

Kompetenzen sichern, Beschäftigung fördern Beiträge von EQUAL-Entwicklungspartnerschaften zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten



Foto: Mediathek der EU-Kommission, Brüssel

Am 17.09.2003 fand der Tag des Türkischen Mittelstands in Deutschland im Rahmen der Mittelstandsoffensive pro Mittelstand des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit statt. Im April 2004 wurde die Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer von Bundeskanzler Schröder und dem türkischen Ministerpräsidenten Erdogan feierlich eröffnet: Beispiele dafür, dass die Erschließung der Beschäftigungspotenziale von Migrantinnen und Migranten im Mittelpunkt einer Vielzahl von Initiativen der deutschen Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik steht. Dazu zählt auch die Einrichtung lokaler und regionaler beruflicher Qualifizierungsnetzwerke durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Nicht zuletzt wurde mit der Verabschiedung des neuen Zuwanderungsgesetzes am 09. Juli 2004 durch den Bundesrat in letzter Instanz die Grundlage der zukünftigen Zuwanderungspolitik gelegt.

Einen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Migrantinnen und Migranten und zur Förderung der Selbständigkeit leisten auch die EQUAL-Entwicklungspartnerschaften. Die Strategien knüpfen dabei an den speziellen Bedürfnissen der Zielgruppen ebenso an wie an strukturellen Problemen bei der Arbeitsmarktintegration:

- Eine Qualifizierungsmaßnahme zum außerwirtschaftlichen Berater baut auf mitgebrachten Kompetenzen auf und erhielt den BIBB-Weiterbildungs-Innovationspreis 2004.
- Die Entwicklung eines Berufsbilds "Sprach- und Kulturmittler im Gesundheitswesen" zielt auf die Verbesserung der Gesundheitsversorgung für Flüchtlinge.
- Ein Partnerschaftsmodell von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Kreis Unna stärkt durch Sensibilisierung und persönliche Verpflichtung die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund.
- Untersuchungen über interkulturelle Lehr- und Lernerwartungen tragen dazu bei, Qualifizierungsangebote adressatengerechter zu gestalten.
- Durch Qualifizierungen wird Empowerment gefördert und die Teilnehmerinnen gleichzeitig auf mögliche Erfahrungen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit vorbereitet.
- Trainings für betriebliche Interessenvertreter/innen zielen auf Vereinbarungen für eine offenere Einstellungspolitik und die verbesserte betriebliche Integration, z.B. durch die Beteiligung an Weiterbildung.
- Kompetenzbilanzen ermöglichen es, abseits nachweisbarer formaler Abschlüsse beschäftigungswirksam verwertbare Qualifikationen und Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten zu ermitteln.
- Beratungsangebote und Coachings für Migrantinnen und Migranten im Rahmen der Gründung einer selbständigen Existenz, berücksichtigen insbesondere auch die interkulturell verschiedenen Denk- und Handlungsweisen.

Dies sind nur einige Strategien und Ergebnisse der Modellansätze von EQUAL, die in dem vorliegenden Newsletter beleuchtet werden.

Ein Beispiel ist auch das Bundesland Bremen, wo die Förderung von Migrantinnen und Migranten den Schwerpunkt der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften bilden, deren Modellmaßnahmen unmittelbar in die "Konzeption zur Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen im Lande Bremen 2003-2007" einfließen.

Migrantinnen und Migranten

- 1 Kompetenzen sichern, Beschäftigung fördern
- 2 Qualifizierung zum außerwirtschaftlichen Berater
- 3 EQUAL-Fachtagung: „Sprach- und Kulturmittlung“
- 4 Integrationspolitik in Deutschland
- 5 Zuwanderungsgesetz
- 6 Patenschaftsmodell
- 7 Interkulturelle Lehrkompetenz
- 8 Spezial: EQUAL-Entwicklungspartnerschaften in Bremen
- 10 „Olá – hej – merhabá...“
- 11 Mütterzentrum Osterholz Tenever
- 12 Betriebliche Beteiligung
- 13 Zara – eine Erfolgsstory
- 14 Erkennung der Kompetenzen
- 15 Asylum-Seekers in the EU
- 16 Existenzgründungen
- 17 Transnationale Kooperation in der Altenhilfe
- 18 Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten
- 19 Lokale und regionale BQN
- 20 Aus anderen Themenfeldern: Familienfreundlichkeit als Standortvorteil

Die EP Simba – Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten in Beruf und Arbeit

Neben einer grundsätzlichen Verbesserung der Chancen zur beruflichen Integration für Menschen mit Migrationshintergrund gehören strukturelle Veränderungen zur Erreichung einer gleichberechtigten Teilhabe sowie die Schaffung von selbsttragenden nachhaltigen und integrationsfördernden Strukturen zu den übergeordneten Zielen der Entwicklungspartnerschaft Simba.

Die unterschiedlichen Strategien und Aktivitäten aller Partner reichen von der Verbesserung individueller Zugangschancen zum Arbeitsmarkt bis hin zur Förderung und Stabilisierung von Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen unter Einbeziehung der Zielgruppe (Empowerment).

Teilprojekte:

- Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V. (LEB), Bad Zwischenahn
- reson – Regionale Entwicklungsagentur für Südostniedersachsen e.V., Braunschweig
- Arbeiterwohlfahrt KV Hannover-Stadt e.V. (AWO), Hannover
- Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. (CJD), Celle
- Bund türkisch-europäischer Unternehmer e.V. (BTEU), Langenhagen
- Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Aurich e.V. (DRK), Aurich
- Arbeitsgemeinschaft Migrant/-innen und Flüchtlinge e.V. (AMFN), Hannover

Koordination:

Margit Reuter/Nadya Srur
Carl von Ossietzky Universität
Oldenburg
Geschäftsstelle EQUAL EP Simba
Ammerländer Heerstraße 121
26129 Oldenburg
Tel.: 0441 798 4286/4288
Fax: 0441 798 5854
E-Mail: equal.simba@uni-oldenburg.de



Die fünf Preisträger mit Landesminister Harald Schartau (3.v.r.) und Prof. Dr. Helmut Pütz, Präsident des BIBB (2.v.l.).

Qualifizierung zum außenwirtschaftlichen Berater

EP Simba erhält BIBB-Weiterbildungsinnovationspreis 2004

Eine Qualifizierungsmaßnahme zum außenwirtschaftlichen Berater steht neben der Job-NetZ-Qualifizierungsagentur und der Etablierung von Assessmentverfahren im Zentrum der EQUAL-Aktivitäten des Teilprojekts LEB (Ländliche Erwachsenenbildung). Mit dieser Maßnahme ist es gelungen, die vorhandenen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten durch die Erschließung neuer Berufs- und Arbeitsfelder einzubeziehen. Ein Großteil der Teilnehmenden hat in den Herkunftsländern akademische Abschlüsse erworben und häufig bereits langjährige Berufserfahrung, die aber in der Regel in Deutschland nicht anerkannt werden. Dies hat zwei Konsequenzen: zum einen bleibt ihnen der Zugang zu Unternehmen aus formellen Gründen verschlossen, zum anderen werden sie als potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sichtbar. Durch die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme mit integriertem Praktikum und abschließendem Zertifikat der LEB wird diese Lücke geschlossen.

Mehr als 60% der insgesamt acht Teilnehmerinnen und neun Teilnehmer konnten bisher in interessante Arbeitsfelder vermittelt werden:

- Ein 37jähriger Absolvent aus der Ukraine wurde schon während der Praktikumsphase direkt von einem Unternehmen der Schuhbranche in Hannover als Exportsachleiter für Osteuropa eingestellt.
- Ein 28jähriger Teilnehmer aus Ägypten, der erst sechs Monate vor Kursbeginn aufgrund seiner Heirat nach Deutschland gekommen

war, wurde von einem fleischverarbeitenden Unternehmen in Süldenburg eingestellt, um den Exportaufbau in die arabischen Länder zu übernehmen. Das Unternehmen stellt Wurstwaren nach islamischen Reinheitsgebote her und exportiert bereits in westeuropäische Länder. Für die Einstellung entscheidend waren neben seinem betriebswirtschaftlichem Studium in Ägypten seine arabischen Sprach- und Länderkenntnisse.

- Eine 32jährige Absolventin aus Indien fand eine Anstellung als Länderkoordinatorin bei einer Biotechnologiefirma in Ofen, die über ein Joint-Venture-Unternehmen mit Indien verbunden war. Neben ihrem in Indien erworbenen Abschluss (Bachelor of Commerce) waren ihre Sprachkenntnisse in Hindi und das Vertrautsein mit den kulturellen Besonderheiten im Umgang mit den indischen Geschäftspartner/innen die ausschlaggebenden Gründe für die Anstellung.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat diese Maßnahme mit dem Weiterbildungsinnovationspreis 2004 ausgezeichnet. Die LEB plant aufgrund der bisherigen guten Erfahrungen, ab Herbst 2004 in Kooperation mit den Industrie- und Handelskammern Oldenburg, Bremen, Bremerhaven und Emden für hoch- und höherqualifizierte Migrantinnen und Migranten ein internetgestütztes Portal „Nordwest Expert“ einzurichten. Dieses Portal soll Unternehmen, die ihre Außenwirtschaftsbeziehungen vertiefen möchten, unterstützen.

EQUAL-Fachtagung: „Sprach- und Kulturmittlung“

Neue Qualifizierungsmaßnahme für Asylbewerberinnen und Asylbewerber vorgestellt

Das innovative Qualifizierungskonzept „Sprach- und Kulturmittlung“, das im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL entwickelt wurde, zeigt neue Perspektiven im Bereich der Qualifizierung und Beschäftigung von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern auf. Auf der EQUAL-Fachtagung „Sprach- und Kulturmittlung – Ein neuer Weg zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung von Flüchtlingen und Migrant/innen“, die am 16./17.06.2004 im Roten Rathaus in Berlin stattfand, wurde der neue Qualifizierungsansatz vorgestellt und mit Expertinnen und Experten aus den Bereichen Beschäftigung, Gesundheit, Medizin, Bildung und Migration diskutiert.

Entwickelt wurde das Ausbildungskonzept „Sprach- und Kulturmittlung“ von den EQUAL-Entwicklungspartnerschaften „Spuk – Sprache und Kultur“ aus Niedersachsen und „TransSpuk – Transfer von Sprache und Kultur“ aus Nordrhein-Westfalen. Dort werden zur Zeit 41 Asylbewerberinnen und Asylbewerber in einer dreijährigen Qualifizierungsmaßnahme zu Sprach- und Kulturmittlern in der Gesundheits- und Sozialversorgung ausgebildet.

„Das spannende an dem von beiden Entwicklungspartnerschaften vertretenen Konzept ist, dass die Kompetenzen eines anderen kulturellen Hintergrundes von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern genutzt werden“, erläuterte Dr. Elisabeth Neifer-Dichmann vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, das Konzept und wies darauf hin, dass Sprach- und Kulturmittler nicht nur Dolmetschen, sondern gleichzeitig bei der kulturellen Verständigung vermitteln.

Als Sprach- und Kulturmittler können die Asylbewerberinnen und Asylbewerber im Gesundheits- und Sozialbereich eingesetzt werden, um die medizinische Versorgung von Flüchtlingen und Migrantinnen und Migranten mit unzureichenden deutschen Sprachkenntnissen zu verbessern und somit Kosten zu sparen.

Fehlende sprachliche und kulturelle Kenntnisse führen zu zahlreichen Problemen bei der gesundheitlichen Versorgung von Menschen

ausländischer Herkunft. Häufig werden zu viele oder falsche Medikamente verschrieben oder Krankheiten zu spät oder unzureichend behandelt, so dass es zu hohen Folgekosten im Gesundheitswesen kommt. Diese können durch den Einsatz von Sprach- und Kulturmittlern vermindert werden.

