

ALTER  
GESCHLECHT  
SOZIALE HERKUNFT  
KULTUR  
RELIGION

WERTE  
LEBENSFORMEN  
MOBILITÄT  
NATIONALITÄT

# DIVERSITY UND VIELFALT

BERUFSERFAHRUNG  
WELTANSCHAUUNG  
ZUGEHÖRIGKEIT  
PERSÖNLICHKEIT

SPRACHE  
SEXUELLE IDENTITÄT  
SOZIALES UMFELD  
AUSBILDUNG

**Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen /  
Interkulturelle Öffnung**

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

**Dokumentation der Aktivitäten im Handlungsfeld  
Diversity Management**

## Impressum

### Dokumentation zum Teilprojekt

„Migrantenorganisationen / Interkulturelle Öffnung“

#### Herausgeber:

Verein für Kultur und Bildung e.V. (KUBI)

Teilprojekt „Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen / Interkulturelle Öffnung“

IQ Landesnetzwerk Hessen

Burgstraße 106

60389 Frankfurt am Main

kubiverein@kubi.info

www.kubi.info



#### Autorinnen:

Anja Kallabis-von Salzen, KUBI e.V.

email: kallabis-von-salzen@kubi.info

Dr. Ghodsi Hejazi, KUBI e.V.

email: hejazi@kubi.info

#### Redaktion:

Anja Kallabis-von Salzen; Dr. Ghodsi Hejazi

#### Layout/Infografik-Design:

Amely-Sharon Maacken | design print & web | Hamburg

web: design-printweb.de

#### Fotos:

KUBI e.V.

Netzwerk IQ/Anita Schiffer-Fuchs (S. 24)

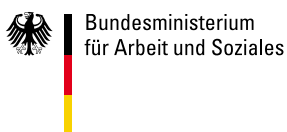
#### Druck:

WirmachenDruck.de

Alle Rechte vorbehalten

© 2014

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.





# Inhalt

## Dokumentation zum Teilprojekt „Migrantenorganisationen / Interkulturelle Öffnung“

<b>1. Einleitung</b>	07
<b>2. Ziele und Struktur des bundesweiten Förderprogramms Integration durch Qualifizierung (IQ)</b>	08
2.1 IQ Landesnetzwerk Hessen	09
2.2 KUBI e.V. als Teilprojekt im IQ Landesnetzwerk Hessen	10
<b>3. Migrantenorganisationen als Akteure des Arbeitsmarkts</b>	11
3.1 Struktur und Funktion von Migrantenorganisationen	11 - 12
3.2 Zusammenarbeit der Migrantenorganisationen im Förderprogramm IQ	13
3.3 Ziele der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen	14
3.4 „Diversity Management“ als Querschnittsaufgabe	15
<b>4. Aktivitäten von KUBI als Teilprojekt im IQ Landesnetzwerk Hessen</b>	16
4.1 Die „Multiplikatorenschulung“	17
4.2 Das „Erzählcafé“	18
4.3 Das „Arbeitsmarktgespräch“	19
4.4 Das „Interkulturelle Training“	20 - 21
4.5 Der „Entwicklungsworkshop“	21 - 22
<b>5. Zusätzliche Aktivitäten</b>	23
5.1 Fachtag: „Kammern und Migrantenorganisationen – Potenziale der Zusammenarbeit bei der beruflichen Integration und Fachkräftesicherung“	23
5.2 Beilage für türkisch- sowie russischsprachige Zeitungen	24 - 25
<b>6. Erfahrungen und Bedarfe aus der Region Rhein-Main und Südhessen</b>	26 - 27
<b>7. Zusammenfassung und Ausblick</b>	28 - 29
Danksagung	30
Fotodokumentation: Formate in Bildern	31 - 33
Literatur	34





## Vorwort Arif Arslaner

### Liebe Leserinnen, lieber Leser,

bereits seit 2005 arbeitet der Verein für Kultur und Bildung e.V. (KUBI) im Trägerverbund Transferprojekt Hessen im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“<sup>1</sup> eng mit Migrantenorganisation (MO)<sup>2</sup> zusammen: „Arbeitsmarktintegration“ ist hierbei das zentrale Thema.

Als Teilprojekt „Migrantenorganisationen / Interkulturelle Öffnung“ setzt KUBI in der Region Rhein-Main und Südhessen die im Förderprogramm IQ beschriebenen Ziele um: Um zu einer besseren Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten beizutragen, werden Entwicklungspartnerschaften mit MO und Akteuren des Arbeitsmarktes aufgebaut und ein regionales Netzwerk geschaffen.

Diese Kooperationen zwischen MO und Regelinstitutionen des Arbeitsmarkts sind ein wichtiger Baustein, um die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund entscheidend voranzutreiben. Als Netzwerkpartner integriert, können MO vor Ort einen Wissenstransfer von arbeitsmarktrelevanten Themen initiieren.

Bei der praktischen Umsetzung der Ziele rücken die MO, deren Mitglieder und ihre Bedarfe in den Mittelpunkt: Um den Prozessverlauf der Arbeitsmarktintegration zu optimieren, werden die Themen der „Anerkennung“, der „Qualifizierung“ und des „Berufsbezogenen Deutsch“ in den MO vermittelt. An diesen Schnittstellen arbeiten wir mit den weiteren Teilprojekten aus dem Hessischen Landesnetzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zusammen:

Durch Angebots- und Informationsvermittlung, Sensibilisierung und interkulturelle Öffnung der Arbeits-



**Arif Arslaner**  
Geschäftsführer KUBI e.V.

marktakteure sowie die Professionalisierung der Vertreter/-innen aus MO soll der Prozess der Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt gelingen.

Auf den folgenden Seiten erwartet Sie die Dokumentation unseres Teilprojekts „Zusammenarbeit mit Migrantinnenorganisationen / Interkulturelle Öffnung“ in Wort und Bild und dient Ihnen zu einer vertieften Beschäftigung mit der Umsetzung des Handlungsschwerpunkts „Diversity Management“ in der Region Rhein-Main und Südhessen im IQ Landesnetzwerk Hessen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre mit vielen Impulsen!

Herzlichst,  
**Arif Arslaner**

Geschäftsführer Verein für Kultur und Bildung e.V.

<sup>1</sup> Im folgenden Text wird für „Förderprogramm durch Qualifizierung (IQ)“ kurz IQ geschrieben.

<sup>2</sup> Im folgenden Text wird der Begriff Migrantinnenorganisation als Abkürzung MO genannt.





# 1. Einleitung

Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über die Aktivitäten des Teilprojekts „Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen / Interkulturelle Öffnung“ in der Region Rhein-Main und Südhessen im Rahmen des IQ Landesnetzwerks Hessen „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ in der Förderphase vom 01.07.2011 bis zum 31.12.2014.

Dabei rückt explizit die Zusammenarbeit und Stärkung von Migrationsorganisationen in den Fokus: Das Teilprojekt „Migrantenorganisationen / Interkulturelle Öffnung“ bindet sie als Akteure im Förderprogramm IQ ein.

Zunächst gibt der erste Teil der Dokumentation einen Überblick der Ziele sowie der gesamten Struktur des Förderprogramms IQ. In diesem Zusammenhang zeigen wir ebenfalls auf, wie das Hessische Landesnetzwerk IQ mit den Teilprojekten funktioniert.

Im zweiten Teil stellen wir Migrantenorganisationen vor: Welche entscheidende Rolle können diese Vereinigungen bei der sozialen und beruflichen Integration von Migrant/-innen übernehmen und warum sind sie hier notwendige Akteure?

