bei den rumänischen Neuzugewanderten stieg diese Zahl kaum (+ 66 im gleichen Zeitraum).

Erwähnenswert ist, dass von den bulgarischen Staatsbürger*innen rund ein Viertel (1.135 von 4.448) der Leistungsempfänger*innen arbeiten, davon 347 Personen in einem 450-€-Job, 656 Menschen in einem Arbeitsverhältnis mit einem Bruttoeinkommen zwischen 451 und 1.300 € und 111 Menschen mit einem Bruttoeinkommen von mehr als 1.300 €.

Von den rumänischen Leistungsempfänger*innen arbeiten rund 18 %, 143 in einem 450-€-Job und 196 in einer Beschäftigung mit Bruttoeinkommen zwischen 451 € und 1.300 €.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Duisburg (Arbeitsort) ist bei beiden Personengruppen im Projektzeitraum gestiegen. Bei den bulgarischen Staatsbürger*innen von 831 (Dezember 2016) auf 1.488 (aktuellste Zahl März 2019), bei den rumänischen von 1.176 auf 1.685 im gleichen Zeitraum. Das ist eine Steigerung um 79 % bzw. 43 %.

Die Zahlen zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort sind noch aussagekräftiger. Normalerweise sind die Zahlen bezogen auf Arbeitsort und Wohnort in etwa gleich.

So arbeiteten im März 2019 (aktuellste Zahlen) 1.488 bulgarische Staatsbürger*innen in Duisburg (SvB am Arbeitsort). Aber die Anzahl der bulgarischen Staatsbürger*innen, die in Duisburg wohnen und sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (SvB am Wohnort), beläuft sich im gleichen Monat auf 2.811 Personen. Für die rumänischen Staatsbürger*innen beträgt zum gleichen Zeitpunkt das Verhältnis SvB am Arbeitsort zu SvB am Wohnort 1.685 zu 2.155.

Die Projektmitarbeitenden konnten viele v. a. bulgarische Hilfesuchende in Nachbarstädte (insbesondere an den Niederrhein) vermitteln, und zwar in Bereichen, die in Duisburg weniger anzutreffen sind, der Landwirtschaft und der Lebensmittelindustrie. Das Projekt B.A.L.D. hat demnach in großem Maße dazu beigetragen, dass bulgarische und rumänische Neuzugewanderte erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert wurden.

2.2. Lessons Learned

Neben der kontinuierlichen Ermittlung von Anpassungsbedarfen über den Projektzeitraum, führte das Projektteam B.A.L.D. im Rahmen des internen Qualitätsmanagements im Dezember 2019 einen Lessons Learned Workshop durch.



Abb. 4: Projektevaluation und Lessons Learned

Folgend werden Herausforderungen und unsere bewährten Lösungsansätze skizziert.

Mangelnde Deutschkenntnisse und Analphabetismus

Das Hauptproblem der Zielgruppe Neuzugewanderter liegt im Fehlen deutscher Sprachkenntnisse, so bleibt ihnen der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ohne Unterstützung verwehrt. Die Neuzugewanderten sind in der Regel nicht imstande mit Vorgesetzten und Kollegen zu kommunizieren und die Arbeitssicherheitsvorschriften und -anweisungen zu verstehen. Sie können keine Personalbögen ausfüllen, verstehen den Inhalt der Arbeitsverträge nicht und stehen dem Arbeitgeber im Falle von Planänderungen oder Rückfragen nicht als Ansprechpartner*innen zur Verfügung.