Marie Luise Beck, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, betonte, dass mit der Qualifizierung „Sprach- und Kulturmittlung“ nicht nur eine strukturelle Verbesserung für die medizinische Versorgung von Flüchtlingen und Migrantinnen und Migranten erreicht wird, sondern dass die an der Maßnahme teilnehmenden Asylbewerberinnen und Asylbewerber gleichzeitig als Menschen mit Potenzialen gesehen werden, die einen Mehrwert für unsere Gesellschaft darstellen.

Als ein Ergebnis der Tagung wurde die Gründung eines Dachverbandes „Sprach- und Kulturmittlung“ beschlossen. Ziel ist es, den Gesundheits- und Sozialbereich umfassend über den Einsatz von Sprach- und Kulturmittlern zu informieren, die verschiedenen Bedarfslfelder für den Einsatz von Sprach- und Kulturmittlern zu erörtern und Lobbyarbeit für die Qualifizierungsmaßnahme zu betreiben.

Weitere Schwerpunkte der Tagung waren die interkulturelle Öffnung der Regeldienste im Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Perspektiven für zusätzliche Einsatzbereiche von Sprach- und Kulturmittlern. Besonders beeindruckt zeigten sich die Teilnehmenden von dem Theaterstück „Am Anfang war das Wort“, das von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern der Qualifizierungsmaßnahme „Sprach- und Kulturmittlung“ vorgeführt wurde und eindrucksvoll die Bedeutung der eigenen und fremden Sprache und Kultur zum Ausdruck brachte.

Mehr über die Qualifizierung „Sprach- und Kulturmittlung“ finden Sie unter:
www.spuk.info und www.transspuk.de

Migrantinnen und Migranten

Die EP „Spuk“ – Sprache und Kultur

Ziel ist, über die Entwicklung und den Einsatz neuer Konzepte in der Gesundheitsversorgung von Asylbewerber/innen, eine Stabilisierung der gesundheitlichen Situation zu erreichen und damit gleichzeitig die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern.

Koordination:

Norbert Grehl-Schmitt
Caritasverband für die Diözese
Osnabrück e.V.
Tel.: 0541 34178
E-Mail: ngrehl-schmitt@caritas-os.de

Die EP „TransSpuk“ – Transfer von Sprache und Kultur

TransSpuk bildet Asylbewerber/-innen und Flüchtlinge in einem zu entwickelnden neuen Berufsfeld zu Sprach- und Kulturmittler/innen für die Gesundheits- und Sozialversorgung aus und unterstützt sie, auf dieser Grundlage eine berufliche Existenz aufzubauen. Zusammen mit den Partnern aus Belgien, Griechenland, Italien, Luxemburg und den Niederlanden sollen eigene Konzepte modifiziert und ein verbessertes Gesamtkonzept etabliert werden.

Koordination:

Wolfgang Vach-Gonner
Regionalbüro Bergisches
Städtedreieck Remscheid-
Solingen-Wuppertal
Tel.: 0202 5636532
E-Mail: wolfgang.vach-gonner@gbo.wuppertal.de

Integrationspolitik in Deutschland

Fragen an Dr. Dagmar Beer-Kern, Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration



Dr. Dagmar Beer-Kern

Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Mitglied des EQUAL-Begleitausschusses

Seit 40 Jahren kommen Arbeitsmigrantinnen und -migranten nach Deutschland: Was hat sich im Laufe der Zeit verändert?

DR. DAGMAR BEER-KERN: In den vergangenen 40 Jahren hat ein unumkehrbarer Zuwanderungsprozess stattgefunden. Waren es zu Beginn des Ausländerzuzugs noch überwiegend männliche allein stehende Migranten, so änderte sich dies nach dem Anwerbestopp von 1973 und dem daraus folgenden Familiennachzug. Es leben nunmehr überwiegend vollständige Familien in Deutschland, deren Kinder (die so genannte zweite und dritte Generation) in der Mehrzahl in Deutschland geboren bzw. vor Beginn ihrer Schulzeit eingereist sind. Der Umgang der Politik mit dieser Migration, die Negierung der Tatsache, dass Deutschland ein Einwanderungsland geworden ist, verhinderte jahrzehntelang eine konstruktive Auseinandersetzung über Fragen der Integration. Einwanderung galt als Tabu und Tabus kann man nicht gestalten.

Gesellschaft und Wirtschaft befinden sich in einem anhaltenden Strukturwandel, der alle Lebensbereiche umfasst. Der Begriff der Modernisierung der Gesellschaft ist heute eng verknüpft mit einer pluralen Gesellschaft, mit einer Vielzahl von Lebensstilen, -auffassungen, Kulturen und Möglichkeiten. Diese Vielfalt hat sich durch die Einwanderung vergrößert.

Im Rahmen der Europäischen Union, aber auch im Zuge der weltweiten ökonomischen Verflechtung ist eine der häufigsten Forderungen, die nach Mobilität, wobei ein durchaus gespaltenes Verhältnis zu Mobilität festgestellt werden kann: Einerseits wird regionale, soziale und Arbeitsmobilität gefordert und fehlende Mobilität für Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht. Andererseits werden mobile Menschen – nämlich Migrantinnen und Migranten i.d.R. nicht als Bereicherung, sondern als Bedrohung wahrgenommen. Dies behindert die Chancen der Zuwanderer zur gesellschaftlichen Integration, denn dem individuellen Bemühen der Migrantinnen und Migranten werden durch die Möglichkeiten, die die Aufnahmegesellschaft ihnen bietet, Grenzen gesetzt. Besonders deutlich wird dies bei Fragen des Zugangs zum Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt von Asylsuchenden und Flüchtlingen.

Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland wird es in den nächsten Jahren auch entscheidend sein, inwieweit es gelingt, insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene, unabhängig ihres Aufenthaltsstatus, über Bildung und berufliche Qualifizierung

eine gleichberechtigte Teilhabe an den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Ressourcen unserer Gesellschaft zu ermöglichen.

Wie kann sich die Integration von Migrantinnen und Migranten in Zukunft gestalten?

DR. DAGMAR BEER-KERN: In der aktuellen Integrationsdebatte ist aufgrund der Fokussierung auf verpflichtende Sprachkurse die zentrale Rolle von Erwerbstätigkeit für eine erfolgreiche ökonomische und gesellschaftliche Integration von Migrantinnen und Migranten in den Hintergrund gerückt. In einer Wissensgesellschaft entscheidet aber vor allem das berufliche Qualifikationsniveau über Arbeitsmarktchancen und beruflichen Aufstieg.

Migrantinnen und Migranten verfügen erheblich seltener als Deutsche über formale Berufsabschlüsse. Sie sind erheblich häufiger als un- und angelernte Arbeitskräfte beschäftigt, auf untere Positionen auf dem Arbeitsmarkt verwiesen und überproportional häufiger von Arbeitslosigkeit bedroht bzw. betroffen. Darüber hinaus ist in Deutschland seit zehn Jahren eine kontinuierliche Verschlechterung der Berufsausbildung junger Migrantinnen und Migranten festzustellen. Zudem ist zahlreichen Migrantinnen und Migranten der Zugang zur Berufsausbildung und zum Arbeitsmarkt aufgrund rechtlicher und institutioneller Restriktionen verwehrt bzw. erschwert. Sie unterliegen zum Teil Wartefristen und dem Vorrangprinzip und sind mit der Nicht-Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen konfrontiert. Es müssen daher Wege gefunden werden, die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, die Menschen aus anderen Ländern mitbringen, nicht ungenutzt zu lassen, sie gar als „Störfaktoren“ zu begreifen, sondern sie zu entdecken, anzuerkennen und weiterzuentwickeln.

Die gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner von 1995 macht dies deutlich: „Unternehmen und Organisationen arbeiten heute in einer zunehmend multikulturellen Umgebung mit Kunden, Lieferanten und Beschäftigten unterschiedlicher nationaler, ethnischer und kultureller Herkunft. Der Erfolg auf den Märkten hängt mehr und mehr von der Fähigkeit ab, das aus dieser Vielfalt erwachsene Potenzial zu maximieren. Wer dies erfolgreich tut, steigert seine Wettbewerbsfähigkeit und ist besser in der Lage, mit Veränderungen erfolgreich fertig zu werden.“

Für die 2. EQUAL-Förderrunde hat die EU-Kommission Roma und Opfer des Menschenhandels explizit als Zielgruppen benannt. Welchen Bedarf sehen sie in Deutschland?

DR. DAGMAR BEER-KERN: Ist schon die Einbeziehung von Asylsuchenden und Flüchtlingen in ein europäisches arbeitsmarktpolitisches Programm eine Chance, die Asyl- und Flüchtlingsfragen weniger ordnungspolitisch, sondern eher integrationspolitisch zu betrachten, so ist die Einbeziehung der oben genannten

Zielgruppen besonders zu begrüßen. Dabei ist meines Erachtens der Bedarf an Förder- und Beratungsangeboten weder quantitativ noch qualitativ abzuschätzen. Neben individuellen und unbedingt zu anonymisierenden Beratungsangeboten, gilt es diesen Zielgruppen im Rahmen von EQUAL auch international verwertbare berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten anzubieten, die ihnen berufliche und persönliche Zukunftsperspektiven eröffnen.

Zuwanderungsgesetz verabschiedet

Nach der politischen Einigung über die Eckdaten des neuen Zuwanderungsgesetzes und der Einigung im Vermittlungsausschuss am 30. Juni 2004 wurde das neue Zuwanderungsgesetz am 02. Juli 2004 vom Bundestag mit breiter Mehrheit verabschiedet. Bundesminister Schily sprach von „einem Zeichen der Vernunft“. In letzter parlamentarischer Instanz hat das Gesetz am 09. Juli 2004 auch den Bundesrat passiert und wird nun zum 01. Januar 2005 in Kraft treten.

Neben aufenthaltsrechtlichen und sicherheitsrechtlichen Aspekten sowie zum Kindernachzug regelt das Zuwanderungsgesetz die Voraussetzungen der Arbeitsmigration und die Integration nach Deutschland zuziehender und hier bereits lebender Ausländerinnen und Ausländer. Dazu zählen unter anderem:

- Hochqualifizierten wird von Anfang an ein Daueraufenthalt und eine Niederlassungserlaubnis gewährt. Mit- oder nachziehende Familienangehörige sind zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt.
- Gefördert wird ferner die Ansiedlung von Selbständigen. Sie erhalten im Regelfall eine Aufenthaltserlaubnis bei einer Investition von mindestens 1 Mio. Euro und der Schaffung von mindestens zehn Arbeitsplätzen.
- Studenten werden nach erfolgreichem Studienabschluss die Möglichkeit haben, zur Arbeitsplatzsuche für bis zu einem Jahr in Deutschland zu bleiben.
- Das bisherige doppelte Genehmigungsverfahren (Arbeit und Aufenthalt) wird durch ein internes Zustimmungsverfahren ersetzt. Dabei wird die Arbeitsgenehmigung von der Ausländerbehörde zusammen mit der Aufenthaltserlaubnis erteilt, sofern die Arbeitsverwaltung intern zugestimmt hat.