Das Förderprogramm IQ hat ein Modell der „Prozesskette der beruflichen Integration“ von Migrant/-innen entwickelt, das die arbeitsteilige Zusammenarbeit unterschiedlicher lokaler Akteure vorsieht.<sup>3</sup> Im dritten und vierten Teil verdeutlichen wir die Einbindung einzelner regionaler Migrantenorganisationen in die Prozesse der Umsetzung: Welche Angebote dienen einer „passgenauen“ Unterstützung der Zielgruppe, wie stärken wir MO in den Professionalisierungs- und Partizipationsansätzen und wie kann die berufliche Integration von Migrant/-innen nachhaltig ermöglicht werden? Diese und weitere Fragen werden in unseren Aktivitäten aufgeworfen, behandelt und diskutiert.

Abschließend dokumentieren wir im fünften Teil unsere Erfahrungen und die ermittelten Bedarfe, damit die Zusammenarbeit zwischen Migrantenorganisationen und Arbeitsmarktakteure der Regelinstitutionen in Kooperationspartnerschaften gelingen kann.

<sup>3</sup> Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Hg BMAS und BA, 2012

## 2. Ziele und Struktur des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

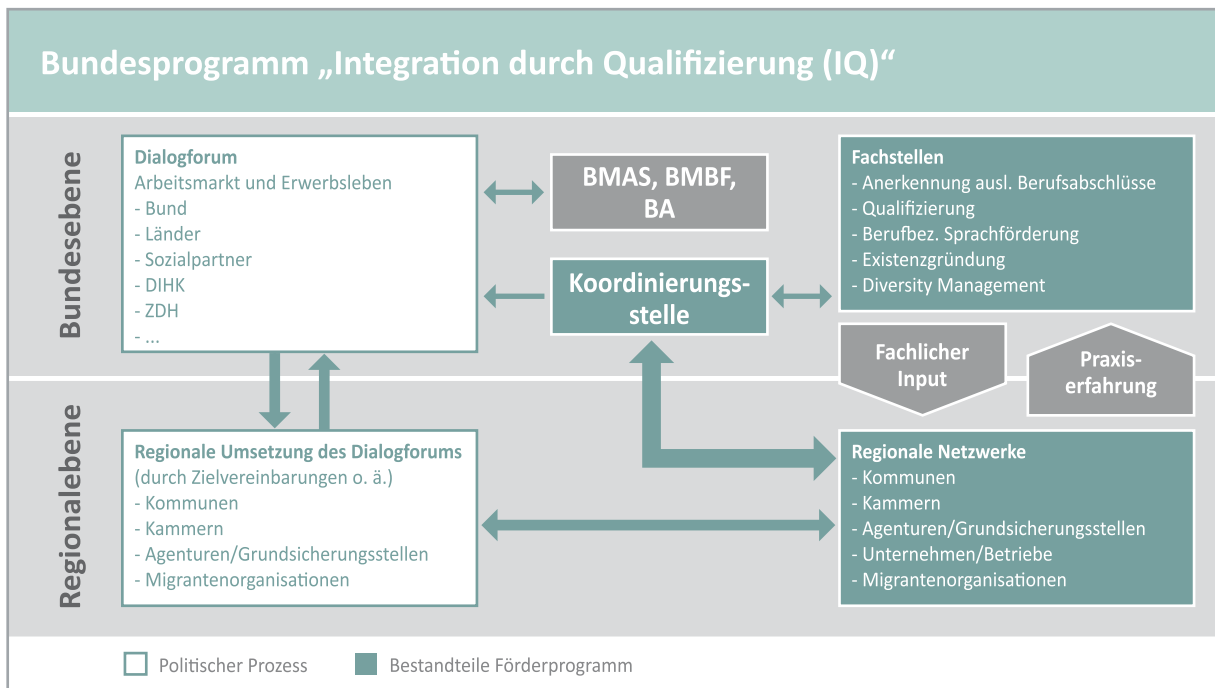
Um die Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu verbessern, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2005 das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ ins Leben gerufen. Weitere Auftraggeber des Programms sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Auf der Grundlage der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans werden u.a. die zuständigen Regelinstitutionen, insbesondere die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter, bei ihrer Aufgabenwahrnehmung unterstützt.

Die Leitzielbereiche des Förderprogramm IQ<sup>4</sup> sind :

- ▶ nachhaltige Verbesserung der Koordinierung und Verzahnung, der in den Regionen vorhandenen Förderangebote zur Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund **(Prozesskette)**

- ▶ Bereitstellung von nutzungsfreundlichen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikation **(Anerkennung)**
- ▶ Stärkung der interkulturellen und migrationspezifischen Kompetenz der Fachkräfte in den Regelinstitutionen der Arbeitsmarktintegration **(Interkulturelle Kompetenz/Diversity)**



Quelle: Aufbau und Struktur des Förderprogramms IQ<sup>5</sup>

Das Bundesprogramm wird in sechzehn Regionalen Netzwerken umgesetzt: Hier stellt die Bundesebene den Regionalen Netzwerken fachliche Expertise zur Verfügung mit der Aufgabe, diese gemeinsam mit ihren lokalen Netzwerken weiterentwickeln.

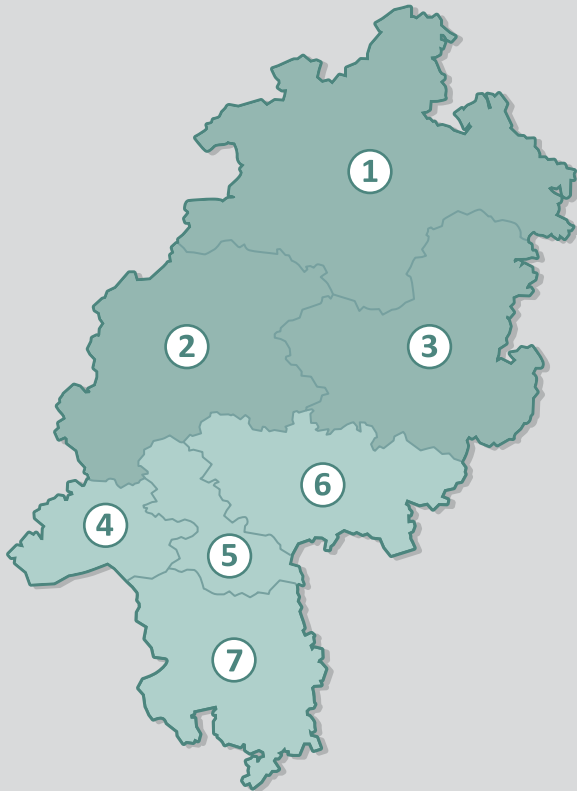
<sup>4</sup> Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Hg. BMAS und BA, 2012

<sup>5</sup> Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, <http://www.netzwerk-iq.de/netzwerk-iq.html>





## Die Schwerpunktregionen des IQ Landesnetzwerks Hessen



### Nördliche Region/NOM:

- ① Landkreise Kassel, Schwalm-Eder, Waldeck-Frankenberg, Werra-Meißner und Stadt Kassel
- ② Gießen, Marburg-Biedenkopf, Lahn-Dill-Kreis und Limburg-Weilburg
- ③ Landkreise Fulda, Hersfeld-Rotenburg und Vogelsberg

### Südliche Region/RMS:

- ④ Stadt Wiesbaden, Main-Taunus-Kreis und Rheingau-Taunus-Kreis
- ⑤ Städte Frankfurt und Offenbach am Main sowie Landkreise Offenbach und Hochtaunus
- ⑥ Wetteraukreis, Main-Kinzig-Kreis und Hanau
- ⑦ Stadt Darmstadt, Landkreise Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg, Odenwald und Bergstraße

## 2.1 IQ Landesnetzwerk Hessen

Das Bundesland Hessen mit seinen Landkreisen und kreisfreien Städten ist in zwei IQ Regionen

- ▶ Rhein-Main und Südhessen (RMS)
- ▶ Nord-, Ost- und Mittelhessen (NOM)

mit sieben Unterregionen aufgeteilt. Vier Regionen befinden sich im Rhein-Main-Gebiet und Südhessen, drei Regionen in Mittel- und Nordhessen.