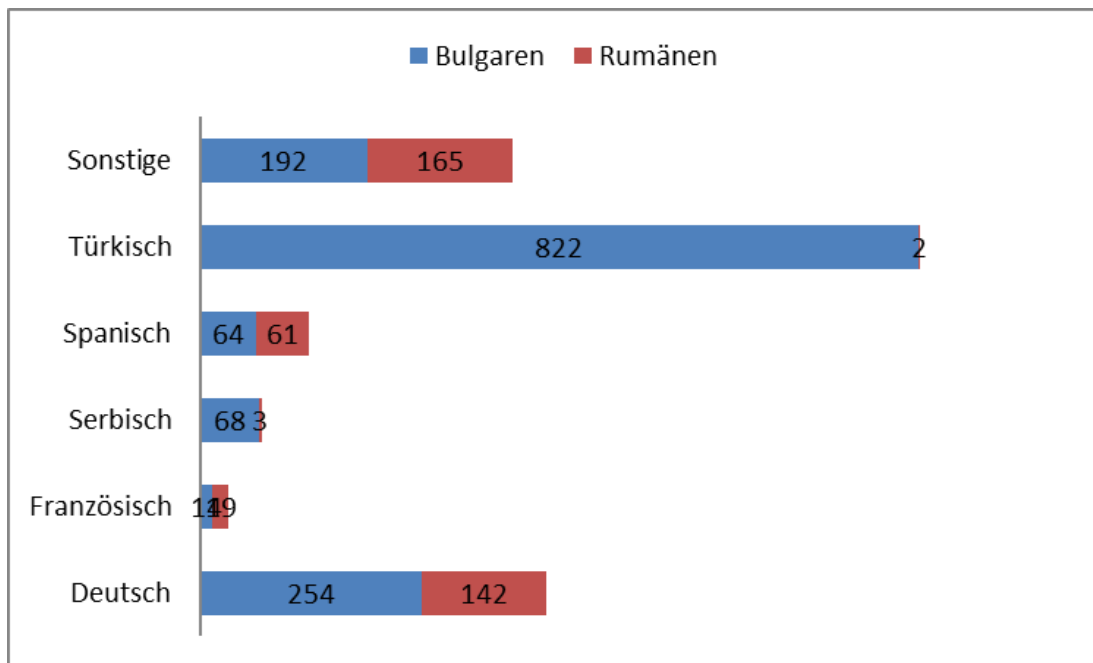


Abb. 5: Weitere Sprachkenntnisse nach Nationalitäten

Während 74 % der bulgarischen Projektteilnehmenden über türkische Sprachkenntnisse verfügten, konnten sich nur 23 % von ihnen auf Deutsch verständigen. Einstufungstests nach dem GER fanden nur in Einzelfällen statt, erfasst wurden hauptsächlich rudimentäre Sprachkenntnisse (vergleichsweise A1, A2). Viele rumänische Teilnehmende brachten aufgrund vorheriger Auslandsaufenthalte in Spanien, Frankreich, Großbritannien und Portugal entsprechende Sprachkenntnisse mit. Es lässt sich generell sagen, dass die rumänischen Neuzugewanderten einen schwierigeren Start in den Quartieren haben, da sie keine Türkischkenntnisse mitbringen. Dadurch, dass sie gezwungen sind, sich auf Deutsch verständigen zu müssen, setzen sie sich jedoch vergleichsweise schneller mit der deutschen Sprache auseinander. Viele rumänische Teilnehmende haben zudem zuvor bereits zeitweise in Deutschland gelebt. Von den 343 rumänischen Teilnehmenden konnten sich so 41 % rudimentär bis gut auf Deutsch verständigen.

Lösung:

Eine Kompensation dieses Hemmnisses ist hinsichtlich der Vermittlungsquote von 44,7 % bei 1505 Gesamtteilnehmenden möglich und konnte geleistet werden durch einen enormen Arbeitsaufwand; vor, aber besonders nach der Vermittlung. Im Vorfeld wurden Bewerberrunden in unseren und den Räumlichkeiten der Arbeitgeber*innen organisiert und gedolmetscht. Die Teilnehmenden wurden ausnahmslos zu Vorstellungsgesprächen begleitet. Die Zusammenstellung aller erforderlichen Dokumente für den Arbeitsantritt, die Erstellung der Bewerbungsunterlagen und die Organisation notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen wie die Belehrung beim Gesundheitsamt konnten nicht eigenständig von den Teilnehmenden erbracht werden, sondern wurden durch uns geleistet.

Um die Bewerberinnen und Bewerber auf den Arbeitsantritt vorzubereiten, waren die Mitarbeitenden insbesondere bei Vermittlungen in die Lebensmittelindustrie bei den Sicherheits- und Hygieneschulungen anwesend, übersetzten und stellten sicher, dass auch alle Informationen und Abläufe verstanden wurden. Für die mit dem Projekt kooperierenden Unternehmen erwies sich dieser Arbeitgeberservice als enorme Arbeitserleichterung.

Dies spiegelt sich auch in den Bewertungen der Arbeitgeber*innen wider, die im Rahmen des internen Qualitätsmanagements erhoben wurden. Besonders positiv bewertet wurden die Zuverlässigkeit und Erreichbarkeit der Projektmitarbeitenden sowie die Auswahl geeigneter Bewerber*innen.

Auch die Zusammenstellung der Projektteams Hochfeld und Marxloh erwies sich als bedeutsamer Erfolgsfaktor. Neben vorhandenen muttersprachlichen rumänischen und bulgarischen Sprachkenntnissen wurde eine barrierefreie Kommunikation in den Sprachen Englisch, Französisch, Spanisch, Serbokroatisch, Mazedonisch, Russisch und Türkisch gewährleistet. Die Projektmitarbeitenden konnten auf unterschiedlichste berufliche Vorerfahrungen zurückgreifen, die das Team in seiner Gesamtheit bereicherten.

Unrealistische Berufsvorstellungen und eine negative Einstellung zu formalen Lernsettings

Die Interessierten und Teilnehmenden des Projekts verfolgten fast ausschließlich das Ziel einer schnellstmöglichen Beschäftigungsaufnahme. Um den Anspruch der Unternehmen nach passgenauen Bewerber*innen gerecht zu werden und im Sinne einer Reduzierung der Abbruchquote, wurde eine Überprüfung der Vorerfahrungen, der Leistungsbereitschaft und eine Teilnahme an Coachingangeboten und Workshops jedoch als unerlässlich angesehen. Auch wenn eine Qualifizierung der Teilnehmenden konzeptionell nicht vorgesehen war, so sollten zumindest grundlegende Fähigkeiten wie eine kurze Selbstvorstellung oder das leserliche Ausfüllen von Angaben zur eigenen Person erlernt werden, um diese zukünftig ohne Unterstützung bewältigen zu können.

Ein großer Teil der Teilnehmenden empfand diese Vorlaufzeit als unangemessen lang und zeigte auch zunächst kein Interesse an der Inanspruchnahme dieser Angebote. Sie machten deutlich, dass keine „Zeit für Schule“ bleibe und man einfach nur schnell arbeiten wolle. Zudem kursierten Gerüchte, dass man in Deutschland sogar noch im hohen Alter zur Schule gezwungen würde, wenn man keiner

Beschäftigung nachginge. Damit meinten sie Jobcenter-Maßnahmen. Vollzeitbeschäftigung wurde als deutlich attraktiver empfunden. In weiterführenden Gesprächen kristallisierte sich heraus, dass diese Abwehrhaltung, neben dem finanziellen Druck, oftmals einem geringen Selbstvertrauen und negativen Lernerfahrungen zugrunde lag. Die Überzeugung, den Lernstoff sowieso nicht begreifen zu können und auch die Angst (gerade der Männer) sich zu blamieren, stellten sich als entscheidende Hemmnisse heraus.

Abbildung 6 gibt Aufschluss über das Bildungsniveau, basierend auf den angegebenen Schulabschlüssen.

Immerhin knapp ein Fünftel unserer Teilnehmenden schloss das Gymnasium mit dem Abitur bzw. dem Fachabitur ab. Trotz des höheren Schulabschlusses findet dieser Personenkreis ohne Unterstützung jedoch keine Arbeitsstelle, da notwendige Sprachkenntnisse fehlen. Hierbei ist zu erwähnen, dass es sich unter den bulgarischen Teilnehmenden dabei überwiegend um Personen über 40 Jahre handelte.