- Der Anwerbestopp für Nicht- oder Geringqualifizierte bleibt bestehen mit einer Ausnahmeregelung für Qualifizierte. Für sie kann im Einzelfall eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn öffentliches Interesse an der Beschäftigung besteht.
- Staatsangehörige der EU-Beitrittsstaaten haben einen Zugang zum Arbeitsmarkt bei qualifizierten Beschäftigungen unter Beachtung des Vorrangprinzips.
- Bei den Personengruppen der Asylbewerber/-innen und der Asylberechtigten erhalten wie bislang nur die Asylberechtigten einen ungehinderten Arbeitsmarktzugang.
- Im Zentrum der mit dem Zuwanderungsgesetz beginnenden gezielten Integrationspolitik stehen Sprach- und Integrationskurse. Neuankömmlinge in Deutschland erhalten einen Anspruch auf Integrationsunterricht, aber auch bereits in Deutschland lebende Ausländer können an den vom Bund finanzierten Kursen teilnehmen.
- Es wird das so genannte Anspruchsmodell für Zuwanderer eingeführt: Eine nicht-ordnungsgemäße Teilnahme an Integrationskursen zieht aufenthaltsrechtliche Sanktionen (Berücksichtigung bei der Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis) bei Neuzuwanderern nach sich.
- Bei der Personengruppe der Spätaussiedler wird der Nachweis von Sprachkenntnissen, die bisher nur vom Statusträger gefordert sind, auf alle Familienangehörigen als Voraussetzung der Einbeziehung in den Aufnahmebescheid ausgedehnt.
- Aus dem Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge wird das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hervorgehen, dem wesentliche Aufgaben bei der Umsetzung des Zuwanderungsgesetzes zugeordnet werden.

Weitere Informationen zum Zuwanderungsgesetz unter:
www.bundesregierung.de/artikel-413.671622/Einzelheiten-des-Zuwanderungsg.htm

Schwerpunkte:

AMiKU folgt einem ganzheitlichen Ansatz. Es vernetzt die Aktivitäten von fünf Teilprojekten.

Schwerpunkte sind:

- Förderung der Qualifizierung von Migrant/innen und passgenaue Vermittlung
- Förderung von Fähigkeiten und Kenntnisse, die die Migrant/-innen selbst mitbringen
- Förderung der Existenzgründung von Migrant/innen
- Zusammenarbeit mit Arbeitgeber/innen unter dem Gesichtspunkt „Vielfalt in Betrieben“
- Sensibilisierung der Medien und der Öffentlichkeit über Potentiale der Migrant/innen für den Arbeitsmarkt

Kontakt:

Multikulturelles Forum Lünen e.V.
Koordinationsstelle AMiKU
Bahnstr. 31
44532 Lünen
Tel.: 02306 933919
E-Mail: petursdottir@multikulti-forum.de
www.amiku.de

Was ist eigentlich...?

Diversity Management

Diversity Management bedeutet, die Vielfalt, die Heterogenität und die Unterschiede innerhalb von Belegschaften, die sich aus dem Spektrum von Nationalität, Alter, Geschlecht, Familienstand, körperlicher Behinderung, sexueller Orientierung oder der Religion ergeben, gezielt wahrzunehmen und bewusst wertzuschätzen.

Patenschaftsmodell im Kreis Unna

167 Migrantinnen und Migranten in Arbeit und Ausbildung vermittelt

Die Entwicklungspartnerschaft „AMiKU“ – Arbeit für Migranten im Kreis Unna – ist ein Zusammenschluss von bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Akteuren mit dem Ziel, die überproportional hohe Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten zu verringern und somit einen Beitrag zur beruflichen Chancengleichheit und nachhaltigen Integration dieser Zielgruppe in die Gesellschaft zu leisten. Zur Erreichung dieser Zielgruppe ist insbesondere der Abbau von Kommunikationsbarrieren entscheidend. Ein interkulturelles Projekt-Team erhöht die Akzeptanz bei den Migrantinnen und Migranten. Die Koordination durch eine Migrantenselbstorganisation unterstützt und fördert das Empowerment.

Die Methode von AMiKU basiert auf individueller Qualifizierung, Begleitung, Betreuung und Vermittlung. Die Strategie ist zweigleisig:

- Zum einen werden die Teilnehmer/innen nach der Qualifizierungsphase durch eine Arbeitsvermittler/in mit Migrationshintergrund während des beruflichen Eingliederungsprozesses begleitet. Um eine passgenaue Vermittlung zu erreichen, wird in Absprache mit den Arbeitgeber/innen häufig eine berufliche Erprobungsphase mit dem Ziel der Übernahme durchgeführt. Defizite der Teilnehmenden werden in begleitenden Theorieblöcken ausgeglichen.
- Zum anderen erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit örtlichen Arbeitgeber/innen, deren Engagement bei der beruflichen Integration der Migrant/innen maßgebend ist.

Das Patenschaftsmodell: Win-win-Situation für Migrantinnen und Migranten und für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Vor diesem Hintergrund ist das AMiKU-Patenschaftsmodell entwickelt worden. Patinnen und Paten sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Offenheit, Verständnis und Anerkennung für Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücken und Vorbehalte und gängige Vorurteile in Frage stellen. Sie schätzen die Fähigkeiten, fachlichen Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen, die viele Migrantinnen und Migranten aus ihren Heimatländern mitbringen, und sie erkennen die Vielfalt als Bereicherung und Nutzen für ihren Betrieb. Interessiert an der Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten versuchen sie, diese nach Möglichkeit in ihrem Betrieb einzustellen.

Im Gegenzug wird für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vom AMiKU-Team der Mit-

arbeiterbedarf in Einzelgesprächen mit den Arbeitgebern ermittelt und frei gewordene Arbeitsstellen werden schnell und passgenau besetzt. Darüber hinaus werden den Patinnen und Paten Seminare und Schulungen zu Themen wie Diversity Management, interkulturelle Kompetenzen und Vorteile multikultureller Teams angeboten. Für ihr Engagement bekommen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Paten-Urkunde, die in Anwesenheit der Politik und Presse feierlich überreicht wird.

Inzwischen haben 17 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Kreis Unna eine schriftliche Vereinbarung zur AMiKU-Patenschaft abgeschlossen, und es werden immer mehr, die Diversity Management im Betrieb umsetzen, die diese Art von Imageverbesserung für ihren Betrieb nutzen und die zugleich Vorbild für andere Unternehmerinnen und Unternehmer sind. Unternehmerverbände wie die Kreishandwerkerschaft sowie die IHK zu Dortmund beteiligen sich an der Aktion und stellen ihre Potenziale, z.B. für die Öffentlichkeitsarbeit, zur Verfügung.



Kreisdirektor Michael Makiolla (li.) überreicht AMiKU-Patinnen und -Paten die Urkunde.

Das Ziel, 100 Migrantinnen und Migranten bis Mitte 2005 in Arbeit und Ausbildung zu vermitteln, hat AMiKU bereits erreicht: 167 Personen mit Migrationshintergrund haben eine berufliche Perspektive gefunden. Davon wurden 47 in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt. Weitere 40 haben eine eigene Existenz gegründet. Zwölf Jugendliche holten den Schulabschluss nach, 53 Teilnehmende entschieden sich für weitere Qualifizierungen (z.B. im Pflegebereich) und 15 haben einen Ausbildungsplatz erhalten.

Interkulturelle Lehrkompetenz

Verbesserte Verständigung in der Weiterbildung

Was passiert, wenn Migrantinnen und Migranten, die in einer anderen Lernkultur aufgewachsen sind, mit der deutschen Weiterbildungspraxis konfrontiert werden? Diese und andere Fragen versucht ein Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft openIT – „Öffnung der IT-Kernberufe für Migrantinnen und Migranten“ zu beantworten. Das Forschungsteam der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (Lehrstuhl Prof. Dr. Rainer Brödel) will mit seinen Ergebnissen sowohl der Entwicklungspartnerschaft als auch anderen interessierten Akteuren Wissen und Handlungsempfehlungen bereitstellen, um Weiterbildungsmaßnahmen, an denen Migrantinnen und Migranten beteiligt sind, kundenorientiert gestalten zu können. Die bisher geführten Teilnehmerinterviews, Dozentenbefragungen und Prozessbeobachtungen belegen, dass Lernprobleme gerade dann verstärkt auftreten, wenn die heutige Unterrichts- und Kurspraxis in Diskrepanz zu den Lernerfahrungen der schulischen Sozialisation im Heimatland und biografisch erworbenen Bildungsvorstellungen stehen.

Ein Beispiel: In der damaligen Sowjetunion war schulische und universitäre Ausbildung häufig an stoffzentrierte, starre Lehrpläne gebunden. Lehrinhalte wurden thematisch durchgeplant und losgelöst von den aktuellen Problemstellungen der Teilnehmenden frontal vermittelt. Dem Lehrenden kam weitgehend die Rolle eines „autoritären“ Wissensvermittlers zu. Dagegen praktiziert man in hiesigen Bildungsmaßnahmen verstärkt teilnehmeraktivierende Methoden, wie etwa Projekt- und Gruppenarbeit. Daraus resultieren leicht Probleme zwischen dem „mitgebrachten“ Bild von Lehrenden und dem gewohnten Selbstbild der Teilnehmenden, was sich in Rollen-Missverständnissen äußert und zu Lernschwierigkeiten führen kann.

Untersuchungen haben ergeben, dass verstärkt in teilnehmeraktivierenden Phasen sowohl bei Lehrenden als auch bei den Teilnehmenden der Eindruck entstand, der jeweils andere würde seiner Rolle bzw. Aufgabe nur unzulänglich nachkommen. Viele Teilnehmende hatten das Gefühl, dass die Kursleiter und Kursleiterinnen nicht mehr „richtig“ ihrer Verpflichtung als „Wissensvermittler“ nachkämen – die Lehrenden gelangten wiederum zu der Einschätzung, dass die Teilnehmenden während der Gruppen- und Projektarbeit eine schwindende Motivation und Desorientierung zeigten.



Foto: Bundesbildstelle, Berlin

Bei beruflichen und abschlussbezogenen Bildungsmaßnahmen lassen sich, in Anbetracht des Zeitdrucks und der finanziell knapp bemessenen Ressourcen, solche unterrichtlichen Passungsprobleme bzw. Missverständnisse im Umgang von Lehrenden und Teilnehmenden kaum vermeiden – geschweige denn gänzlich aufarbeiten. Es erweist sich als schier unmöglich, das Spektrum der problematisch erscheinenden Lernerfahrungen/-gewohnheiten im Kursgeschehen aufzugreifen und zu hinterfragen.

Doch zeigen die Projekterfahrungen auch, dass Formen angewandter „Interkultureller Lehrkompetenz“ solche Problemstellungen zumindest entschärfen können. So tragen gemeinsame Dialoge, die das Lehrhandeln der Dozentinnen und Dozenten und das Lernhandeln der Teilnehmenden selbst zum Gegenstand haben, dazu bei, lerngewohnheitsbedingte Barrieren abzubauen. Damit erhöhen sich die Chancen von Menschen mit Migrationshintergrund sowohl auf einen erfolgreichen (Aus-)Bildungsabschluss als auch im Hinblick auf eine zunehmend erforderliche Selbstlernkompetenz im Kontext lebensbegleitenden Lernens.

Die Zwischenergebnisse des Teilprojekts der Universität Münster werden zusammen mit entsprechenden Handlungsempfehlungen ab Ende Juli der Öffentlichkeit auf der Website www.equal-openit.de zugänglich sein.

Kontakt:

Prof. Dr. Rainer Brödel
E-Mail: rainer.broedel@uni-muenster.de

Migrantinnen und Migranten

Die EP „openIT“ – Öffnung der IT-Kernberufe für Migrantinnen und Migranten

Ziel:

Migrantinnen und Migranten sind in den IT-Kernberufen deutlich unterrepräsentiert. Die Entwicklungspartnerschaft will daher

- mehr Migrant/innen für die IT-Kernberufe qualifizieren,
- Konzepte entwickeln für eine verbesserte Weiterbildungspraxis im IT-Kernbereich, die es Kund/innen mit Migrationshintergrund erleichtern, daran teilzunehmen,
- dazu beitragen, dass sich junge Migranten und besonders Migrantinnen stärker als bisher für eine Ausbildung im IT-Bereich entscheiden und
- erforschen, warum Migrant/innen so selten in den IT-Berufen arbeiten – und wie man diese Situation verändern kann.