In den Jahren 2011/12 war das Amt für Multikulturelle Angelegenheiten (AMKA) der Stadt Frankfurt am Main für die Gesamtkoordination des Netzwerks zuständig. Seit 2013 übernimmt das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS) diese Verantwortlichkeit.

Für beide hessische IQ Regionen gibt es jeweils unterschiedliche operative Träger, die grundsätzlich für die

Umsetzung der Aktivitäten in ihren Handlungsfeldern/Teilprojekten verantwortlich sind. In der Netzwerkregion Rhein-Main und Südhessen (RMS) sind folgende Träger als Teilprojekte aktiv:

- ▶ Begleitung der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes (einschließlich telefonischer Erstberatung): beramí - berufliche Integration e.V., Frankfurt am Main
- ▶ Berufsbezogenes Deutsch: FRESKO e.V., Wiesbaden
- ▶ Qualifizierung (Anpassungs- und Nachqualifizierung): IB Verbund Hessen
- ▶ Diversity Management mit Schwerpunkt Stärkung der Migrantenorganisationen / Interkulturelle Öffnung: KUBI e.V., Frankfurt am Main



## 2.2 KUBI e.V. als Teilprojekt im IQ Landesnetzwerk Hessen

*„Für uns ist Vielfalt eine wichtige Ressource unserer Gesellschaft. Deshalb fördern wir aktiv die Integration aller Menschen in unser Gemeinwesen – und betonen zugleich die Individualität jedes Einzelnen.“*

Arif Arslaner,  
Geschäftsführer KUBI e.V.

Selbst 1993 als Migrantenorganisation gegründet, arbeitet der Verein für Kultur und Bildung e.V. (KUBI) seitdem mit unterschiedlichen Migrantenorganisationen zusammen. Neben dem großen Erfahrungsspektrum, das sich KUBI aneignet und stets erweitert, entstehen viele Verbindungen zu anderen Partnern. Aus diesen Kontakten und vielen Kooperationen entwickelt sich ein Netzwerk, das für unsere Arbeit von prägnanter Bedeutung ist: Inzwischen sind Kooperationen mit etwa 50 Vereinen entstanden.

Der Verein ist ein erfahrener und erfolgreicher Träger von beruflichen Integrationsmaßnahmen in der Region. Bereits in der dritten Förderperiode des IQ Landesnetzwerks Hessen arbeitet das Teilprojekt „Migrantenorganisationen / Interkulturelle Öffnung“ mit Migrantenorganisationen sowie unterschiedlichen Arbeitsmarktakteuren im Rhein-Main-Gebiet und in Südhessen zusammen: Aufgrund eines zuverlässigen und guten Zugangs zu Migranten-Communities sowie zu Regelinstitutionen des Arbeitsmarkts gelingt der Transfer der bundesweiten IQ-Expertise.





### 3. Migrantenorganisationen als Akteure des Arbeitsmarkts

**Vereine, Vereinigungen oder Initiativen, die von Migrant/-innen gegründet oder geführt werden, nennt man in der Regel MO. Deren Ziele und Zwecke resultieren wesentlich aus der Lebenssituation und den Interessen der Mitglieder. Hierbei unterscheiden sich MO nicht von anderen zivilgesellschaftlichen Vereinigungen.**

In den letzten Jahren hat sich die Einsicht durchgesetzt, dass MO eine wichtige Rolle bei der Integration einnehmen. Rückblickend wird erkannt, welche Leistungen sie erbringen: Zunächst sind sie in den häufigsten Fällen die Erstanlaufstelle für ihre Mitglieder, beraten zu den unterschiedlichsten Fragen und bieten damit eine Unterstützungsstruktur.

Auf höchster politischer Ebene bekräftigt die Bundesregierung die Bedeutung und das Potential von MO in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration und zieht Konsequenzen: Im Förderprogramm IQ wird dem mit einer strukturellen Einbindung von Migrantenorganisation in die arbeitsmarktrelevanten Prozesse Rechnung getragen. Die Gründung einer thematisch-orientierten Facharbeitsgemeinschaft „Fach AG MO“ im Förderprogramm IQ ist daher ein weiterer Schritt in diese Richtung gewesen. In der Fach AG MO ist KUBI Mitglied. Diese Fach AG visualisiert die „integrativen Angebote“<sup>6</sup> von MO in den Landesnetzwerken und stellt Ergebnisse sowie praktische Empfehlungen vor.

*„Es ist wichtig, Projekte für Migrant/-innen mit ihnen und nicht ohne sie zu planen!“*

Marion Wartumjan,  
Geschäftsführerin Arbeitsgemeinschaft  
selbständiger Migranten e.V. (ASM)

#### 3.1 Struktur und Funktion von Migrantenorganisationen

**Die Vielfalt (Vereinsformen, Vereinsgrößen, Vereinsziele usw.) von MO ist enorm. In Deutschland gibt es rund 20.000 MO<sup>7</sup>. Etwa ein Drittel dieser Vereine wurden bereits in den 60'er bis 80'er des letzten Jahrhunderts gegründet. Zu dieser Zeit übernahmen die Vereine in erster Linie eine Schutzfunktion für ihre Mitglieder. Sie halfen bei der Orientierung im Aufnahmeland und waren informell auch Beratungsstellen für viele Lebenslagen. Zudem erfüllten sie den Wunsch nach kollektiver Pflege von Kultur, Religion, Festen, Hochzeiten usw.**

Im Laufe der Jahre wächst die Sozialisationsfunktion der Vereine. Sie bilden zunehmend einen Drehpunkt für die Gestaltung der freien Zeit und Pflege von privaten Beziehungen. Mit steigender Vernetzung der Mitglieder im sozialen Raum ändern sich aber auch die Funktionen und Aufgaben der Vereinigungen. Viele Vereine werden in ihrer Arbeit stärker, so dass auch die Ansprüche der MO steigen<sup>8</sup>. In diesem Sinne erfüllen nun viele Vereine eine Brückenfunktion zwischen der Mehrheitsgesellschaft mit ihren Institutionen und der Zuwanderergemeinde. Zum Teil etablieren sich sogar Ansprechpartner/-innen für Institutionen aus der Mehrheitsgesellschaft. So nimmt die Dienstleistungsfunktion der MO für ihre Mitglieder zu.