49 % der Teilnehmenden gaben an, den Hauptschulabschluss erworben zu haben, während knapp ein Viertel über keinen Schulabschluss verfügte. Fast alle Teilnehmenden, die laut eigener Aussage die achte Klasse mit dem Hauptschulabschluss abgeschlossen hatten, konnten uns im Regelfall dieses Zertifikat nicht vorlegen, da es nur im Ausnahmefall mit nach Deutschland gebracht wurde. So basierten die statistischen Auswertungen auf mündlich gemachten Aussagen und konnten im Regelfall nicht überprüft werden. Der hohe Anteil an Analphabeten lässt vermuten, dass der Hauptschulabschluss tatsächlich nicht erworben wurde. Von den bulgarischen Teilnehmenden beherrschte auch nur ein geringer Anteil das lateinische Alphabet.

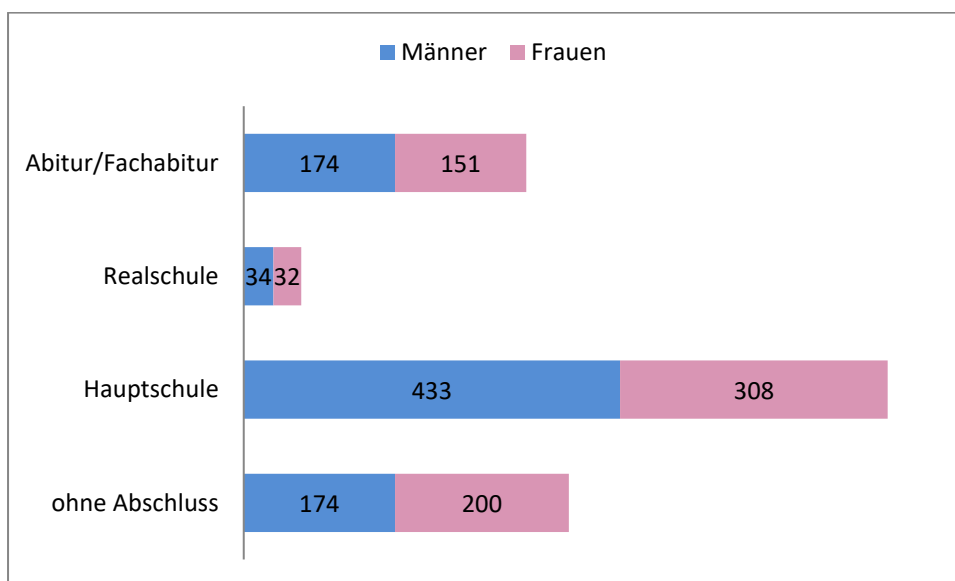


Abb. 6: Schulabschlüsse der Teilnehmenden nach Geschlecht

Auffällig ist somit das niedrige Bildungsniveau des Großteils unserer Teilnehmenden.

Lösungen:

Die Notwendigkeit einer, vergleichsweise kurzen, Vorlaufzeitzeit wurde durch eine Erläuterung des deutschen Bildungssystems und anhand einer Qualifikationstreppe transparent gemacht. Durch das Aufzeigen realistischer Perspektiven wurde eine Standortbestimmung ermöglicht und verdeutlicht, dass Bildung und insbesondere auch Weiterbildung (Lebenslanges Lernen) zu einem zunehmend unvermeidbaren Erfordernis werden, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Diese Informationsvermittlung schuf ein Bewusstsein, veränderte jedoch nicht die individuelle Einstellung zum Lernen. Die Projektmitarbeitenden wählten deshalb einen stärkenorientierten Ansatz, der auch Kompetenzen der Teilnehmenden herausstellte, die selbst nicht als solche gewertet wurden. So gaben Teilnehmende z. B. nicht an, dass sie sechs Tage die Woche als Erntehelfer 12 Stunden am Tag im Akkord arbeiteten, obwohl dies auf eine beachtliche Belastbarkeit hinweist. Motivationsfördernd wirkte zudem, dass die Teilnehmenden für ein konkretes, greifbares Ziel lernten (den Vorstellungstermin, den Arbeitsantritt). Bewarben sich mehrerer Personen auf eine Stelle, so wurde der engagierte Besuch der Sprachförderung zu einem wichtigen Auswahlkriterium erhoben. Der Befürchtung vieler Teilnehmenden zurück in die Schule geschickt zu werden, wich die Erfahrung, das Gelernte tatsächlich anwenden zu müssen und zu können.

Dies wurde unterstützt, indem auch ehemalige Teilnehmende zu Workshops eingeladen wurden, die den Sprung in Beschäftigung erfolgreich bewältigt und im Anschluss einen Festvertrag erhalten hatten. Den Lernenden präsentierten sich so Vorbilder aus dem Kreis der eigenen Community, die bewiesen hatten, dass Aufstieg durch Bildung möglich ist.

Mangelnde Mobilität

Ein weiteres Hemmnis lag in der unzureichenden Mobilität eines großen Teils der Zielgruppe. Dies erschwerte nicht nur die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, sondern die allgemeine Alltagsbewältigung. Abb. 7 gibt Aufschluss über den Besitz des Führerscheins nach Klasse B.

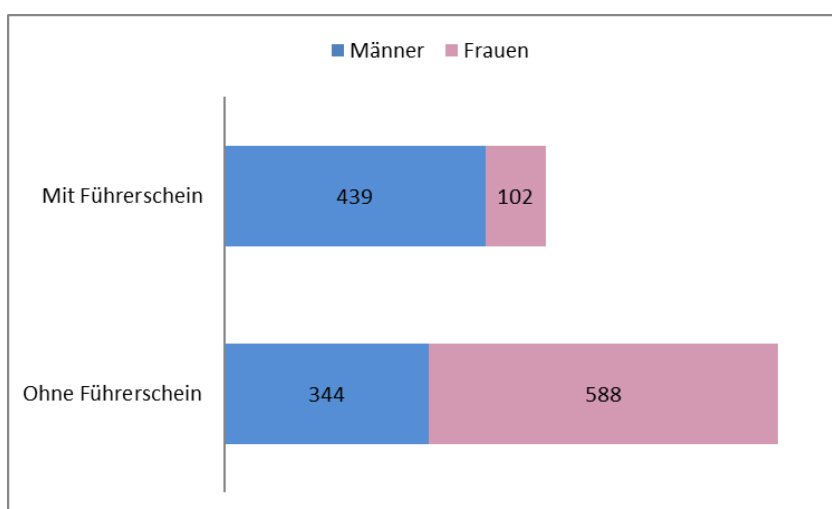


Abb. 7: Besitz des Führerscheins (Klasse B) nach Geschlecht

38 % aller Teilnehmenden besaßen einen Führerschein, jedoch hatte nur knapp ein Drittel von ihnen ein Auto zur Verfügung. Der Anteil an Frauen mit Führerschein lag bei nur 6,8 %.