Tätigkeitsfelder:

- Qualifizierungsangebote im IT-Kernbereich
- Beratung und Unterstützung für Lernende und Lehrende
- Beratung von Unternehmen
- Forschung zu Arbeitsmarktbarrieren, Lernkonzepten und Einbeziehung von Flüchtlingen

Gesamtkoordination:

Ralf Stock
Geschäftsstellenleiter des
Berufsbildungswerks des
DGB Ruhr-Emscher-Lippe

Kontakt:

Ursula Krefth
Berufsbildungswerk des DGB
Emscherstr. 66
45891 Gelsenkirchen
E-Mail: ursula.krefth@bfw-emscher-lippe.de
www.equal-openit.de

Spezial: EQUAL-Entwicklungspartnerschaften in Bremen und Bremerhaven



Hildegard Jansen

Europäische Angelegenheiten,
Europäischer Sozialfonds beim
Senator für Arbeit, Frauen,
Gesundheit, Jugend und Soziales
Referat 15
Contrescarpe 72
28195 Bremen
E-Mail: equal@arbeit.bremen.de

DIE DREI EQUAL-ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFTEN IN BREMEN UND BREMERHAVEN VERFOLGEN ALS STRATEGISCHE ZIELSETZUNGEN ZUM EINEN, DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION VON ZUGEWANDERTEN MENSCHEN AKTUELL ZU VERBESSERN, UND ZUM ANDEREN, DIE ARBEITSFÖRDERUNG ZUGEWANDERTER FRAUEN UND MÄNNER WEITERZUENTWICKELN. DIE ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFTEN SIND BESTANDTEIL DER RESSORTÜBERGREIFENDEN "KONZEPTION ZUR INTEGRATION VON ZUWANDERERN UND ZUWANDERINNEN IM LANDE BREMEN". DIE FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN INTEGRATION BZW. DES BERUFLICHEN WIEDEREINSTIEGS BILDET EINEN WICHTIGEN SCHWERPUNKT IM RAHMEN DIESER INTEGRATIONSPOLITIK UND WIRD DURCH DIE ARBEIT DER ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFTEN MASSGEBLICH VORANGETRIEBEN. GUTE PRAXIS DER ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFTEN HAT IM RAHMEN DES MAINSTREAMING DURCH DIE DIREKTE EINBINDUNG IN DIE LANDESPOLITIK GUTE AUSSICHTEN AUF NACHHALTIGKEIT.

FRAGEN HIERZU AN HILDEGARD JANSEN, ESF-FONDSVERWALTERIN IM BUNDESLAND BREMEN.

Im Land Bremen, das aus den zwei Städten Bremen und Bremerhaven besteht, sind in der 1. EQUAL-Förderrunde drei Entwicklungspartnerschaften tätig, die auf die Arbeitsmarktintegration von Migrant/innen zielen. Wie erklärt sich dieser besondere Bedarf?

HILDEGARD JANSEN: Als Industrie- und Hafenregion haben wir relativ hohe Anteile von Bürgern mit Migrationshintergrund, so um die 20%. Dies ist z.B. auch ein Grund für unser relativ schlechtes Abschneiden in den so genannten PISA-Vergleichsstudien.

Auf unseren Arbeitsmärkten beobachten wir mittlerweile eine viel höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bei Bürgern mit Migrationshintergrund. Das Land hatte Phasen, in denen für Hafen und Industrie gezielt nicht deutsche Arbeitsanbieter z.B. aus der Türkei für Jobs angeworben wurden, die es heute großen Teils nicht mehr gibt. Bei den im Hafen und unserer Industrie verbliebenen Jobs sind u. a. die kommunikativen Anforderungen gestiegen. Ohne gute deutsche Sprachbeherrschung z.B. wird es heute sogar in der Bremerhavener Fischverarbeitung schwierig. Das war nicht immer so. Wir können also sagen, einerseits haben wir im Strukturwandel bestimmte Jobs verloren, andererseits ist aber die Zuwanderung bei uns nicht zurückgegangen, eher im Gegenteil. Zu nennen sind hier der Familiennachzug und die Zuwanderung aus Osteuropa.

Außerdem beobachten wir eine ganze Reihe von Dienstleistungen, die zu wenig im Sinne von Diversity Management diversifiziert sind. Das heißt, in vielen Dienstleistungsbereichen arbeiten zu wenig zugewanderte Frauen und Männer mit ihren spezifischen Kenntnissen. Will unsere Polizei z.B. nicht deutsche Bürger anhören, muss meist erst einmal ein Dolmetscher beantragt werden. In unseren Krankenhäusern und Einrichtungen der Altenpflege steigen die Anteile nicht deutscher Patienten usw.

Wenn wir uns die zukünftige demographische Entwicklung vor Augen halten, wird sehr deutlich, dass wir entweder zugewanderte Frauen und Männer in unsere Erwerbssysteme integrieren müssen oder aber Dienstleistungen und Produktion dahin verlagert werden, wo ein ausreichendes Arbeitsangebot vorhanden ist. Und das ist natürlich nicht Ziel des Landes Bremen. Wir brauchen hier in der Arbeitsförderung, aber auch in anderen Bereichen, wie z.B. der Bildungspolitik, viele Innovationen, um Chancengleichheit auf unseren Arbeitsmärkten herzustellen. Die EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL hilft uns hier, in Bereichen der Erwerbsförderung wichtige Erfahrungen zu sammeln und Impulse zu geben.

Wie passt sich die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in die Politik des Bremer Senats ein? Welchen Beitrag kann EQUAL erbringen?

HILDEGARD JANSEN: Seit dem Jahre 2000 verfolgt der Bremer Senat eine ressortübergreifende Integrationspolitik, die in einer Rahmenkonzeption beschlossen und veröffentlicht worden ist. Die "Konzeption zur Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen im Lande Bremen 2003 – 2007" beinhaltet Handlungsfelder wie Erziehung, Bildung, Wohnen, Gesundheit, den Arbeitsmarkt und viele mehr. Die drei regionalen EQUAL-Entwicklungspartnerschaften sind Bestandteil dieser Konzeption und werden dadurch politisch sehr breit getragen. Mit EQUAL wollen wir Erfahrungen auf unseren Arbeitsmärkten sammeln und Innovationen für eine bessere Erwerbsintegration zugewanderter Frauen und Männer voranbringen.

Die erste Hälfte der 1. Förderrunde ist bereits verstrichen. Sind bereits heute Ansätze erkennbar, die von der Modellebene in die Arbeitsmarktpolitik und Förderpraxis transferiert werden können?

HILDEGARD JANSEN: Mit Gender Mainstreaming wird ja in der EU-Förderung schon länger ein wichtiges Feld im Rahmen von Diversity Management aufgegriffen. Nicht nur durch

Migrantinnen und Migranten

unsere transnationalen EQUAL-Kooperationen haben wir die Erfahrung gemacht, dass europaweit mit ethnisch begründeten Zugangsbarrieren in die Erwerbssysteme zunehmend ein weiteres wichtiges Feld im Rahmen von Diversity Management aufgegriffen wird. Bislang hat die EQUAL-Förderung schon dazu geführt, dass ein Bewusstseinswandel stattgefunden hat. Wenn zur Zeit unser Finanzsenator als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, der als Partner in EQUAL beteiligt ist, bekennt,

dass die verstärkte Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern in den bremischen öffentlichen Dienst und die deutliche Erhöhung der Anzahl der Auszubildenden ausländischer Herkunft eine gesellschaftliche Verpflichtung ist und staatlichen Handelns bedarf, sind wir froh, dazu beigetragen zu haben. Ebenso wichtig ist es, Diversity-Aspekte in arbeitsmarktpolitischen Förderrichtlinien zu verankern, womit wir im Land Bremen begonnen haben.

Die drei Entwicklungspartnerschaften aus Bremen und Bremerhaven:

EP HB/1:

„Anpassungsfähigkeit für Zuwander/innen und KMU“

EP HB/2:

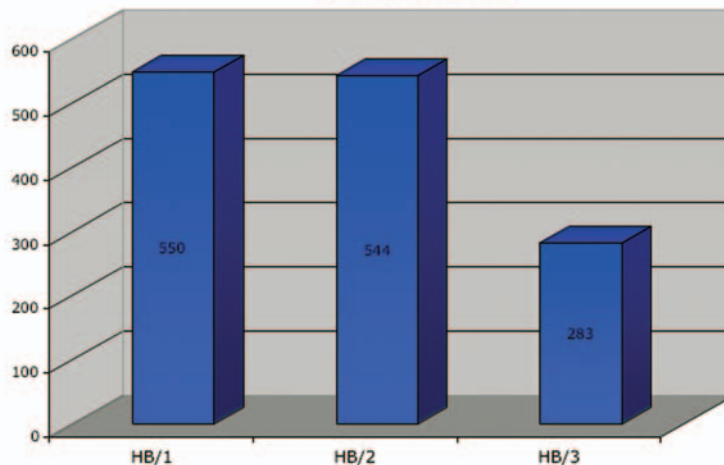
„Bessere Beschäftigungsmöglichkeiten für Zuwander/innen“

EP HB/3:

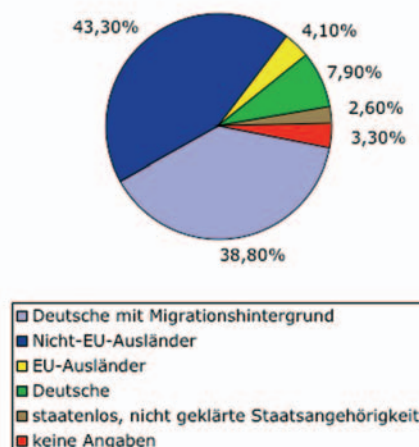
„Chancengleichheit für zugewanderte Frauen und Männer“

www.bremen-hb.de

Teilnehmer/innen in Weiterbildung und Beschäftigung in den Entwicklungspartnerschaften Bremen und Bremerhaven (Stand: 11/2003)



Klassifizierung der Teilnehmer/innen in den Entwicklungspartnerschaften nach ihrer Nationalität



Um der vielschichtigen Benachteiligung von zugewanderten Frauen und Männer kompensatorisch entgegenzuwirken, konzentriert sich diese Entwicklungspartnerschaft ausschließlich auf die Erwerbsintegration dieser Zielgruppe.

Ziele:

- Die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Zuwander/innen durch bedarfsgerechte Qualifizierung und Beratung.
- Die Erhöhung des Ausbildungsniveaus.
- Die Erweiterung des Berufswahlspektrums jugendlicher Zuwander/innen.

Koordination:

Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales
Referat 15
Dr. Saul Revel
Contrescarpe 72
28195 Bremen
E-Mail: equal@arbeit.bremen.de
www.bremen-hb.de

Kontakt:

Fuat Kamcili
Tel.: 0421 361 59314
E-Mail: equal@arbeit.bremen.de

„Olá – hej – merhaba – hello – bonjour – kalimera – ciao – hola“

Berufsorientierung und Empowerment für Bremerinnen aus aller Welt

Das Projekt „Berufsorientierung und Berufspraxis für Migrantinnen“ des Paritätischen Bildungswerks ist Partner der Entwicklungspartnerschaft „Chancengleichheit für zugewanderte Frauen und Männer“ und wirkt an der Weiterentwicklung der regionalen Strategien zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus mit. Es folgt einem innovativen, modular angelegten Lehrgangskonzept und trägt damit den ganz unterschiedlichen Qualifizierungsbedarfen zugewanderter Frauen Rechnung. Der Lehrgang ist nicht auf ein ausgewähltes Berufsfeld ausgerichtet, sondern orientiert sich an den beruflichen Qualifikationen, Vorerfahrungen und Wünschen der Teilnehmerinnen. Mit der Orientierung an individuellen Qualifizierungsbedürfnissen ist der Lehrgang auf eine optimale Potenzialerschließung und -entwicklung der Teilnehmerinnen ausgerichtet. Eng verknüpft mit dem Unterricht bilden die Praxisphasen einen wichtigen Bestandteil des Lehrgangs. Nicht selten haben die Teilnehmerinnen hier erstmals kontinuierlich Kontakt zu Deutschen und auch zu Menschen anderer Muttersprache. Damit wird die Lehrgangsguppe zu einem bedeutsamen interkulturellen Lernort.