<sup>6</sup> Migrantenorganisationen – in zehn Punkten, Hg. Fach AG Migrantenorganisationen/Koordination Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V. (ASM), S. 7, 2013

<sup>7</sup> Vgl. Hunger, Uwe: Ausländervereine in Deutschland – Eine Gesamterfassung auf der Basis des Bundesausländervereinsregisters, in: Weiss, Karin/Thranhardt, Dietrich (Hg.): Selbsthilfe – Wie Migranten Netzwerke knüpfen und soziales Kapital schaffen., 2005

<sup>8</sup> Vgl. Hunger, Uwe: Von der Betreuung zur Eigenverantwortung – neuere Entwicklungstendenzen bei Migrantenvereinen in Deutschland, Münsterer Diskussionspapiere zum Non Profit-Sektor, 2002

Hinsichtlich ihrer Struktur sind die Vereine ebenfalls sehr heterogen. Neben den Dachorganisationen, die in der Regel bundesweit organisiert sind, bestehen die meisten Vereine aus 20-80 Mitgliedern.<sup>9</sup>



<sup>9</sup> Ebd. Etwa zwei Drittel der Vereine bestehen aus Mitgliedern bis 80 Personen. Die übrigen Vereine – außer Dachorganisationen – bestehen aus bis zu 300 Mitgliedern. Bezüglich der Dachorganisationen liegen kaum Daten vor.



## 3.2 Zusammenarbeit der Migrantenorganisationen im Förderprogramm IQ

**Um die Arbeitsmarktsituation von erwachsenen Migrant/-innen zu verbessern, arbeitet KUBI im Handlungsfeld „Diversity Management“ intensiv mit MO im Rhein-Main-Gebiet und in Südhessen zusammen. Der Schwerpunkt liegt darauf, Migrantenorganisationen zu stärken und sie als Partner in das Förderprogramm IQ zu integrieren.**

KUBI wählt Migrantenorganisationen aus und macht diese in einer persönlichen Kontaktaufnahme auf das bundesweite Angebot im Förderprogramm IQ aufmerksam. Die Vorstellung des besonderen Nutzens der Fördermaßnahmen für die Community erfolgt über den Vorstand des Vereins: Ihn gilt es zu überzeugen, dass eine Zusammenarbeit mit dem IQ Landesnetzwerk für Mitglieder von entscheidender Bedeutung ist, wenn es um die Erhöhung und Verbesserung von Arbeitsmarktchancen geht. Der Verein sowie die Mitglieder erweitern durch die Kooperation das Know-How zu arbeitsmarktrelevanten Themen.

Die möglichen Kooperationspartner müssen die unten genannten Kriterien erfüllen, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit gewährleisten zu können:

1. Der Kooperationspartner muss ein erkennbares Interesse als „Netzwerkstelle“ in der Region haben.
2. Die integrative Arbeitsweise des Vereins muss erkennbar sein.
3. Der Verein benötigt die für die Zusammenarbeit erforderlichen Kompetenzen und eine gewisse Infrastruktur haben.
4. Für die Netzwerkarbeit muss sich mindestens eine Person als Ansprechpartner bereit erklären. Diese Person ist für die Koordinierung und alle anfallenden Arbeiten und Aufgaben zuständig. Sie wird zur Netzwerkbeauftragten im Verein.
5. Der Verein verfügt über eine gewisse Größe, die eine angemessene Reichweite verspricht.
6. Geschlechtergerechtigkeit – beim Kooperationspartner sollten Frauen und Männer gleichermaßen am Vereinsleben partizipieren.
7. Der Verein, insbesondere der Vorstand, muss eine (welt-)offene und tolerante Haltung haben. Anderen Vereinen muss er offen und mit Respekt begegnen.
8. Der Verein darf in keiner Form missionieren.
9. Die Zielgruppe<sup>10</sup> des Förderprogramms muss im Verein vertreten sein.
10. Bei der Vernetzung mit anderen Vereinen muss der Kooperationspartner darauf achten, dass bei der Akquise von MO eine Vielfalt berücksichtigt wird.<sup>11</sup>
11. Der Kooperationspartner und die zu vernetzenden MO müssen verfassungsrechtlich unproblematisch sein.

<sup>10</sup> Das Förderprogramm IQ zielt auf eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, <http://www.netzwerk-iq.de/netzwerk-iq.html>

<sup>11</sup> Vielfalt kann sich beziehen auf: Herkunft der Mitglieder, Vereinsart, Vereinsgröße, Vereinskultur u.ä.

### 3.3 Ziele der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen

In der Zusammenarbeit mit MO werden drei wesentliche Ziele verfolgt:

#### 1. Informationsvermittlung

In verschiedenen Veranstaltungsformaten werden Vereinsmitgliedern relevante und aktuelle Informationen zum Thema Arbeitsmarkt vermittelt. Persönlich geladene Expert/-innen informieren zu diesen zentralen Punkten:

- ▶ neues Anerkennungsgesetz (HBQFG/BQFG)
- ▶ Qualifizierungsmöglichkeiten (Aus- und Weiterbildungsangebote)
- ▶ berufsbezogene Deutschförderung
- ▶ Stärkung der Vereinstätigkeit

Durch die Organisation der Zusammenarbeit und der Umsetzung der Ziele des Teilprojekts gelingt die strukturelle Teilhabe von Migrantenorganisationen im bundesweiten Förderprogramm IQ



#### 2. Vernetzung von Arbeitsmarktakteuren und Migrantenorganisation

Das Teilprojekt ist immer bestrebt, Akteure des Arbeitsmarktes und MO miteinander zu vernetzen, so dass ein Dialog zwischen ihnen stattfindet. In gemeinsamen Veranstaltungen werden MO als Ansprech- und Kooperationspartner für Arbeitsmarktakteure und Regelinstitutionen sichtbar.

#### 3. Initiierung wechselseitiger Öffnungsprozesse

Diffuse Ängste, Sprachhindernisse, unterschiedliche Kommunikationserwartungen und unbeabsichtigte Kulturalisierung sind einige der Barrieren, die Gespräche erschweren.

Es gilt, diese Vorbehalte zu überwinden und Vertrauen aufzubauen. Interkulturelle Öffnung kann gelingen, wenn das Individuum in den Vordergrund rückt und nicht der vermeintliche „Migrationshintergrund“.





### 3.4 „Diversity Management“ als Querschnittsaufgabe

*„Herkömmliche Gleichbehandlungsstrategien waren häufig von einem defizit- und problemorientierten Ansatz geprägt, der als gesellschaftlich benachteiligt betrachtete Gruppen („Menschen mit Migrationshintergrund“, „Menschen mit Behinderung“) insbesondere als Zielgruppen sozial- oder personalpolitischer Fördermaßnahmen gesehen hat, die Hilfe und Unterstützung benötigen. Diversity Management verfolgt hingegen einen ressourcen- und kompetenzorientierten Ansatz, der in der Vielfalt der Fähigkeiten, Sichtweisen, Erfahrungen und Talente vielfältiger Menschen eine wichtige gesellschaftliche, kulturelle und wirtschaftliche Chance sieht.“<sup>12</sup>*

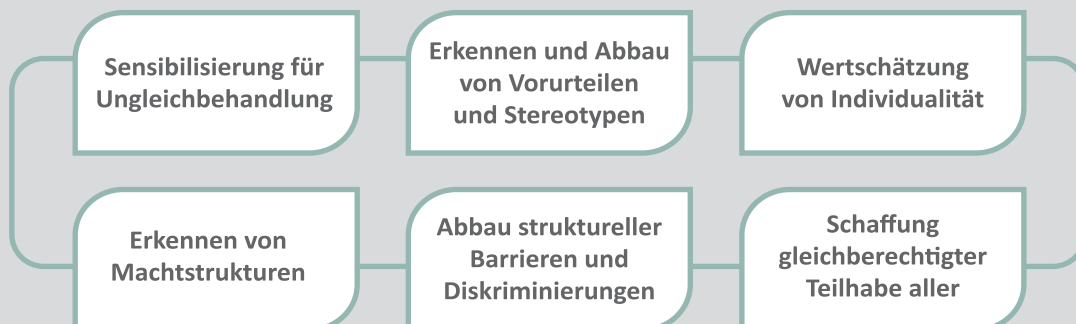
„Diversity“ umfasst somit nicht nur die Anerkennung der Vielfalt von Menschen, sondern auch die Anerkennung von unterschiedlichen Lebensweisen. Im Kontext des Teilprojekts „Interkulturelle Öffnung / Diversity Management“ bleibt die „Nützlichkeit“ oder auch „ökonomische Verwertbarkeit“ (Human Resources) des Menschen unbeachtet: „Diversity“ steht für Vielfalt in gerechter Gesellschaft.