Gleichzeitig fehlte es an Erfahrung bei der Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel. Hier waren es neben stetig steigenden Ticketpreisen ebenfalls mangelnde Sprach- und Lesefähigkeiten, die besonders die Frauen im Projekt davor zurückschrecken ließen, sich mittels Bus und Bahn zu bewegen.

Lösungen:

Im Rahmen der Mobilitätsworkshops erlernten die Teilnehmenden zunächst Fahrpläne zu lesen und die unterschiedlichen Ticketpreise nachzuvollziehen. Da fast alle Teilnehmenden über ein Smartphone verfügten, wurden Mobilitäts- und Navigationsapps direkt auf den Handys der teilnehmenden installiert und in deren Bedienung anhand kleiner Fahrtenplaner-Übungen eingeführt.

Da sich viele Teilnehmende auf Stellen außerhalb Duisburgs bewarben, mussten Mobilitätshemmnisse hier anders überwunden werden.

So hatte sich die Zusammenstellung und Organisation von Fahrtgruppen als Lösungsansatz bewährt. In der Regel informierten die Arbeitgebenden die Mitarbeitenden über aktuelle Vakanzen und stellten ab einem Arbeitsweg von mehr als 25 km teilweise auch Kleinbusse zur Verfügung. Die Zusammenstellung der Teams erfolgte in Absprache mit den Arbeitgeber*innen, die sich hierbei auf die Einschätzung der Projektmitarbeitenden verließen.

Bei der Besetzung der Fahrzeuge wurde darauf geachtet, dass jeweils zwei Fahrer*innen einer Fahrgemeinschaft zugeteilt wurden und zumindest zwei Personen im Team über ausreichende Sprachkenntnisse verfügten. Diese Personen fungierten dann als Gruppensprecher*innen und unterstützten Kolleginnen und Kollegen insbesondere in der Phase der Einarbeitung.

Nur so schafften auch die vielen Teilnehmenden den Einstieg in den Arbeitsmarkt, die auf sich allein gestellt deutlich überfordert wären.

Fehlende Erreichbarkeit

Aufgrund teilweise katastrophaler Wohnsituationen waren Teilnehmende immer wieder mit abmontierten oder zerstörten Briefkästen konfrontiert. Sie konnten dann durch den Arbeitgebenden oder behördliche Stellen nicht mehr postalisch erreicht werden und erhielten wichtige Dokumente wie die Steueridentifikationsnummer oder die Anmeldung zur Krankenversicherung nicht. Auch Mahnungen privater Gläubiger*innen erreichten die Empfänger*innen nicht, was in kurzen Zeiträumen zu Schuldenproblematiken führte. Zur Aufklärung des Sachverhalts fehlten die erforderlichen Sprachkenntnisse.

Lösung:

Hier unterstützten die Projektmitarbeitenden, auch indem sie Kontakt zu den verantwortlichen Vermieter*innen suchten und die Anbringung neuer Briefkästen sowie Reparaturen von Hauseingangstüren einforderten.

Fehlende Erreichbarkeit resultierte jedoch auch daraus, dass sich mehrere Familienangehörige ein Mobiltelefon teilten. Hier berieten die Coaches über günstige Prepaidangebote, um zu verhindern, dass potenzielle Arbeitgeber*innen sich im Falle einer Rückmeldung erst mit anderen Familienmitgliedern auseinandersetzen müssen. Fast alle Teilnehmenden verfügten bei Projekteintritt nicht über eine eigene E-Mailadresse. Mit Hilfe der Projektmitarbeitenden wurden gemeinsam entsprechende Accounts eingerichtet und deren Nutzung trainiert.

Rückkehrberatungen

Selbstverständlich war es den Projektmitarbeitenden nicht möglich, immer alle Hemmnisse zu überwinden und alle zu uns kommenden Personen in Arbeit zu vermitteln. Erst Recht konnten sie nicht alle sozialen/finanziellen Probleme der Ratsuchenden lösen. Aus diesem Grund haben die Mitarbeiter*innen auch Rückkehrberatungen geführt, die in einer geringen Zahl dazu geführt haben, dass Teilnehmer*innen zurück nach Bulgarien und Rumänien – in einem Fall nach Portugal, wo die Familie zuvor gelebt und gearbeitet hatte – gezogen sind.

2.3. Ziele/ -Ist-Vergleich

Seit aktiver Akquise im April 2017 wurden bis zum 31.12.2019 insgesamt 1.505 Personen in das Projekt aufgenommen.

Hiervon sind 1099 bulgarische Staatsangehörige (73 %) und 343 Teilnehmende aus Rumänien (22,8 %). 63 Teilnehmende (4,2 %) kommen unter anderem aus Staaten des ehemaligen Jugoslawiens, Italien, Spanien und Ungarn.

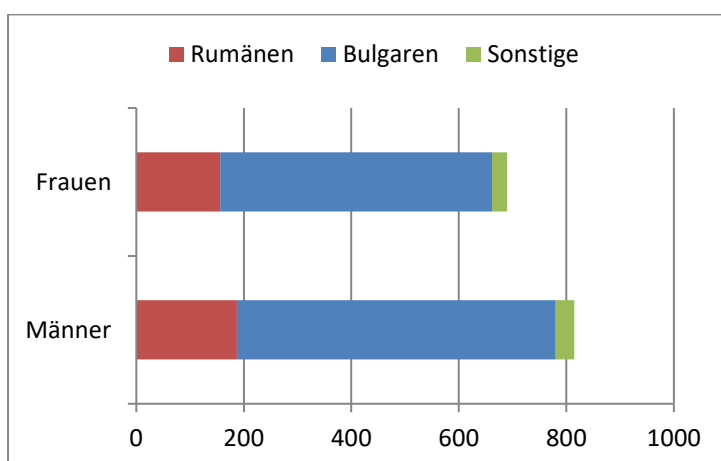


Abb. 8: Nationalität / Geschlechterverteilung

Der kontinuierliche starke bulgarische Zuzug seit 2011 schlägt sich in dem überdurchschnittlich hohen Anteil bulgarischer Projektteilnehmer*innen nieder.