Für interkulturelles Lernen bietet der erfahrungsorientierte Ansatz gute Anknüpfungsmöglichkeiten. Der schulische und berufliche Werdegang, die Bedeutung von Beruf und Arbeit, die Balance zwischen Familien- und Erwerbsarbeit, die Migration, Erfahrungen von Ausgrenzung und Rassismus, Fragen der Kindererziehung – all diese Themen sind von Bedeutung im Leben der Frauen. Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen wird mit Unterrichtsmodulen wie „Deutsch-als-Zweitsprache“, „Landeskunde“ oder „Berufsorientierung“ verbunden.

Daneben stellen die betrieblichen Praktikumsphasen in besonderer Weise eine (interkulturelle) Herausforderung dar. Neben der Arbeit an einer beruflichen Perspektive geht es auch um die Bearbeitung von Erfahrungen mit Ausgrenzung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus.

In der reflektierten Auseinandersetzung im gesellschaftlichen Umfeld werden Selbstbewusstsein und Handlungsmöglichkeiten der Frauen im Sinne von Empowerment entwickelt und erweitert. Teil dieser Auseinandersetzung ist die Mitwirkung an regionalen Aktionen und Events gegen Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus.

Der Erfolg dieses Engagements zeigt sich sowohl auf der persönlichen Ebene als auch in öffentlicher Anerkennung. Am Europäischen Sprachentag im September 2003 suchten die Lehrgangsteilnehmerinnen in Kleingruppen öffentliche Orte in Bremen auf, um Passantinnen und Passanten mit vorbereiteten Fragebögen zum Thema „Sprachen-Lernen“ zu befragen. Damit eröffneten sich Räume der Begegnung. Es entstanden echte Kommunikationssituationen und zudem wurde dabei „der Spieß umgedreht“. Migrantinnen fanden sich in der Rolle derjenigen wieder, die die Fragen stellen und waren nicht länger diejenigen, die sich erklären müssen. In der Rolle als Interviewerin gewannen sie an Sicherheit. Da es bei der Befragung allgemein um das Thema „Sprachen-Lernen“ ging, konnten im Gespräch auch ihre Ressourcen sichtbar, ihre Leistungen im Spracherwerb gewürdigt und Mehrsprachigkeit als Kompetenz-Plus wahrgenommen werden.



„Dieser Tag war für mich besonders,“ berichtet Farzana. „Ich hatte mit einer Frau ein Interview. Sie hat gefragt „Woher kommen Sie?“ und war sehr freundlich. Ich habe gesagt: „Aus Afghanistan“. Für diese Frau war mein Land sehr interessant. Sie hat viele Fragen über mein Land gestellt.“

Das Projekt wurde anschließend von den Teilnehmerinnen dokumentiert und erzielte den vierten Platz beim „Bremer Preis für Weiterbildung“.



Stadtteil Tenever in Bremen

Mütterzentrum Osterholz Tenever

Erwerbsintegration in einem Bremer Brennpunktstadtteil

Von den etwa 7000 Einwohnern im Stadtteil Osterholz Tenever sind ca. 70% Zuwanderinnen und Zuwanderer, Ausländerinnen und Ausländer oder Aussiedlerinnen und Aussiedler. Dieser Stadtteil hat in Bremen die höchste Arbeitslosenquote. Der innovative Projektansatz des EQUAL-Projekts "Berufliche Vorqualifizierung für Zuwanderinnen" des Mütterzentrums Osterholz Tenever ist auf die Lebenssituation der teilnehmenden Migrantinnen abgestimmt und bezieht Trainingsaspekte zur interkulturellen Kommunikation und Verständigung als wesentliche Projektbestandteile mit ein.

Zu Beginn des Projekts werden die Potenziale und beruflichen Perspektiven der Teilnehmerinnen ermittelt. In der sich anschließenden zehnmonatigen Schulungs- und Trainingsphase stehen Sprachförderung, Interkulturelle Kommunikation, EDV, Schreibtechnik, Wirtschaftskunde, Mathematik und Testtrainings zur Vorbereitung auf Einstellungstests im Mittelpunkt. Es folgt eine zweimonatige Praktikumsphase, in der gleichzeitig konkrete Anschlussperspektiven erarbeitet werden. Das Projekt ist Partner der Entwicklungspartnerschaft "Chancengleichheit für zugewanderte Frauen und Männer", in der ausschließlich Projekte für Migrantinnen gefördert werden. Es ist am Gender Mainstreaming Ansatz orientiert, bietet Kinderbetreuung an und bezieht (Ehe-)Partner und Familienangehörige in soziale Aktivitäten des Projekts ein.

Neben persönlicher und fachlicher Qualifizierung liegt der Schwerpunkt des Projekts im Bereich der interkulturellen Kompetenzvermittlung. Einstellungen und Verhaltensmuster von Zuwanderinnen gegenüber deutschen Personen, Institutionen und Betrieben und insbesondere Vorurteile bei Deutschen gegenüber

der Motivation und Arbeitsfähigkeit von Zuwanderinnen werden bewusst gemacht und bearbeitet: Ein wechselseitiger Prozess, in dem sowohl Kulturkompetenz als auch die Kooperation in der ethnisch heterogenen Teilnehmerinnengruppe zu einer verbesserten arbeitsmarktbezogenen Orientierung beitragen. Entwicklungspartnerschaftlich wird die Arbeit v.a. durch Trainingsangebote in den Bereichen interkulturelle Kommunikation und Diversity Management unterstützt. Das Empowerment der teilnehmenden Frauen steht im Mittelpunkt.

Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus stellt ein immanentes Ziel im Aufgabebereich des Mütterzentrums Osterholz Tenever e.V. dar und dokumentiert sich in zahlreichen Aktivitäten. So wurde u. a. ausgehend vom EQUAL-Projekt eine multikulturelle Frauengruppe gegründet, deren Teilnehmerinnen einerseits die eigene Kultur bewusst leben und gleichzeitig von der anderer lernen wollen, um gemeinsam Barrieren zwischen Kulturen und Nationalitäten abzubauen. Wie die interkulturelle Arbeit des Mütterzentrums zeigt, kann dieser Ansatz überzeugend zur Verständigung und zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus beitragen.

Der interkulturelle Ansatz spiegelt sich auch im Aufbau der Organisation wider. Frauen aus verschiedenen Nationen (iranische, türkische, kurdische, libanesische, polnische, russische, afrikanische, afghanische, indische u. a.) sind als Kursteilnehmerinnen, Kursleiterinnen und Arbeitnehmerinnen aktiv und engagieren sich in der Vorstandsarbeit.

Die EP "Anpassungsfähigkeit für Zuwander/innen und KMU" (HB/1)

Die Entwicklungspartnerschaft verfolgt primär einen präventiven arbeitsmarktpolitischen Ansatz und bezieht potenzielle Arbeitgeber/innen, Firmen und Verwaltungen in die Erwerbsförderung von Migrant/innen ein, um neue Ansätze des Diversity- und Change-Management zu entwickeln, zu erproben und zu begleiten. Durch die Verbesserung betrieblicher, arbeitsmarktpolitischer Förderstrategien soll eine intensivere Ausschöpfung des durch Migrant/innen repräsentierten Arbeitspotenzials erzielt werden.

Koordination:

Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales Referat 15
Dr. Saul Revel
Contrescarpe 72
28195 Bremen
E-Mail: equal@arbeit.bremen.de
www.bremen-hb.de

Betriebliche Beteiligung

Förderung der Integration in Betrieb und Weiterbildung



Das Projekt "Betriebliche Beteiligungsprozesse als Beitrag zur Beschäftigungsförderung von Zuwander/innen" trägt dazu bei, die betriebliche Informations- und Weiterbildungspolitik an die Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund anzupassen und sie zur stärkeren Beteiligung an betrieblicher Interessenvertretung zu motivieren. Erstmals wird ein gebündelter Beratungs- und Trainingsansatz erprobt, der sich an gewerkschaftliche Vertrauensleute, Betriebs- und Personalratsmitglieder sowie an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Migrationshintergrund richtet. Zielperspektive ist die Erarbeitung und der Abschluss von betrieblichen Vereinbarungen zu einer offeneren Einstellungspolitik und die Unterstützung der Integration von Zuwanderern.

Betriebliche Qualifikationsprogramme als Voraussetzung für innerbetrieblichen Aufstieg sind für Beschäftigte mit Migrationshintergrund oft nicht in ausreichendem Maße zugänglich. Abgesehen von den meist angeführten Defiziten wie Sprachfähigkeit und qualifizierter Erstausbildung setzt sich betriebliche Mitbestimmung oft nicht konsequent genug für die Integration ein. Dem Vorwurf, bei Einstellungen und Entlassungen eine "Nasenpolitik" zu unterstützen, müssen sich auch betriebliche Interessenvertretungen stellen.

Das Projekt bringt unterschiedliche betriebliche Akteure zusammen (Betriebs-/ Personal-

ratsmitglieder, Arbeitgebervertreter/innen, Ausbilder/innen und Beschäftigte). Trainings und Seminare stärken die interkulturelle und kommunikative Kompetenz der Mitglieder betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretungen. Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Migrationshintergrund werden in den Bereichen Antidiskriminierung und interkultureller Kompetenz geschult. Gezielte Unterstützung erhalten Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund, um sich in die Betriebs- und Gewerkschaftspolitik einbringen zu können. Das Projekt konzentriert sich auf Betriebe der Gesundheitswirtschaft sowie der Nahrungs- und Metallindustrie. Intensive Kooperationen bestehen mit der bremschen Niederlassung von Daimler Chrysler, den Bremer Stahlwerken und den Subunternehmen beider Betriebe. Die Arbeit des Projekts wird strategisch durch den DGB, Einzelgewerkschaften und Kammern unterstützt.

Erste Erfolge zeichnen sich inzwischen ab. In Kooperation mit dem Betriebsrat und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten wird derzeit bei einem der beteiligten Betriebe auf eine Betriebsvereinbarung zur verbesserten Integration zugewandelter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hingearbeitet. Betriebliche Mitbestimmung wird mit diesem erfolgreichen Projektansatz gezielt als Regulativ bei der Bekämpfung ethnischer Diskriminierung beim Zugang zur Arbeitswelt und im betrieblichen Alltag angesprochen und weiterentwickelt. Dieser Prozess wird durch die Projektarbeit von Arbeit und Leben Bremen e.V. in der Entwicklungspartnerschaft "Anpassungsfähigkeit für Zuwander/innen und KMU" gemeinsam mit den Gewerkschaften als strategischen Partnern gefördert und begleitet. Kooperations- und Trainingsangebote der Entwicklungspartnerschaft in den Bereichen Interkulturelle Kommunikation, Diversity Management und Gender Mainstreaming werden in die kontinuierliche Projektumsetzung einbezogen.

Zara – eine Erfolgsstory

Zara, 36 Jahre alt, ist eine der 18 Teilnehmerinnen des Teilprojekts der Entwicklungspartnerschaft "Bessere Beschäftigungsmöglichkeiten für Zuwander/innen". Sie hat den Iran im Alter von 22 Jahren verlassen, in der Erwartung mit ihrem Verlobten ein neues Leben in Deutschland zu beginnen. Es kam anders. Die Verbindung scheiterte kurz nach der Ankunft. Wenige Monate später brachte sie ihre Tochter zur Welt. Zara hat stets allein für sich und ihr Kind gesorgt, das inzwischen das Gymnasium besucht. Sie arbeitete als Verkäuferin, bei der Post und in der Gastronomie. Deutsch lernte sie durch den Umgang mit anderen Eltern und Kolleginnen und Kollegen.