So ist ein wichtiges Ziel des Teilprojekts, den interkulturellen Öffnungsprozess der unterschiedlichen Zielgruppen zu unterstützen: Es gilt, Zugangsbarrieren abzubauen sowie die Anerkennung von Potenzialen der Vielfalt zu ermöglichen.

Das Förderprogramm IQ erkennt „Diversity Management“ als Querschnittsaufgabe, um teilhabeorientiert „Vielfalt“ am Arbeitsmarkt zu gestalten.

#### Was bedeutet eigentlich Diversity Management?

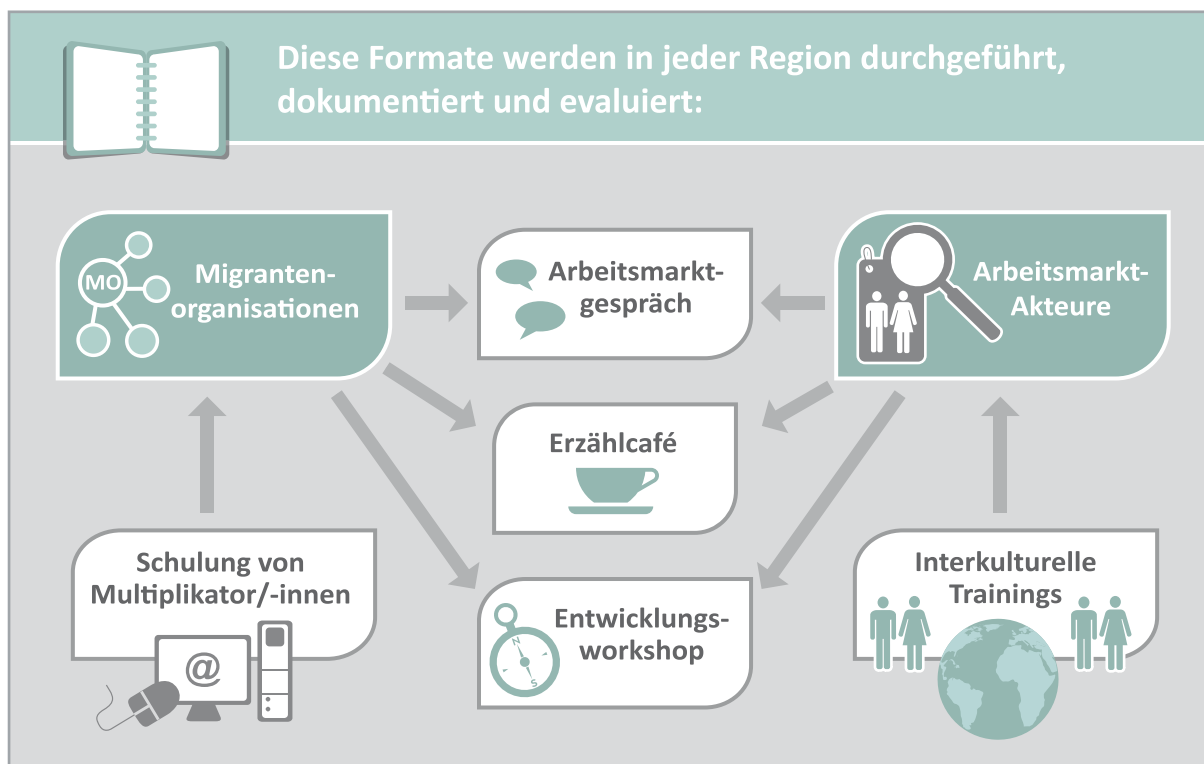
Die Leitziele des Diversity Managements (DiM) sind Grundlagen der Arbeit:



<sup>12</sup> <http://www.charta-der-vielfalt.de/> S. 13

## 4. Aktivitäten von KUBI als Teilprojekt im IQ Landesnetzwerk Hessen

Die Aktivitäten des Teilprojekts werden in fünf unterschiedlichen, zielgruppenspezifischen Veranstaltungsformaten umgesetzt, die darauf abzielen, Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.



Die Formate Erzählcafé, Arbeitsmarktgespräch und Entwicklungsworkshop wenden sich an beide Zielgruppen und verbinden sie miteinander: Im persönlichen Kontakt zwischen Migrantenorganisationen und Arbeitsmarktakteuren der unterschiedlichen Regelinstitutionen geht es um eine stärkere Sensibilisierung, einen verbesserten Informationstransfer sowie die Eruierung der besonderen Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund.

Die Multiplikatorenschulung ist das einzige Format, das ausschließlich die Vertreter/-innen der Migrantenorganisationen als Zielgruppe anspricht: Hier werden neue bzw. aktualisierte Informationen zu arbeitsmarktpolitischen Themen vermittelt, um das bürgerschaftliche Engagement, die Selbstverantwortung und -bestimmung der MO zu fördern („Empowerment“).

Das interkulturelle Training lädt Arbeitsmarktakteure als Fachpersonal der Regelinstitutionen ein: Die Schulung rückt die anspruchsvollen und speziellen Anforderungen im Beratungsalltag dieser Zielgruppe in den Mittelpunkt. Die Betrachtung aus verschiedenen Perspektiven und die Analyse der Kommunikationssequenzen unterstützen die Weiterentwicklung der persönlichen Kompetenz sowie die positive Haltung.

Im Folgenden wird für jedes der fünf Veranstaltungsformate exemplarisch eine Aktivität ausgewählt. Das jeweilige Beispiel eines Veranstaltungsformats zeigt die Umsetzung der Themen und die Erfahrungen vor Ort auf.





## 4.1 Die „Multiplikatoren-schulung“

**Konzept:** Aktive Mitglieder der Migrantenorganisationen werden als semi-professionelle Multiplikator/-innen zu den Themen „Arbeitsmarkt“ und „Wege der beruflichen Integration“ geschult. Künftig haben sie die Aufgabe, das erworbene Wissen in ihre Vereine zu transportieren und sich als Ansprechpartner/-innen zu profilieren. So übernehmen sie eine „Lotsenfunktion“ für ihre Vereinsmitglieder. Neben den arbeitsmarktrelevanten Themen ist auch die Vereins- und Lobbyarbeit Gegenstand der Schulungsreihe, um die Migrantenorganisationen in ihren Aufgaben und Möglichkeiten zu stärken.

**Im Folgenden zeigen wir an einem Beispiel, wie das Veranstaltungsformat umgesetzt wird:**

**Beispiel vor Ort: „Vereinsmitglieder zeigen den Weg“ – Multiplikatoren-schulung zu arbeitsmarktrelevanten Themen und erfolgreicher Vereinsarbeit für die Aktiven in Migrantenorganisationen.**

An der vierteiligen Multiplikatoren-schulung, die vom 02.03.2012 bis zum 20.04.2012 in Wiesbaden stattfindet, nehmen 25 Teilnehmer/-innen aus unterschiedlichen Vereinen vor Ort teil, die sich bereits an einem Vorabtermin über das Veranstaltungsformat informieren konnten.