Ein weiterer Grund liegt ebenfalls in der erwähnten ausgeprägteren Vernetzung in beiden Stadtteilen. Im Laufe der letzten Jahre entstand durch die Eigeninitiative bulgarischer Zuwander*innen ein breites Angebot an Cafés, Bäckereien und Lebensmittelgeschäften.

Die große Mehrheit der bulgarischen Projektteilnehmenden fand bereits kurz nach Projektstart über Mundpropaganda zum Projekt. Vermittelte Teilnehmer*innen fungierten dabei als Multiplikator*innen und begleiteten die Neuzugewanderten häufig zum Erstgespräch.

Die rumänischen Teilnehmenden sind hauptsächlich innerfamiliär vernetzt und wurden eher einzeln von Kooperationspartner*innen über das Projekt informiert oder durch die direkte Ansprache unserer Mitarbeitenden im Einzugsgebiet gewonnen.

Im Vergleich ist die Anzahl derjenigen, bei denen eine zeitnahe Vermittlung realisiert werden konnte, bei den rumänischen Zugewanderten deutlich geringer.

Bei vielen rumänischen Hilfesuchenden handelte es sich um Frauen mit mehr als fünf Kindern, die bereits im Teenageralter Mutter wurden und weder lesen noch schreiben können. Die Unterbringung in Schule und Kita war meist nicht gewährleistet und es lagen in der Mehrzahl der Fälle akute Probleme wie der drohende Verlust der Wohnung oder polizeiliche Ermittlungen vor, die im Vorfeld aufzuklären waren. Armut und Bildungsferne wurden seitens des Projektteams als deutlich ausgeprägter empfunden.

Bezüglich der Geschlechterverteilung lässt sich ein relativ ausgeglichenes Verhältnis bei 54 % männlichen Teilnehmern konstatieren.

Der Projektansatz, einzelne Projektbausteine flexibler zu gestalten und verstärkt Teilzeitstellen zu akquirieren erwies sich hier als zielführend und ermöglichte speziell Müttern den beruflichen Einstieg. Den größten Anteil nahm die Altersgruppe zwischen 34 und 41 Jahren ein, gefolgt von Teilnehmer*innen im Alter zwischen 42 und 49. Die Gruppe der Jüngeren zwischen 18 und 25 stellte knapp ein Fünftel der Gesamtteilnehmenden. Nur 3 % der Teilnehmenden waren älter als 50 Jahre.

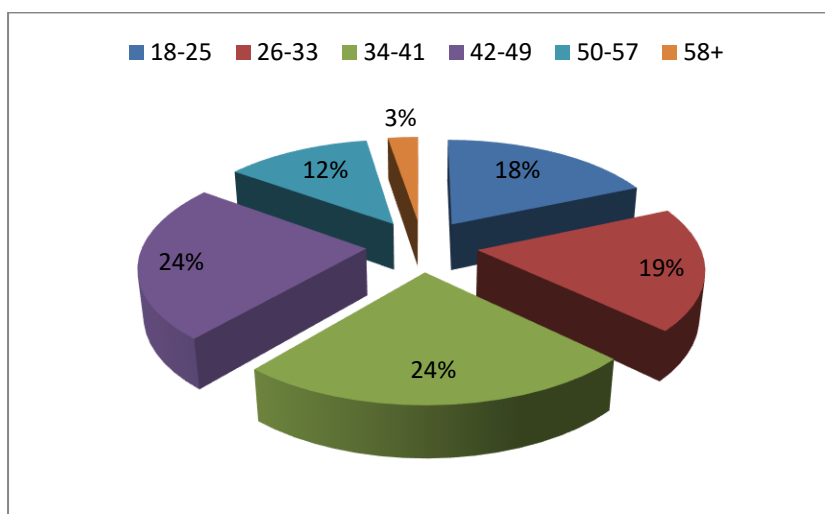


Abb. 9: Altersstruktur

Abbildung 10 vergleicht die Anzahl der geführten Erstberatungsgespräche mit der ins Projekt aufgenommenen Teilnehmendenanzahl ab aktiver Teilnehmer*innenakquise.