Erst in der Umschulung konnte sie systematisch ihre Sprachkompetenz verbessern. „Ich bin hart geworden“, sagt die offene und sympathische Frau. „Ich habe viel darüber gelernt, worauf es in Deutschland im Arbeitsleben ankommt: Pünktlichkeit, Einsatzbereitschaft, Ehrlichkeit. Enttäuschend war, dass es einfach nicht gerecht zugeht. Meine guten Leistungen wurden oft nicht anerkannt.“

Vor drei Jahren entschied Zara, dass sie eine dauerhafte Berufsperspektive braucht und informierte sich über Ausbildungsmöglichkeiten zur Friseurin. Durch persönliche Kontakte wurde sie an die Beratungsstelle "Migrantinnen Berufsorientierung und Planung" (MIBOP), operativer Partner in der Entwicklungspartnerschaft "Anpassungsfähigkeit für Zuwander/innen und KMU", verwiesen, die den Kontakt zum EQUAL-Projekt herstellen konnte.

„Ich habe hier viel dazu-gelernt“, sagt Zara, „neben der sehr guten beruflichen Ausbildung vor allem beim Schreiben und Lesen, aber auch durch die Trainings zur interkulturellen Kommunikation.“ Zara hat bereits eine Stellenzusage. Die Eigentümerin von Zaras ehemaligem Praktikumsbetrieb hat ihr Poten-

zial erkannt. Zara soll dort, direkt nach Beendigung der Umschulung mit dem Gesellenbrief in der Tasche, in den nächsten Jahren Routine gewinnen und perspektivisch das Geschäft übernehmen. Zara hat viel erreicht. Sie hat als beruflich qualifizierte Frau und Mutter ein neues Leben in Deutschland begonnen und sich selbst eine dauerhafte berufliche Perspektive geschaffen.

Im Juli 2004 werden 18 Frauen aus acht Nationen ihre Gesellinnen-Prüfung als Friseurin ablegen. Für viele der Frauen ist dies die erste Berufsausbildung und der Einstieg in dauerhafte Beschäftigung. Diese Umschulung des Berufsförderzentrums der Handwerkskammer Bremen (BFZ) konnte dank der Beteiligung an EQUAL auf die speziellen Bedürfnisse dieser Frauen ausgerichtet werden und beinhaltet innovative Ausbildungsmodule.

Der Altersdurchschnitt der Teilnehmerinnen ist mit 36 Jahren vergleichsweise hoch. Die Schulungsleitung musste deshalb besonders für diese Maßnahme werben und hatte Erfolg. Nach guter Resonanz aus den Praktikumsbetrieben wird das Umschulungsangebot für diese Ziel- und Altergruppe intensiv von der Innung unterstützt. Somit hat dieser strukturierte innovative Ansatz gute Aussichten auf eine Verstetigung.



Teilnehmerinnen eines Ausbildungslehrgangs zur Friseurin

Die EP "Bessere Beschäftigungsmöglichkeiten für Zuwander/innen" (HB/2)

Diese Entwicklungspartnerschaft bietet spezielle Formen der Arbeitsförderung, die auf die besonderen Bedürfnisse zugewanderter Frauen und Männer ausgerichtet sind. Entsprechende Qualifizierungs-, Beratungs- und Beschäftigungsprojekte sind im Sinne von Förderketten aufeinander abgestimmt und ermöglichen eine möglichst dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Koordination:

Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales
Referat 15
Dr. Saul Revel
Contrescarpe 72
28195 Bremen
E-Mail: equal@arbeit.bremen.de
www.bremen-hb.de

Die EP „FLUEQUAL“ – Flüchtlinge Qualifizieren

Ziel:

Qualifizierung von Asylsuchenden und Flüchtlingen

Struktur:

Koordiniert wird FLUEQUAL vom Verein „Tür an Tür e.V.“ Diverse strategische Partner, denen neben Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen auch Verbände, Ausländer- und Flüchtlingsräte, kommunale Dienststellen und Vereine angehören, unterstützen die Arbeit strategisch. Insgesamt werden in acht Teilprojekten verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen für Asylbewerber/innen und Flüchtlinge durchgeführt, die dieser Zielgruppe den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt bzw. dem des Herkunftslandes ermöglichen sollen.

Arbeitsschwerpunkte:

- Assessment
- Sprachkursmodule als Grundlage für berufliche Qualifikation
- Soziale und berufliche Orientierung
- Vermittlung von EDV-Kenntnissen
- Multiplikatorenschulungen
- Verbesserung der Chancengleichheit von Mädchen und Frauen
- Abbau von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Koordination:

EP FLUEQUAL
c/o Tür an Tür e.V.
Schießgrabenstr. 14
86150 Augsburg
Tel: 0821 9079913
Fax: 0821 9079911
E-Mail: fluequal@tuerantuer.de
www.tuerantuer.de/bz_frame.htm

Erkennung der Kompetenzen

Orientierung und Empowerment mit Hilfe der Kompetenzbilanz



Foto: Theresa Gruber

Nach der Kompetenzfeststellung beginnt die Arbeitssuche

Migrantinnen und Migranten erleben ihre **M**erwerbstätigkeit in Deutschland häufig als Sackgasse, denn ihre Fähigkeiten und Erfahrungen sowie ihre oftmals weitreichenden formalen Berufsqualifikationen können in Deutschland nicht eingebracht werden, da sie häufig nicht als solche erkannt werden bzw. manchmal auch nicht nachgewiesen werden können.

Damit Erfahrungsreichtum und Kompetenzschatz nicht ungenutzt bleiben, hat das Deutsche Jugendinstitut (DJI) in München in Kooperation mit der Entwicklungspartner-schaft FLUEQUAL die „Kompetenzbilanz für Migranten/innen“ entwickelt.

Die Kompetenzbilanz ist ein ressourcenorientiertes Instrument, mit dessen Hilfe formelle und informelle Kompetenzen erkannt, anerkannt und dokumentiert werden können. Checklisten helfen, Fähigkeiten von Menschen herauszuarbeiten, die sie im Beruf, in der Freizeit oder in der Familie erworben haben. Natürlich spielen dabei auch die in Schule, Ausbildung, Studium und Weiterbildungsseminaren erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten eine wichtige Rolle. Die Dokumentation von persönlichen Stärken umfasst alle Lebensbereiche und geht weit über die Zertifikate und Bescheinigungen einer "formalen Bildungskarriere" hinaus. Ein Reflexionsrahmen wird hergestellt, in dem sich die eigenen Tätigkeitsfelder und Lernräume vergegenwärtigen und sich somit Nutzungsmöglichkeiten verdeutlichen.

Seit einigen Monaten wird das Instrument in den Teilprojekten von FLUEQUAL eingesetzt, die Qualifizierungsmaßnahmen zur sozialen und beruflichen Orientierung von Asylsuchenden und Flüchtlingen anbieten. Zum Beispiel werden im zwölfmonatigen Kurs-system des Teilprojekts QuF in Augsburg Teile des Interviewleitfadens im Sprachunterricht vorbereitet. Der eigentliche Bilanzierungsprozess wird in Einzelbetreuung durchgeführt. Anschließend wird ein Umsetzungsplan und ein Portfolio, eine Art Quintessenz der persönlichen Kompetenzen erarbeitet. Die Migrantinnen und Migranten fühlen sich dadurch ernst genommen und ein Reflexionsprozess wird in Bewegung gesetzt.

„Oft wissen sie nicht, über welche Kompetenzen sie eigentlich verfügen und wie sie diese nutzen können. Die Kompetenzbilanz hilft bei der Neuorientierung“, so eine Lehrkraft zur beruflichen Orientierung.

Denkbar ist diese Neuorientierung nicht nur auf beruflicher Ebene, sondern auch im sozialen bzw. bürgerschaftlichen Engagement.

Nicht zu unterschätzen ist auch der soziale und psychologische Effekt der Bilanzierung. Durch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Lebensweg, der oft auch mit negativen Assoziationen verbunden ist, wird häufig ein Empowerment-Prozess in Gang gesetzt, der zur persönlichen Stabilisierung beitragen kann.

Obwohl auf der Anwenderseite bereits viele positive Erfahrungen mit dem Einsatz der Kompetenzbilanz gemacht wurden, muss das Instrument noch verstärkt über die Beratungs- und Bildungsinstitutionen in die Arbeitswelt getragen werden. Dieser Aufgabe hat sich „KombiNet“ gestellt, ein Teilprojekt, in dem sich verschiedene Multiplikatoren zusammenschlossen haben, um Strategien zur Umsetzung und Implementierung des ressourcenorientierten Ansatzes in der Arbeitswelt und der Aufnahmegesellschaft zu entwickeln.

Asylum-Seekers in the EU

EQUAL-Konferenz in Dublin präsentiert gute Beispiele aus dem Themenbereich Asyl

Unter dem Motto „Asylum Seekers in the EU: The Challenges of Integration“ trafen sich am 31. März bis 01. April 2004 in Dublin (Irland) EQUAL-Entwicklungspartnerschaften und politische Vertreterinnen und Vertreter aus Europa sowie Asylexpertinnen und Asyl-experten von nationalen und internationalen Organisationen, um über erste Ergebnisse der Gemeinschaftsinitiative EQUAL im Themenbereich Asyl zu diskutieren und mögliche Beiträge für ein gemeinsames europäisches Asylsystem (Common European Asylum System – CEAS) zu erörtern. Eingeladen waren auch die neuen EU-Mitgliedstaaten, die bisher nur wenig Erfahrungen mit Flüchtlingen besitzen und von den Ergebnissen der Entwicklungspartnerschaften der 1. EQUAL-Förderrunde im Bereich Asyl profitieren können.

Europaweit werden im Rahmen der 1. Förder-runde von EQUAL 38 Entwicklungspartnerschaften, acht davon in Deutschland, im Themenbereich Asyl gefördert. Diese haben je nach nationalen gesetzlichen Rahmenbedingungen unterschiedliche Ansätze zur sozialen und beruflichen (Re-)Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen entwickelt und erprobt. Eine Ausstellung im Rahmen der Konferenz bot Raum, diese neuen Konzepte und Erfahrungen zu präsentieren und zu vergleichen.

Große Resonanz fand ein viel diskutiertes und in Deutschland im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft FLUEQUAL angewendetes Konzept der "Kompetenzbilanz für Migrant/-innen". Es handelt sich dabei um ein Instrument zur Identifizierung, Wertschätzung und Bewertung von Kompetenzen, die Migrantinnen und Migranten besitzen, die jedoch oft nicht erfasst, nachgewiesen oder anerkannt werden können. Ohne Zertifizierung ist der Weg in die Erwerbsarbeit jedoch oft verschlossen. Mit Hilfe der Kompetenzbilanzierung wird eine Checkliste erstellt, die es den Migrantinnen und Migranten sowie den Verantwortlichen in Beratungsorganisationen ermöglicht, eine realistische Bestandsaufnahme der formellen und informellen Kompetenzen aufzustellen. Ist dies erst einmal geschehen, so können mögliche Berufs- und Qualifizierungswünsche mit dieser Checkliste abgeglichen und Qualifizierungsbedarfe festgestellt werden (vgl. Artikel S. 14).

Im Blickpunkt aller vorgestellten, in EQUAL erprobten Instrumente standen dabei die Vorteile und der Nutzen, sowohl in finanzieller Hinsicht, als auch im Hinblick auf eine erfolgreiche Integration der Flüchtlinge in die europäischen Gesellschaften. Ziel der Konferenz war es jedoch nicht nur Good-Practice-Beispiele auf EU-Ebene auszutauschen, sondern auch Möglichkeiten zu erörtern, inwieweit erfolgreiche Konzepte in die bestehenden Asylgesetzgebungen der EU-Mitgliedstaaten und in ein gemeinsames Europäisches Asylsystem transferiert werden können. Bei dem Treffen der europäischen Staats- und Regierungschefs in Tampere (Finnland) 1999 kamen die Mitgliedstaaten überein, auf ein gemeinsames europäisches Asylsystem hinzuwirken.