Der kooperierende Verein MigraMundi e.V. übernimmt die Aufgabe der Ansprache sowie Akquise der Teilnehmer/-innen und stellt zudem die Räumlichkeiten. Die inhaltliche Planung, die Organisation und Absprache mit den Referent/-innen sowie Durchführung der Schulungstage obliegt KUBI.

An den Abendterminen vertiefen die Multiplikator/-innen Inhalte zu den folgenden Themen:

**Teil 1:** Anerkennung von ausländischen Abschlüssen

**Teil 2:** Deutsch am Arbeitsplatz/Deutschförderung

**Teil 3:** Berufliche Qualifizierung/Aus- und Weiterbildung

**Teil 4:** „Von der Idee bis zum Antragskonzept – Stärkung der Vereinsarbeit im Hinblick auf Professionalisierung und Öffnung“

**Im Teil 1** vermittelt die Referentin des IQ-Teilprojekts Anerkennung in RMS/berami - berufliche Integration e.V. Kenntnisse zum Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) sowie zum Hessischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (HBQFG), welche die Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen behandelt. Die Multiplikator/-innen erhalten Informationen u.a. zu dem allgemeinen Rechtsanspruch auf Überprüfung der Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses, zu Beratungs- und Finanzierungsmöglichkeiten, zur Antragstellung sowie Hinweise zu den Aussichten auf Erfolg/Misserfolg.

Im **Teil 2** erhalten die Multiplikator/-innen durch die Referentin des IQ-Teilprojekts Berufsbezogenes Deutsch in RMS/ FRESKO e.V. einen Überblick über die Angebote von Sprachförderkursen, die Teilnahmevoraussetzungen sowie die Ziele und Träger dieser Fördermaßnahmen. Dann weist die Referentin darauf hin, dass es spezielle berufsbezogene Sprachförderkurse gibt, die sich an Menschen mit Migrationshintergrund wenden: Hier steht die Arbeitssuche sowie das Weiterkommen im eigenen Beruf im Vordergrund.

Im **Teil 3** der Schulung werden durch die Referentin des IQ-Teilprojekts Qualifizierung in RMS/IB Verbund Hessen unterschiedliche Qualifizierungswege für Migrant/-innen vorgestellt: Einstiegsvoraussetzungen, An- und Abschlussmöglichkeiten sowie Informationen zur Finanzierung von Fördermaßnahmen zeigen die Umsetzung einer persönlichen Berufsplanung. Den Teilnehmer/-innen werden Beispiele anhand von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten einzelner ausgewählter Berufsbilder gebracht und so praktische Bezüge hergestellt.

Der abschließende Schulungsteil (**Teil 4**) bietet Informationen, wie Migrantorganisationen und die Mitglieder ihre Anliegen einer sozialen und kulturellen Verankerung in der Gemeinde umsetzen können und wird durch einen Referenten von KUBI vermittelt. Da Migrantorganisationen hauptsächlich ehrenamtlich agieren, stoßen sie auf Grenzen und haben meist keine Kenntnisse über Netzwerke und Fördermöglichkeiten: Wie kann das hierzu benötigte Engagement unterstützt und gefördert werden, was und wie kann der Verein selbst tätig werden und auch thematische Partnerschaften / Kooperationen schließen? Der Auf- und Ausbau tragfähiger Strukturen wird referiert, die zur Professionalisierung der Vereinsarbeit und zu positiven Effekten der interkulturellen Öffnung für Migrantorganisationen beitragen. Konkrete Kontaktadressen weisen den Weg zu Beratungsstellen vor Ort. Eine Teilnahmebescheinigung belegt die Vermittlung dieser arbeitsmarktrelevanten Themen der Schulungsreihe sowie zum Themenfeld „Stärkung der Vereinsarbeit“.



## 4.2 Das „Erzählcafé“

**Konzept:** Dieses Format wird zur Verbesserung der Kommunikationsstruktur zwischen Arbeitsmarktakteuren und Migrantenorganisationen realisiert. In Form einer Gesprächsrunde finden Erzählcafés in den Räumlichkeiten des Vereins statt. KUBI und der kooperierende Verein lädt Akteure des Arbeitsmarkts als Gesprächspartner zu einem Treffen ein. Im Fokus des Veranstaltungsformats steht der Austausch von Erfahrungen der Vereinsmitglieder mit relevanten Arbeitsmarktakteuren zu den Themenfeldern „Arbeitsmarkt“ und „Wege der beruflichen Integration“: Die Arbeitsmarktakteure erhalten einen Einblick in gelungene bzw. weniger gelungene berufliche Integrationsverläufe aus „Betroffenenperspektive“. Diese „Momente der Begegnung“ und des Erfahrungsaustauschs unterstützen interkulturelle Öffnungsprozesse sowie initiieren Perspektivwechsel.

**Im Folgenden zeigen wir an einem Beispiel, wie das Veranstaltungsformat umgesetzt wird:**

**Beispiel vor Ort: „Wir in Rüdesheim - Vereine und Jobcenter im Gespräch“**

Zum Erzählcafé am 06.09.2012 im Rheingau Islamischen Kulturverein e.V. lädt das Teilprojekt mit der Integrationslotsin und Leiterin der Frauengruppe, Frau Emine Evcin, ein. In einer großen Runde versammeln sich an diesem Abend 23 Mitglieder des Vereins sowie der benachbarten Ahmadiyya Gemeinde mit den Vertretern des Jobcenters Rüdesheim und Bad Schwalbach. Nach einer offiziellen Begrüßung und der Vorstellung der Moderation bilden statistische Daten zur Arbeitsmarktlage in Rüdesheim und im Rheingau-Taunus-Kreis den Einstieg ins Thema. Die Zahlen zeigen, dass die Region von einer geringen Arbeitslosigkeit betroffen ist: Die Bezieher/-innen von SGB-II werden an drei Standorten des kommunalen Jobcenters betreut.

Die Vertreter der Jobcenter, Herr Langer und Herr Krebs, stellen die Leistungen, die sich aus der Grundversicherung für Arbeitssuchende ergeben, vor, ebenso wie die Pflichten der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Danach schließen sich die Fragen der Vereinsmitglieder zu persönlichen Leistungs- und Unterstützungsansprüchen an. Ein großer Teil der

Anwesenden benötigt weitere Informationen zur Teilnahme und zu den Kosten der Sprachförderung, u.a.: Welche Berechtigung auf weitere Unterrichtseinheiten bestehen nachdem der Integrationskurs absolviert wurde? Wie finden sich die Träger fortführender Kurse und wer übernimmt die Fahrt- sowie die Kinderbetreuungskosten?

Des Weiteren fehlt es an Informationen zum Bildungs- und Teilhabepaket (BuT) in den Familien: Da die Voraussetzungen für den Anspruch auf diese Leistungen häufig unklar sind, werden keine Anträge gestellt. Auch bei diesem Thema wird deutlich, dass sich zwar sämtliche Auskünfte auf der Internetseite des Jobcenters befinden, viele Teilnehmende diesen Zugang jedoch aus den unterschiedlichsten Gründen nicht nutzen.

Im wechselseitigen Dialog werden viele persönliche Erfahrungen in den Kundengesprächen der Jobcenter ausgetauscht, aber auch nachhaltige Informationen der Regelinstitution persönlich vermittelt. So werden auch die großen Herausforderungen, vor denen die Mitarbeiter/-innen im Jobcenter bei der Arbeitsmarktvermittlung stehen, den Mitgliedern der Migrantenorganisation dargelegt und verstanden.