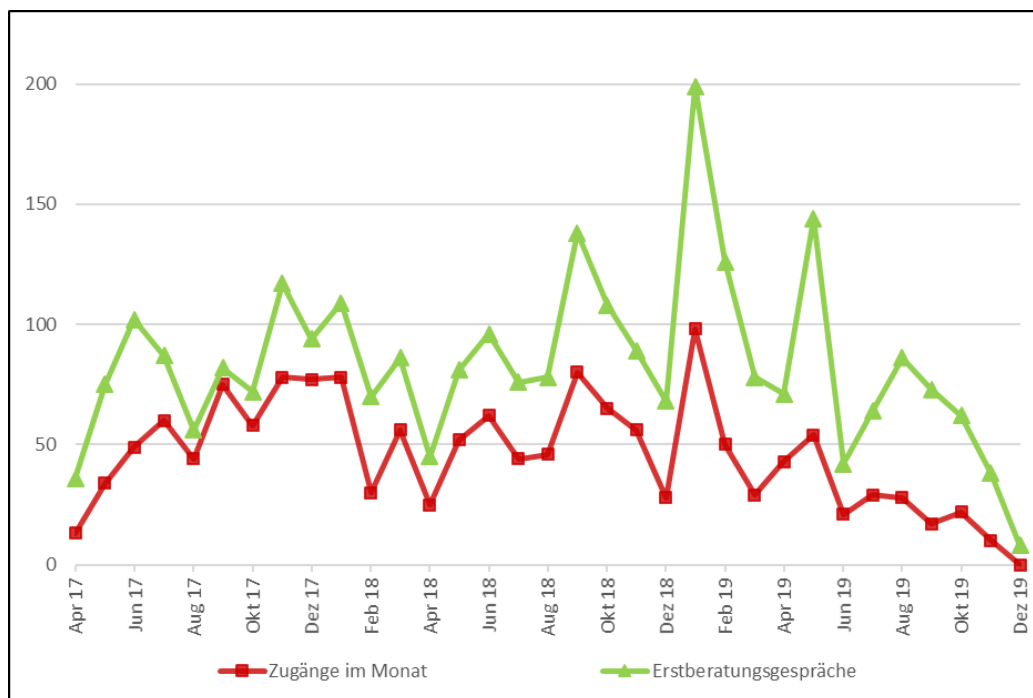


Abb. 10: Anzahl der geführten Erstgespräche/ Zugänge im Monat

Der angesetzte Zielindikator von 1000 zu führenden Erstberatungsgesprächen pro Jahr konnte im Jahr 2017 mit 1249 Beratenen erfüllt werden. In den Jahren 2018 und 2019 betragen diese 622 bzw. 401. Dies ist vor allem dem unerwartet hohen Nachbetreuungsaufwand geschuldet. So suchten auch bereits vermittelte Teilnehmende bis zu Projektende immer wieder die Beratungsstellen auf, z. B. in Fragen der Lohnabrechnung oder der Urlaubsplanung.

Von den Erstberatern sollten 60 % durch die Aufnahme in das Projekt in den Matching-Prozess einmünden (1800), hier betrug die Anzahl der Gesamtteilnehmenden 1505.

Die Anzahl der Verweisberatung betrug insgesamt 816, der Indikator von 400 pro Jahr konnte somit nicht erreicht werden. Dies lag u. a. auch daran, dass sich die Projektmitarbeitenden kleinerer Anliegen lieber direkt selbst annahmen, wenn das Problem dadurch schnell und unbürokratisch behoben werden konnte, beispielsweise klärende Telefonate mit der Krankenkasse, Änderung der Steuerklasse über ELStAM oder die kurze Übersetzung behördlicher Post.

Dies trug erheblich dazu bei, das Vertrauen der Zielgruppe in die Arbeit der Projektmitarbeitenden zu stärken. Hierbei galt es jedoch die Balance zu halten. Den Projektteilnehmenden war bewusst, dass die Mitarbeitenden in erster Linie für die arbeitsmarktliche Integration zuständig sind und z. B. keine ausführliche Schuldnerberatung durchführen oder mehrseitige Formulare ausfüllen.

Zudem teilte sich das Projektteam Marxloh ein Büro mit dem mobilen EHAP-Berater der GfB. Der kurze Hinweis auf den zuständigen Kollegen wurde häufig nicht dokumentiert.

Die große Mehrheit der Verweisberatungen entfällt dennoch auf das Projekt EHAP und die Fachkräfte des Kommunalen Integrationszentrums Duisburg als wichtigste Kooperationspartner*innen. Hier verwiesen die Projektmitarbeitenden insbesondere auf die Kolleg*innen des Schwerpunkts Kinder und Familie.

Es folgen Verweise an das Sozialpastorale Zentrum Petershof zur Deckung der existentiellen Grundbedürfnisse wie Nahrung und Kleidung, aber auch zum dortigen Deutschkurs. Die übrigen Verweisberatungen entfallen relativ ausgeglichen auf die in Kapitel 1 genannten Partner*innen.

Viele Personen konnten nicht aufgenommen werden, da diese im Jobcenterbezug standen. Hier verwiesen wir auf die Möglichkeit des Erhalts eines Vermittlungsgutscheins und stellten direkten Kontakt zu den Arbeitsvermittler*innen der GfB-Tochter Werkstatt Duisburg her.

Abbildung 11 zeigt die Anzahl der Personen in Trainings und zusätzlichen Qualifizierungen.