Ein Ergebnis dieser ersten europäischen EQUAL-Konferenz im Themenbereich Asyl ist, dass mit den entwickelten Konzepten und innovativen Ansätzen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften die unterschiedlichen Auswirkungen nationaler Gesetzgebungen auf die Asylsuchenden besser verglichen werden können. Diese Informationen spielen auch bei der Weiterentwicklung eines gemeinsamen europäischen Asylsystems eine wichtige Rolle.



Migrantinnen und Migranten

Europäische Thematische Arbeitsgruppe Asyl (ETG 5)

Die europäische thematische Arbeitsgruppe Asyl (ETG Asyl) wurde im Rahmen der Umsetzung von EQUAL als eine von insgesamt sechs thematischen Arbeitsgruppen von der EU-Kommission eingerichtet. Sie wird unter Federführung der EU-Kommission und der leitenden Mitgliedstaaten Schweden und Niederlande umgesetzt.

Drei Arbeitsbereiche sind durch die ETG Asyl identifiziert worden:

- Beratung, Bildung und Ausbildung
- Beschäftigung von Asylsuchenden
- Capacity Building

In der ETG arbeiten Vertreterinnen und Vertreter der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften zum Thema Asyl sowie Vertreterinnen und Vertreter der Nationalen Koordinierungsstellen EQUAL mit.

Weitere Infos zur ETG 5 und zur Konferenz unter:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/

Ziel:

Die Vermittlung von Kompetenzen im interkulturellen und wirtschaftlichen Bereich als wichtige Brücke zur Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und Migranten durch Förderung des Unternehmergeistes.

Profil:

Das Existenzgründerbüro ist eine niederschwellige Anlaufstelle. Hier finden Migrant/innen eine kompetente und umfassende Beratung und Betreuung, die speziell abgestimmt ist auf die individuellen Bedürfnisse und die kulturspezifischen Aspekte berücksichtigt. Das unterscheidet die Beratungsstelle von anderen Angeboten für Existenzgründer/innen. Die Beratungsstelle ist Full-Service-Dienstleister, der neben den Coaching- und Consulting-Dienstleistungen auch Expertenvermittlungen und Weiterbildungs-/ Qualifizierungsmaßnahmen anbietet.

Kontakt:

Sibylle Ehreiser & Georg Brugger
Existenzgründerbüro für
Migrant/innen
BBZ Augsburg
Alter Postweg 101
86159 Augsburg
Tel: 0821 25768 72
Fax: 0821 25768 70
E-Mail: startklar@
bbz-augsburg.de

Existenzgründungen

Berufsbildungszentrum Augsburg



Foto: Bundesbildungsstelle, Berlin

Das Existenzgründerbüro im Berufsbildungszentrum Augsburg berät im Rahmen des Projekts „Startklar“ Migrantinnen und Migranten, die sich im Raum Augsburg/Nordschwaben selbständig machen möchten oder Hilfe bei der Sicherung ihres Unternehmens benötigen.

Speziell die Unternehmensgründung nimmt bei ausländischen Mitbürgern eine sehr bedeutende Stellung ein. Sie verfügen in der Regel über ein gründerfreundliches soziales Umfeld und aufgrund ihrer kulturellen Prägung über eine starke Gründermentalität. Laut einer Studie der Deutschen Ausgleichsbank (jetzt KfW-Mittelstandsbank) ist die Zahl der selbständigen Migrantinnen und Migranten in den letzten Jahren schneller gewachsen als die Zahl der selbständigen Deutschen. Auch schaffen ausländische Unternehmen mehr Arbeitsplätze als deutsche. Dieses Potenzial gilt es in Deutschland zu stärken.

Es fehlt vor allem an adäquaten Unterstützungsangeboten, die sich speziell an die Anforderungen dieser Zielgruppe richten. Strukturen, Normen und Werte sowie die individuelle Erlebnissituation und der Integrationsgrad sind stark prägend für das soziale und wirtschaftliche Verhalten der Migrantinnen und Migranten. Eine zielgruppenorientierte, bedarfsgerechte Beratung muss diesen Hintergrund und eventuell bestehende Vorurteile erkennen und berücksichtigen. Sie muss sowohl

- Interkulturelle Kompetenz als auch
- ökonomische Fachkompetenz vermitteln.

Der wichtigste Bereich ist die interkulturelle Kompetenz: Bei Existenzgründerinnen und -gründern mit Migrationshintergrund bestehen im Umgang mit Behörden, Geschäftspartnern und Kunden nach wie vor Berührungängste, die oft zu Missverständnissen führen. Die für eine reibungslose Zusammenarbeit benötigten Qualifikationen und das Verständnis für ein für alle Seiten erfolgreiches Miteinander sind nicht immer gegeben oder nur schwach ausgeprägt. Das Ergebnis: Gründungen und/oder auch Geschäftsabschlüsse kommen nicht zustande oder nur mit einem überproportional hohen Aufwand.

Die Vermittlung der Kompetenzen erfolgt über Einzelberatungen und -coachings, Gruppencoachings und Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei wurden auch neue Wege erfolgreich ausprobiert:

- 1. Interkultureller Existenzgründertag mit ca. 100 Teilnehmenden
- Interkulturelle Schulungen für Behörden
- Interkulturelle Workshops mit Migrantinnen und Migranten zum Beispiel zum Thema Kundenansprache

Das Konzept geht auf: mehr als 90 Personen sind in der Beratung und 15% sind heute bereits selbständig. Die Wirkungsgebiete sind dabei so unterschiedlich wie die Migrantinnen und Migranten, die sich beraten lassen: vom Juweliergeschäft bis zum Lebensmittelgeschäft mit russischen Spezialitäten ist alles vertreten. Beispiel einer erfolgreichen Existenzgründung ist auch die Eröffnung eines Online-Reisebüros, dessen Inhaberin aus Togo stammt.



Transnationale Kooperation in der Altenhilfe

Erfolgreiche Eingliederung von Migrantinnen und Migranten

Was haben FATIMA aus Bremen, OLGA aus Trento/Italien, ISMAIL aus Arhus und TRAN aus Montpellier gemeinsam? – eine Chance auf einen Arbeitsplatz in der Zukunftsbranche Altenhilfe – dank EQUAL.

Der Arbeitsmarkt-Sektor Altenhilfe ist in allen Ländern Europas durch Fachkräfte-Mangel gekennzeichnet. Fehlen in einigen Ländern die Ausbildungsstrukturen in diesem als eigenständigem Fachgebiet noch relativ neuen Bereich, so machen sich in anderen Ländern wie auch in der Bundesrepublik Deutschland insbesondere die Veränderung der Alterspyramide und der rasant steigende Bedarf an pflegeorientierten Dienstleistungen bemerkbar.

Fatima, Olga, Ismail und Tran sind Migrantinnen und Migranten in Europa und alle bringen ihre ganz eigene Geschichte mit. Sie haben viele Kompetenzen zu bieten, die in der Pflege gebraucht werden. Sie bedürfen aber auch der Unterstützung – z.B. beim Erlernen der für sie neuen Kultur, bei der Sprache und beim Erwerb des Fachwissens.

EQUAL-Projekte aus Dänemark, Italien, Frankreich und Deutschland, die sich mit der Entwicklung neuer arbeitsmarktlicher Ansätze in der Altenhilfe ihrer Länder beschäftigen, haben sich zum PECS (Pro European Care System) vereint. SEPiA – eine sektorale Entwicklungspartnerschaft in der Altenhilfe – ist der deutsche Partner dieser themenorientierten Partnerschaft und schwerpunktmäßig durch das Bremer Projekt „Qualifizierung für MigrantInnen in der Altenhilfe“ der Bremer Heimstiftung involviert.

Die Erfolge der Zusammenarbeit mit den ebenfalls in der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten tätigen Projekten in Arhus, Trento und Montpellier sind greifbar und praktisch. So wurde ein langfristiger Austausch der Curricula vereinbart und es finden – auch über den Projektrahmen hinaus – Studienbesuche bei den Projektpartnern statt. Ziel ist es, europäische Good-Practice-Ansätze für die eigene Arbeit nutzbar zu machen. Der Erfahrungsaustausch behandelt dezidiert die unterschiedlichen Ansätze zum kulturellen Lernen und die Konzepte zum Umgang mit nicht-muttersprachlichen Lernenden. Interessant ist beispielsweise die dänische Umsetzung des selbstorganisierten Lernens und die individuelle Erfassung nachweisbarer Kompetenzen der

Lernenden. Dies führt in der Umsetzung zu der Prämisse „Alle lernen nicht mehr Alles“ – und in der Praxis dazu, dass der in Kasachstan ausgebildete Biologe die Lerneinheit über den menschlichen Körperbau während der Qualifizierung zur Altenhilfe nicht mehr besuchen muss, dafür aber an einer Extra-Einheit Sprachenunterricht teilnehmen kann. Diese Ansätze finden ihren Niederschlag z.B. in Veränderungen des zweiten Durchgangs der Ausbildung von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern mit Migrationshintergrund in SEPiA.



Dokumentiert wird die erfolgreiche Zusammenarbeit im PECS z.B. durch die Ergebnisse der Arbeitspakete:

- Im ersten Arbeitspaket wurde Datenmaterial zur Altenpflege in eine bereits bestehende Datenbank integriert (www.ec-cn.org).
- Im zweiten Arbeitspaket führten die Partner in ihren nationalen Netzwerken eine Befragung zum Thema „Nationale Rekrutierungsstrategien in der Altenhilfe – Bestandsaufnahme und Perspektiven“ durch.
- Im dritten Arbeitspaket werden die „Nationalen Ansätze zur Steigerung der Verweildauer im Berufsfeld Altenhilfe“ erfasst.

Weitere Pakete sind in Arbeit, abgeschlossen werden die Aktivitäten durch die Evaluation der transnationalen Arbeit.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:
www.ec-cn.org und www.ii.unitn.it/pecs/

Migrantinnen und Migranten

Die EP „SEPiA“ – Sektorale Entwicklungspartnerschaft in der Altenhilfe

Die EP SEPiA

- entwickelt Bildungsalternativen,
- fördert Netzwerke,
- qualifiziert Menschen,
- stärkt das Berufsbild und
- ist europäisch aktiv.

Struktur:

Gesamtnetzwerk mit acht operativen Partnern der Aus- und Weiterbildung in der Altenhilfe:

- Bremen: Propädeutikum und Ausbildung von Pflegehelfer/-innen/ Zielgruppe Migrant/innen
- Göttingen: Berufsbegleitende Ausbildung PflegehelferIn und E-learning für Praxisanleiter/-innen
- Kiel: Interdisziplinäre gerontopsychiatrische Qualifikationen
- Melle: Elektronische Bewohnerakte/ ELBA – Einführung und Schulung
- Neustrelitz: Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungen für neue Konzepte in der Betreuung dementer Menschen
- Preetz: Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für examinierte Pflegekräfte im Bereich stationärer und ambulanter Altenpflege
- Rendsburg: Entwicklung und Durchführung einer teilweise E-Learning gestützten berufs begleitenden Weiterbildung in der Pflege
- Bonn: Transnationale Koordination

Koordination:

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Schleswig-Holstein
Norddeutsches Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege
Dörte Christens-Kostka
Tel: 0431 988 5334
E-Mail: doerte.christens-kostka@sozmi.landsh.de
www.equal-sepia.de

Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten

EQUAL-Netzwerk plant Fachtagung in Hannover



Foto: Teilprojekt MIA, Berlin

Mit dem Ziel des Austauschs über Projektstrategien und interessante arbeitsmarktpolitische Ansätze, der Aufbereitung und Verbreitung von Best-Practice haben sich im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL im Dezember 2002 die Entwicklungspartnerschaften der 1. EQUAL-Förderrunde unter verschiedenen Themenstellungen zu insgesamt 14 thematischen Netzwerken zusammengeschlossen.