Die Veranstaltung endet mit einem geführten Rundgang der Gastgeber und einer Besichtigung der Moschee sowie der Einladung zum „Offenen Tag der Moschee“ am 03. Oktober.



## 4.3 Das „Arbeitsmarktgespräch“

In themenbezogenen Arbeitsmarktgesprächen treten geladene Expert/-innen aus den Arbeitsmarktinstitutionen als Referent/-innen und Fachkräfte auf. Bei diesem Format, das ebenfalls in den Vereinsräumen stattfindet, erhalten die Mitglieder der Migrantenorganisationen arbeitsmarktrelevante Informationen zu den ausdifferenzierten Themen: Anerkennung, berufliche Qualifizierung sowie Grundlagen zu SGB II und SGB III u.a. Im Austausch mit dem Vereinsvorstand wird zunächst der Informationsbedarf der Vereinsmitglieder festgestellt und das genaue Thema der Veranstaltung definiert. Zu den Vorbereitungen dieser Veranstaltung gehört, dass KUBI die Expert/-innen vorab ausführlich zu den Vereinsmodalitäten „brieft“. Durch das Arbeitsmarktgespräch erhalten die Referent/-innen zugleich Einblicke in das Vereinsleben.

**Im Folgenden zeigen wir an einem Beispiel, wie das Veranstaltungsformat umgesetzt wird:**

**Beispiel vor Ort: „Worauf kommt es wirklich an? – Karrieremöglichkeiten in Handwerksberufen“**

Am 08.07.2013 findet in den Vereinsräumen des Eritreischen Kulturvereins Darmstadt und Umgebung e.V. ein Arbeitsmarktgespräch statt, zu dem 25 Teilnehmer/-innen kommen. An diesem Abend kooperiert die „Interessengemeinschaft Darmstädter Migrantenselbstorganisationen“ (IG MSO) mit dem Teilprojekt.

Schon im Vorfeld hält das Arbeitsmarktgespräch mit der IG MSO auch für das Teilprojekt eine neue Erfahrung bereit: So wird die Kooperation nicht nur mit einer verantwortlichen Migrantenorganisation geschlossen, sondern mit einem Verbund von vier Migrantenorganisationen. Die angeschlossenen MO rücken bereits seit Jahren gemeinsam das Thema „Migrant/-innen und Arbeitsmarkt“ in den Mittelpunkt und bilden eine Interessengemeinschaft aus Alice e.V. (russischstämmiger Frauenverein), Eritreische Gemeinde e.V., DITIB Darmstadt e.V. sowie Alevitische Gemeinde Darmstadt und Umgebung e.V.

Die Vereine wünschen sich mehr Informationen und Hintergrundwissen über Berufsbilder im Handwerksbereich: Berufsaussichten, Aufstiegschancen und Löhne von vielen Handwerksberufen.

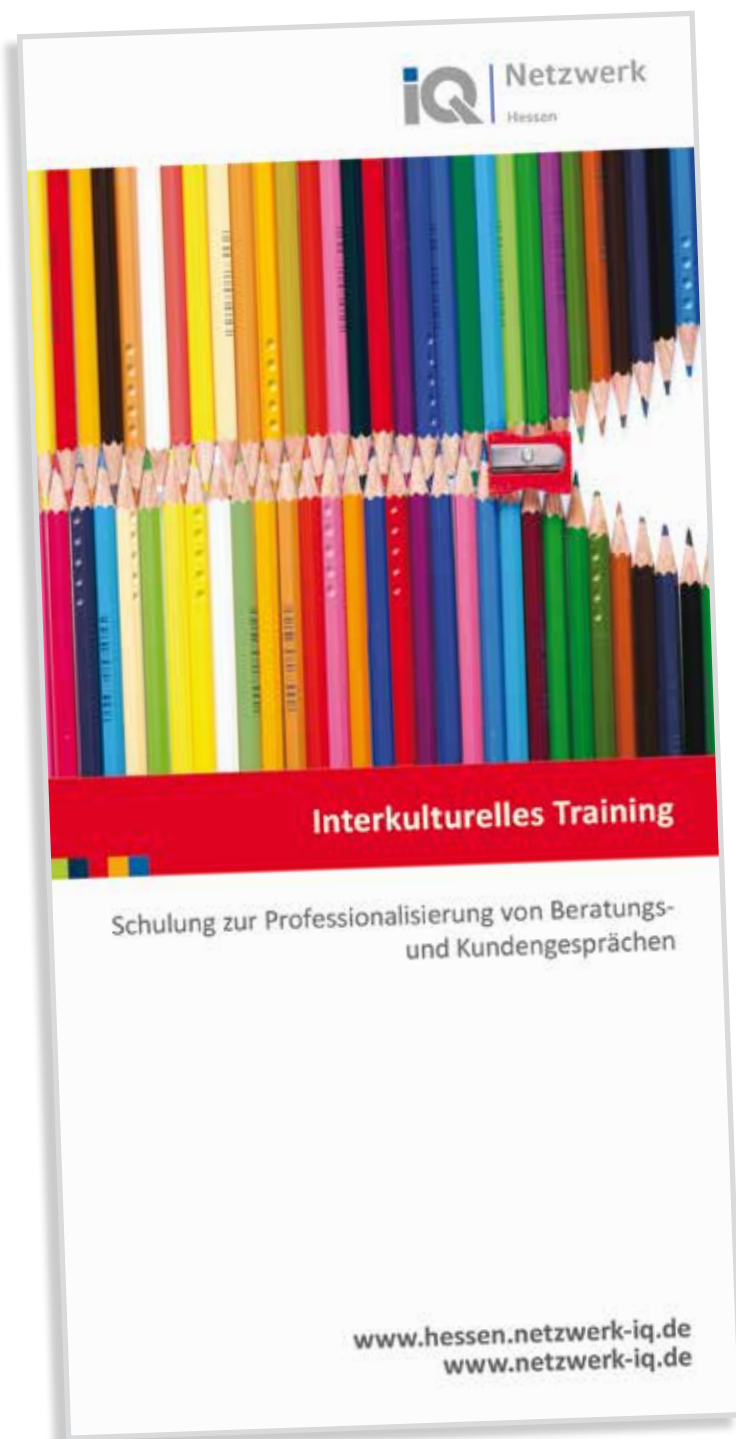
KUBI lädt Herrn Zeynel Tekin von der Handwerkskammer Frankfurt – Rhein-Main als Referenten ein. Der Experte der Kammer informiert über Zukunftsaussichten von Handwerksberufen und macht die Mobilitätschancen nach Erlangen eines Abschlusses im Handwerk deutlich. Doch oftmals herrschen auch Vorbehalte zu handwerklichen Berufen: In dem Gespräch verdeutlicht Herr Tekin anhand von statistischen Zahlen, dass man auch heute noch vom „goldenen-Boden-des-Handwerks“ sprechen kann. Herr Tekin zeigt den Bedarf in den verschiedenen handwerklichen Branchen sowie beruflichen Karrieremöglichkeiten in diesem Bereich.

Im Auswertungsgespräch beziehen sich die Vereinsmitglieder auf den guten Informationstransfer. Viele Teilnehmende, die bisher eine negative Vorstellung vom Handwerk hatten, geben an, sie sähen nun durchaus empfehlenswerte Möglichkeiten in den Handwerksberufen.