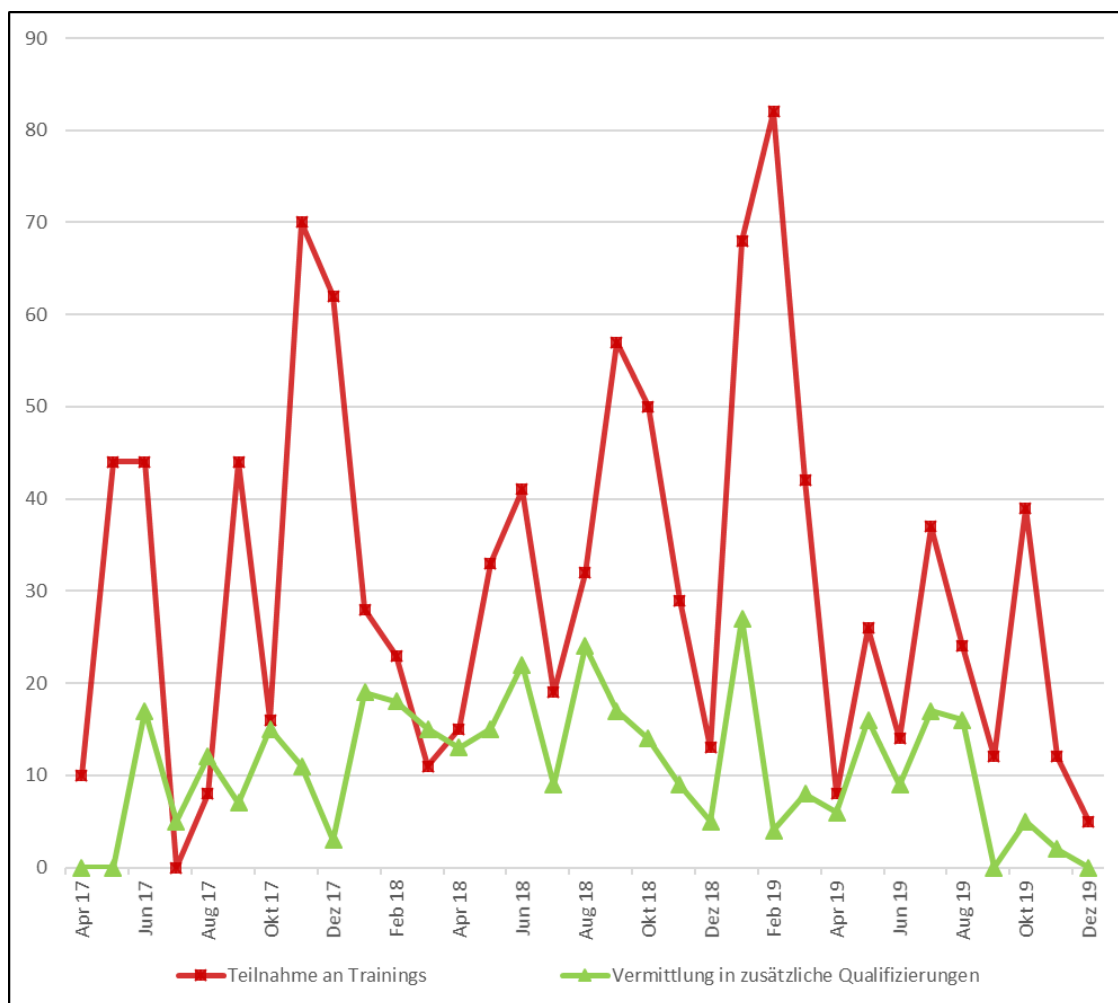


Abb. 11: Teilnahme an Trainings und zusätzlicher Qualifizierungen

Das Angebot der berufsbezogenen Sprach- und Kommunikationsförderung wurde um diverse Workshops und Trainings erweitert. Diese wurden auch teilweise in die Sprachförderung integriert, so fanden interkulturelle und Bewerbungsworkshops in leichter deutscher Sprache statt. Hier wurde bewusst nicht auf die muttersprachlichen Kenntnisse der Projektmitarbeitenden zurückgegriffen.

Insgesamt nahmen 1018 Teilnehmende Trainingsangebote zur berufsbezogenen Sprach- und Kommunikationsförderung in Anspruch. Anvisiert wurde ein Wert von 300 Teilnehmenden pro Jahr, somit konnten hier die Zielerwartungen übertroffen werden.

Für die Durchführung von zusätzlichen Kurzqualifikationen zwecks Arbeitsmarktintegration war ein Zielwert von 60 Personen pro Jahr festgesetzt worden. Dieser Wert wurde mit 360 Teilnehmenden weit übertroffen. Hier wird der Anspruch auf eine nachhaltige Projektumsetzung sichtbar.

Die hohe Zahl ist hauptsächlich aus den Teilnahmen an Unterweisungen in Arbeitssicherheit und -schutz bei den Arbeitgeber*innen vor Ort zurückzuführen sowie der Teilnahme an Gesundheitsbelehren für die Vermittlung in die Gastronomie und die Lebensmittelindustrie. Dank der Unterstützung der Mitarbeiter*innen des Gesundheitsamts Mühlheim konnten Schulungen auch kurzfristig außerhalb der regulären Termine stattfinden.

Einen großen Erfolg konnten die Projektmitarbeitenden bei der zentralen Aufgabenstellung des Projekts erreichen, der Vermittlung in Arbeit.

Hier wurde ein Zielindikator von 150 Vermittlungen im Jahr angestrebt, vermittelt wurden 665 Personen über den gesamten Projektzeitraum.

Dies entspricht einer Vermittlungsquote von 44,2 %.

Die geleisteten Mehrfachvermittlungen im Falle von Abbrüchen sind hiervon ausgenommen.

	2017	2018	2019	Gesamt
Vollzeit	122	247	193	562
Teilzeit	5	49	45	99
Minijob	1	3	0	4
Gesamt	128	299	238	665

Nur vier Vermittlungen entfallen dabei auf Minijobs. Hier ist zu erwähnen, dass dieses Beschäftigungsmodell auch nur selten von den Arbeitsuchenden angefragt wurde.

Es kann festgehalten werden, dass die Teilnehmenden des Projekts mit dem Ziel nach Duisburg kamen, sich und ihre Familien durch Vollzeitbeschäftigung absichern zu können. Die 99 Teilzeitstellen wurden fast ausschließlich von Frauen mit kleineren Kindern besetzt.

Von den 665 Vermittlungen entfallen knapp 43 % auf unsere Teilnehmerinnen.

Das anvisierte Geschlechterverhältnis von 60 % zu 40 % bei den Vermittlungen konnte somit ebenfalls erreicht werden.

3. Einschätzungen zur Nachhaltigkeit und der Wirkung im Quartier

Im Projektzeitraum sind fast 2.600 Personen der Zielgruppe erreicht und beraten worden.

Trotz der schwerwiegenden Vermittlungshemmnisse schafften durch unsere Angebote 665 Neuzugewanderte den Absprung aus der Armut auf den ersten Arbeitsmarkt.

Dies bedeutet zum einen, dass sich entgegen anfänglicher Bedenken, der Ansatz einer kurzangelegten Qualifizierungsphase als zielführend erwiesen hat.

Um die Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren, standen die Projektmitarbeitenden im täglichen Austausch mit den Arbeitgeber*innen und fungierten den Teilnehmenden auch über die Vermittlung hinaus als Ansprechpartner*innen und Mittler*innen in allen berufsrelevanten Fragen.

Zum anderen belegt die hohe Anzahl der Vermittelten, dass es durchaus auch Bedarf an niedrigqualifizierten Arbeitskräften gibt, wenn diese motiviert und zuverlässig sind.

Die Teilnehmer*innen des Projekts haben bewiesen, dass sie sich im hart umkämpften Niedriglohnssektor behaupten können.

Viele arbeiten im Dreischichtsystem, fahren täglich bis zu 50 km zu ihren Arbeitsplätzen und leisten körperlich harte Arbeit im Lager, der Produktion, als Bauhelfer und in der Reinigung.

Ein besonderes Erfolgserlebnis bedeutet der Wechsel von knapp 50 Teilnehmenden aus der Zeitarbeit in reguläre Beschäftigungsverhältnisse sowie die Entfristung von Arbeitsverträgen.