Im thematischen Netzwerk "Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten" bearbeiten ca. 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, u.a. aus 15 Entwicklungspartnerschaften, in drei Arbeitsgruppen die Schwerpunkte:

- Sensibilisierung von und in Betrieben,
 - Neue Wege in die Arbeitswelt und
 - Schlüsselqualifikation – Deutsch im Beruf.
- In alle Arbeitsgruppen fließen die Querschnittsthemen Empowerment, interkulturelle Kompetenz und Maßnahmen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit mit ein.

Das Netzwerk greift auf eine sehr große Breite der thematischen Ansätze in den Entwicklungspartnerschaften zurück. Migrantinnen

und Migranten sind als benachteiligte Personengruppe am Arbeitsmarkt Zielgruppe in allen EQUAL-Förderbereichen: Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Mitarbeiter/innen, Chancengleichheit und Asyl.

Ein Schwerpunkt der Netzwerkarbeitsgruppen ist es daher auch, ein Bewertungssystem zu entwickeln, deren Indikatoren die Grundlage für die Bewertung von Good-Practice in den beteiligten Entwicklungspartnerschaften sein werden. In der Arbeitsgruppe "Schlüsselqualifikation - Deutsch im Beruf" wurde ferner ein Modell zur Schulung von Multiplikatoren ausgearbeitet, dessen Erprobung anläuft.

Eine erste Präsentation des Netzwerks erfolgte im Rahmen der EQUAL-Jahrestagung im Dezember 2003 in Bonn in Kooperation mit einem Projekt aus dem Bundesprogramm XENOS, dessen Ziel die Verknüpfung arbeitsmarktlicher Interventionen im Übergang zwischen Schule und Beruf mit Maßnahmen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ist.

Voraussichtlich im November 2004 beabsichtigt das Netzwerk in Hannover eine Fachtagung durchzuführen, deren Ziel es ist, innovative Ergebnisse und Erfahrungen aus den EQUAL-Entwicklungspartnerschaften vorzustellen und mit politischen Entscheidungsträgern und mit einem Fachpublikum zu diskutieren. Damit soll die Öffnung des Netzwerks für EQUAL-externe Akteure eingeleitet sowie Transfer und Nachhaltigkeit gesichert werden.

Kontakt:

Nilgün Öksüz
Nilguen.oeksuez@bmwa.bund.de

Lokale und regionale Berufliche Qualifizierungsnetzwerke

Förderung der Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, eine Initiative des BMBF

Anlässlich der Auftaktveranstaltung „Ausbildung geht alle an!“ im Bonner Wissenschaftszentrum am 4. März dieses Jahres gab das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zusammen mit der Initiativstelle für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) im Bundesinstitut für Berufsbildung offiziell den Start von insgesamt zehn Beruflichen Qualifizierungsnetzwerken für Migrantinnen und Migranten (BQN) bekannt.

Neben der BQN Essen, die bereits im Juni 2003 ihre Arbeit aufgenommen hat, werden seit Anfang 2004 aus dem BQF-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung weitere neun BQN an den Standorten Rostock, Berlin, Sächsische Schweiz/Pirna, Ulm, Stuttgart, Nürnberg-Fürth-Erlangen, Ost-Westfalen-Lippe/Bielefeld, Emscher-Lippe/Gelsenkirchen und schließlich die Landes-BQN Rheinland-Pfalz mit den Standorten Mainz und Ludwigshafen gefördert.

Die Einrichtung dieser BQN soll durch Vernetzung und intensive Kooperation zentraler Akteure wie der Kammern, der Arbeitsagenturen, der kommunalen Einrichtungen, der Gewerkschaften, Schulen, Bildungsträger und insbesondere auch der Migrantenorganisationen auf lokaler und regionaler Ebene die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die vorhandenen Ressourcen gebündelt werden. Existierende Maßnahmen sollen weiterentwickelt und besser aufeinander abgestimmt werden, um Jugendlichen und jungen Erwachsenen (bis 27) mit Migrationshintergrund den Zugang zum Regelangebot des Bildungs- und Ausbildungssystems zu erleichtern.

Die einzelnen BQN entwickeln mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung Konzepte in den Handlungsfeldern: Übergang – Schule – Ausbildung – Beruf, Akquisition von Ausbildungsplätzen, Berufsbildungsförderungspolitik für Migrantinnen und Migranten auf lokaler und regionaler Ebene, Bildungs-, Hochschul-, Weiterbildungs- und Forschungspolitik; sowie Öffentlichkeitsarbeit. Im Mittelpunkt stehen dabei

- die Konzeption neuer übergreifender Sprachförderungskonzepte,
- zielgruppenorientierte Ansätze der Kompetenzfeststellung und -entwicklung,

- die Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft des Öffentlichen Dienstes,
- die Verbesserung des Übergangsmanagements Schule – Ausbildung – Beruf etwa durch Herstellung konkreter Beziehungen der Schulen zu Unternehmen schon während der Schulzeit,
- die Einwirkung auf die Medien und die Lokalpresse zur Veränderung des Bildes der Migranten in der Öffentlichkeit,
- die Nutzung der lokalen Gremien, die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und die Einbeziehung von Fachkräften mit Migrationshintergrund in die Konzeptentwicklung.

Die BQN arbeiten dabei eng mit anderen bestehenden lokalen und regionalen Netzwerken zusammen, die aus anderen Bundes-, Landes- oder EU-Programmen gefördert werden wie z.B. EQUAL, XENOS, Lernende Regionen oder Kompetenzagenturen. Dies geschieht einerseits aus dem Bestreben, Doppelförderung zu verhindern, andererseits aber, und dies in besonderem Maße, um Synergien zu schaffen und Ergebnisse zu nutzen. Die von IBQM entwickelte Kommunikations- und Arbeitsplattform BQNet ist ein Instrument des bundesweiten Erfahrungsaustauschs und des Monitoring der BQN-Projekte.



V.l.n.r.: Gudrun Stoltenberg (Leiterin des Referats Benachteiligtenförderung), Veronika Pahl (Abteilungsleiterin der Abteilung Ausbildung und Bildungsreform), Helmut Pütz (Präsident des BIBB) und Dr. Gisela Baumgratz-Gangl (Projektleiterin des IBQM)

Migrantinnen und Migranten

Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM)

Die IBQM ist ein Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen des Bundesprogramms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“.

Ziel:

Ziel ist es, bundesweit alle Berufsbildungsakteure für die Notwendigkeit der beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten zu sensibilisieren, Konzepte, Projekte und Initiativen auf diesem Gebiet anzuregen und zu vernetzen.

Ein besonderer Schwerpunkt ist die Initiierung von Beruflichen Qualifizierungsnetzwerken (BQN) für Migrantinnen und Migranten auf lokaler und regionaler Ebene.

Kontakt:

Dr. Gisela Baumgratz-Gangl
Projektleiterin
Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: 0228 107 1420
E-Mail: baumgratz@bibb.de
www.bibb.de/de/11839.htm

Aus anderen Themenfeldern

Die EP „REchoke“

Struktur:

Fünf Träger in drei Landkreisen mit elf Teilprojekten;
Transnationale Partner in Spanien, Portugal, Frankreich.

Ausgangssituation:

Geringe Geburtenrate, Abwanderung, zukünftiger Fachkräftemangel

Ziel:

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ländlichen Regionen des Landes Brandenburg

Arbeitsschwerpunkte:

- Sensibilisierung der Öffentlichkeit zu Fragen der „Work-Life-Balance“
- Einführung familienfreundlicher Maßnahmen in Betrieben
- Unterstützung arbeitsloser Existenzgründer/innen mit Familie
- Entwicklung alternativer Kinderbetreuungsvarianten
- Coaching und Training für Berufsrückkehrer/innen mit Familie

Koordination:

Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ GmbH
Brücker Landstraße 22b
14806 Belzig
Dr. Veit-Stephan Zweynert
Tel.: 033841 6540-0
Fax: 033841 65403
E-Mail: stephan.zweynert@tgz-belzig.de
www.neu-start.org

IMPRESSUM

Herausgeber:
Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit
Nationale Koordinierungsstelle EQUAL
Villemombler Str. 76
53123 Bonn
www.equal-de.de

V.i.S.d.P.: Dr. Michael Heister

Druck: JVA druck+medien, Geldern
Auflage: 7.500

Gefördert durch das Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln
des Europäischen Sozialfonds



Familienfreundlichkeit als Standortvorteil

Startschuss für den Wettbewerb „Job und Familie: Das geht!“



Geburtenrückgang, Entvölkerung und zukünftiger Fachkräftemangel im Land Brandenburg sind momentan viel diskutierte Themen. Betriebe, die in den kommenden Jahren gutes Personal binden und halten wollen, werden dies auch durch Berücksichtigung familiärer Belange der Angestellten erreichen. Familienfreundlichkeit wird damit zum Standortvorteil. Um bereits vorhandene gute Erfahrungen zu verbreiten und neue Ideen familienfreundlicher Unternehmenskultur zu fördern, organisiert die Entwicklungspartnerschaft REchoke den Wettbewerb „Job und Familie: Das geht! Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in Brandenburger Unternehmen“.

Als Schirmherr des Wettbewerbs konnte der Brandenburger Arbeits- und Sozialminister Günter Baaske gewonnen werden. Neben seinem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen ist auch das Ministerium für Wirtschaft des Landes Brandenburg einer der Kooperationspartner. Zwei Brandenburger Unternehmen unterstützen die Aktion als Sponsoren – die EKO Stahl GmbH Eisenhüttenstadt sowie das Reha-Zentrum Lübben.

Die offizielle Eröffnung fand am 7. Juni 2004 statt. Betriebe und Einrichtungen des Landes Brandenburg sind eingeladen, vergangene, bereits laufende oder geplante Projekte einzureichen, die familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen. Zur Bewertung werden an die Projekte insbesondere zwei Fragen gestellt:

- Wie vertragen sich Familienleben und Arbeitswelt in Ihrem Betrieb?
- Können die Angestellten ihre Familie (Kinder, pflegebedürftige Angehörige) und ihren Job (Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Elternzeit) gut unter einen Hut bringen?

Bewerbungsschluss ist Ende August. Die Preisträger erhalten u.a. Unterstützung bei der Umsetzung ihrer Projekte in Form von Beratungsleistungen, organisiert durch die Entwicklungspartnerschaft REchoke.

Beispiele familienfreundlicher Maßnahmen:

- familienfreundlichere Arbeitszeiten,
- Unterstützung für Angestellte, die Angehörige pflegen,
- Hilfestellungen bei der Kinderbetreuung,
- Kontakthalten mit Elternzeitlern,
- Freistellung bei familiären Notfällen,
- Betriebliche Unterstützung bei Umzug/Wohnungssuche,
- Betriebsfeiern mit Familienangehörigen.

Vorteile familienfreundlicher Unternehmenspolitik:

- Bindung qualifizierter Mitarbeiter/innen,
- Einsparungen bei Personalsuche und Einarbeitung,
- Verbesserung von Motivation und Arbeitsklima,
- Senkung von Fluktuation und Krankenstand,
- Höhere Attraktivität des Betriebes für Fachkräfte (z.B. für junge qualifizierte Frauen),
- Imageverbesserung und Marketingvorteil.

Thema im nächsten



NEWSLETTER

„Arbeitsmarktintegration Jugendlicher und junger Erwachsener“