Viele Familien wurden gemeinsam vermittelt. Musste ein vierköpfiger Personenhaushalt zuvor mit knapp 400 Euro monatlich auskommen, so bedeutete die Arbeitsaufnahme von drei Familienmitgliedern dann ein gemeinsames Bruttoeinkommen von knapp 3.500 Euro.

Neben dem finanziellen Aufstieg erhielten die 665 vermittelten Personen und ihre Kinder auch Zugang zum Krankenversicherungssystem. Darunter auch viele schwangere Frauen, die nun über den Ehemann mitversichert sind.

Im Laufe des Projektzeitraums ließ sich insbesondere bei den Frauen eine positive Entwicklung beobachten.

Die Arbeitsaufnahme führte zu mehr Selbstbewusstsein und einer Stärkung der Stellung innerhalb der Familien. Viele Frauen empfanden die gestiegene Unabhängigkeit als eine Steigerung der Lebensqualität. Bewegte man sich zuvor hauptsächlich in Begleitung in einem Umkreis von 10 km um den Wohnort, verfolgen einige Frauen mittlerweile das Ziel, selbst die Führerscheinprüfung absolvieren zu wollen.

Durch das Projekt konnte eine starke Vernetzung der Teilnehmenden untereinander erreicht werden. Nachbarn lernten sich kennen und aus den Fahrgemeinschaften sind Freundschaften hervorgegangen. In den Quartieren unterstützt man sich nun stärker gegenseitig, sei es bei der Übersetzung der Post, der Betreuung der Kinder oder anderen alltäglichen Herausforderungen wie der Wahl des Hausarztes.

Die in den Workshops vermittelten Informationen über die Gefahren der Schwarzarbeit und über das Risiko der strukturellen Ausbeutung in den Quartieren werden an Familienmitglieder und Freund*innen weiterverbreitet.

Über die Integration der Eltern in Arbeit findet zudem eine Förderung der Kinder statt.

Dies bezieht sich auf gewonnene Alltagskompetenzen, die an die Kinder weitergegeben werden können, aber auch auf die Vorbildfunktion, die sie durch die Aufnahme einer geregelten Arbeit einnehmen.

Durch die harte Arbeit im Helferbereich ist vielen Teilnehmenden bewusstgeworden, welchen Stellenwert Bildung in Deutschland einnimmt. Sie wünschen sich für ihre Kinder ein leichteres Leben, als sie es selbst hatten und nehmen Unterstützungsangebote gerne in Anspruch.

Diese positiven Entwicklungen wurden in die Communities getragen und garantierten dem Projekt einen stetigen Zulauf.

Diese Erfahrungen kommunizierten die Projektmitarbeiter*innen aber auch in Gremien und an die Ansprechpartner*innen der Stadt sowie des Jobcenters und der Agentur für Arbeit. Die Bedarfsträger haben darauf aufbauend zusätzliche Angebote gemäß § 16 SGB II bzw. § 45 SGB III konzipiert, die über Ausschreibungsverfahren eingekauft und derzeit – auch von der GfB – speziell für die Zielgruppe der Rumän*innen und Bulgar*innen umgesetzt werden, darunter eine „Eingliederungsmaßnahme für geringfügig Beschäftigte“, eine individuelle Maßnahmekombination und ein Qualifizierungszentrum. Weil die Projektmitarbeitenden stets Präsenz in den Stadtvierteln zeigten, konnten sie insbesondere den Alteingesessenen Mitbürger*innen ohne oder mit türkischem Migrationshintergrund vor Augen führen, dass Integration durch Arbeit gelingen kann.

Das Projekt B.A.L.D. war regelmäßig auf Jobmessen wie der Weiterbildungsmesse „Karriere in Duisburg“ präsent. Dort konnten potentielle Arbeitgeber*innen für die Zielgruppe aufgeschlossen und negativen Vorbehalten Erfolgsgeschichten aus dem Projekt entgegengesetzt werden. Durch die gesamte Vermittlungstätigkeit im Projektzeitraum sind Unternehmen für die Zielgruppe aufgeschlossen worden.

Die im Projekt gewonnenen Erfahrungswerte wurden auf verschiedenen Fachtagungen präsentiert. Unter anderem auf der Fachtagung „Zuwanderung aus Südosteuropa und Antiziganismus“ im März 2018 in Essen und der Roma-Fachtagung am 21.11.2018, die durch das KI Duisburg und das Europe-Direct-Informationszentrum initiiert wurde. Am 29.10.2019 nahmen die Projektmitarbeitenden wie oben beschrieben an einer Fachtagung zur Roma-Community in Duisburg teil.

Im März 2018 wurde eine Beschreibung des Projekts in der Broschüre „Für immer Zigeuner?“ des Vereins V.I.A. (Verband für Interkulturelle Arbeit) veröffentlicht. Auch die weitere Öffentlichkeitsarbeit des Projekts hat einen wertvollen Beitrag gegen die Diskriminierung von Roma und Sinti in der Region geleistet.

Dies gilt auch für Teile der Zielgruppe selbst. Auch hier wurde häufig auf vorurteilsbehaftetes Denken gestoßen. Abneigungen bestanden zwischen rumänischen und bulgarischen Teilnehmenden, in einigen Fällen weigerten sich jedoch auch Teilnehmende unterschiedlicher Landesregionen zusammen in Workshops zu arbeiten oder eine Fahrgemeinschaft zu gründen. Dabei ließ sich ein Mechanismus erkennen, selbst erlebte Diskriminierungserfahrungen, durch eine Geringschätzung anderer Gruppen zu kompensieren. Hiergegen werden wir unabhängig vom Projektende auch weiterhin vorgehen, indem wir durch weitere Projekte Menschen zusammenbringen, argumentativ gegen jegliche Form von Rassismus Stellung beziehen und den Teilnehmenden verdeutlichen, dass im Kampf gegen Ausbeutung und Ausgrenzung nur eine solidarische Haltung der Menschen in den Quartieren Wirkung entfalten kann.

4. Fotos

Die folgenden Fotos geben Einblick in unsere Projektaktivitäten, darunter unsere mobilen Kompetenzfeststellungen, Arbeitgeberrunden und Arbeitseinweisungen, hier im Bereich Floristik.