## 4.4 Das „Interkulturelle Training“

**Konzept:** Dieses Format bietet Mitarbeiter/-innen der Arbeitsagenturen, Jobcentern und Kammern an, ihre interkulturelle Kommunikation zu stärken und Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt zu erwerben. Die handlungs- und lösungsorientierte Schulung hilft, Kommunikationserwartungen und ggf. -störungen zielgerechter begegnen zu können sowie die Interessen der Gesprächspartner/ -innen abzugleichen. Erfolgreiche Kunden- und Beratungsgespräche kennzeichnen die beiderseitige Zufriedenheit: Eine interkulturelle Orientierung in der Arbeit soll und darf hier immer den professionellen Umgang mit komplizierten und spannungsreichen Vorgängen erleichtern



### Beispiel vor Ort:

- ▶ „Professionalisierung von Beratungs- und Kundengesprächen“

Am 05.12.2012 findet das ganztägige, interkulturelle Schulungsangebot für Fachpersonal im beratenden Arbeitsmarktsektor in Wiesbaden statt. Die inhaltliche Planung und Organisation sowie Begleitung des Schultages obliegt dem Teilprojekt, eine externe Trainerin wird mit der Durchführung der Schulung beauftragt.

Die Schulung orientierte sich an inhaltliche Abfolge:

- ▶ Was bedeutet „Kultur“ und „kulturelle Identität“?
- ▶ Arbeit an Fallbeispielen: Kultur und interkulturelle Kompetenz im Arbeitsalltag
- ▶ Übung und Auswertung
- ▶ Wahrnehmung, Kultur und Kommunikation: Kommunikationsstile
- ▶ Fortsetzung der Fallarbeit und Vertiefung der dabei angesprochenen Kulturdimensionen
- ▶ Evaluation und Abschluss

Mit den 18 teilnehmenden Fachkräften aus kommunalen Jobcentern der Region sowie von Bildungs- und Beratungsträger werden folgende Inhalte erarbeitet:

- ▶ Die Teilnehmenden verfügen über einen angemessenen Begriff von Kultur.
- ▶ Sie vollziehen einen Perspektivwechsel hin zur Subjektivität kultureller Bezüge und nehmen die eigene „Kulturbrille“ wahr.
- ▶ Sie haben ein vertieftes Verständnis für unterschiedliche Verhaltensweisen, Einstellungen und Werte.
- ▶ Sie erkennen die Zusammenhänge von Wahrnehmung, Kommunikation und Kultur.
- ▶ Die Teilnehmenden haben ein gesteigertes Kohärenzgefühl und entwickeln bzw. verstärken ihre interkulturelle Handlungskompetenz im Beruf.





Mittels diverser Methoden ermöglicht die Schulung den Teilnehmenden die Vielschichtigkeit einiger Identitätsbildungsprozesse und Gruppenzugehörigkeit zu reflektieren. Darüber hinaus lernen sie Ausgrenzungsmechanismen kennen und verstehen diese in Bezug auf ihre eigene Berufspraxis.

Sie haben Möglichkeiten eines Perspektivwechsels erhalten: Anhand von Fallbeispielen erarbeiten sie Handlungsoptionen im Umgang mit Diversity/Vielfalt für den Praxistransfer.

Als ein Teil der Feedbackrunde werden die Teilnehmer/-innen aufgefordert, ihre derzeitige Stim-

mungslage einem Gemütszustand zuzuordnen: Abbildungen auf Fotokarten bieten hierfür eine Auswahl. Die Bewertung der vermittelten Inhalte ist durchgehend positiv, die Übungen und Methoden werden als bereichernd und kompetent im Umgang mit dem Thema empfunden.

Der praktische Einsatz im Alltag der Beratenden wird als umsetzbar eingeschätzt. Ca. 80 Prozent der Teilnehmenden zeigt sich bereit, an der IQ-Evaluation mitzuwirken, so dass ihre persönlichen Daten an das evaluierende Institut weitergeleitet werden dürfen.

## 4.5 Der „Entwicklungsworkshop“

**Konzept:** Der Entwicklungsworkshop bietet Arbeitsmarktexpert/-innen, kommunalen Vertreter/-innen und Multiplikator/-innen eine Plattform zum Thema „Integration von Migrant/-innen in den Arbeitsmarkt“: Fachliche Expertise wird ausgetauscht, Stolpersteine werden identifiziert sowie Ideen gestaltet und Lösungswege skizziert.

Der Entwicklungsworkshop verfolgt zwei wichtige Ziele

1. Ideenwerkstatt für die Region:  
„Was benötigt die Region?“
2. Aufbau, Stärkung und Konsolidierung des regionalen Netzwerkes von Arbeitsmarktakteuren inkl. MO.

Die Themen dieses Formats können sowohl inhaltsbezogen (z.B. „Wie sehen Migrant/-innen die Jobcenter, was erwarten sie?“) als auch selbstreflexiv (z.B. „Was haben wir bisher im Netzwerk erreicht, was fehlt noch?“) sein.

**Im Folgenden zeigen wir an einem Beispiel, wie das Veranstaltungsformat umgesetzt wird:**

**Beispiel vor Ort: „Wie können wir durch eine pragmatische Wertschätzungs- und Willkommenskultur den Zugang von Migrant/-innen zu verbessern?“**

Am 05.11.2013 treffen sich Arbeitsmarktakteure aus verschiedenen Bereichen (Jobcenter, Integrationsbüro, Bildungsträger und kommunalen Verwaltung) sowie Vertreter/-innen von Migrantenorganisationen der Stadt Darmstadt sowie der Landkreise Darmstadt-Dieburg, Groß-Gerau und Bergstraße in der Kreisverwaltung Groß-Gerau zum gemeinsamen Entwicklungsworkshop. Im Rahmen des Förderprogramms IQ haben sie in den vergangenen Monaten gemeinsam daran gearbeitet, die Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in der Region zu verbessern.



Im Mittelpunkt der Veranstaltung steht das Thema „Willkommens- und Anerkennungskultur“: Es geht darum, die konkreten Rollen und Perspektiven der verschiedenen Arbeitsmarktakteure vor Ort aufzuzeigen und zu verzahnen.

- ▶ Input Sedat Çakir, Integrationsbeauftragter des Landkreises Groß-Gerau: „Mit Netzwerken einen kooperativen Willkommenprozess steuern“
- ▶ Gemeinsam Erarbeitung von Positionen zu Fragen:
  - Was sind unsere Leistungen (und Ressourcen) im Hinblick auf eine vernetzte Willkommenskultur?
  - Was könnte meine Einrichtung konkret tun bzw. ändern, um einen Willkommenskulturprozess vorantreiben?
  - Was braucht es, um im Sinne einer Wertschätzungskultur die Partizipation von Migrant/-innen auf dem Arbeitsmarkt zu vergrößern?
- ▶ Input Frau Fatmagül Tuncay (Jugendbildungswerk, Kreisverwaltung Groß-Gerau): „Willkommen in Jobcenter! – Zur dialogischen Haltung in Beratungssituationen“
- ▶ Gemeinsame Erarbeitung von Positionen zu Fragen:
  - „Das fällt mir im Hinblick auf die Kommunikation in meiner Einrichtung auf?“
  - Meine Wünsche/Forderungen an die Kund/-innen sowie an die Einrichtung/Institutionen.“

Die Inputreferate sind die Grundlage einer strukturierten Diskussion: Im partnerschaftlichen Austausch von Erfahrungen, Einschätzungen und Perspektiven der Teilnehmer/-innen wird erörtert, was künftig an einer Schnittstelle Arbeitsmarkt/Integration/Qualifizierung mitgedacht werden kann, damit der Zugang zum Arbeitsmarkt für erwachsene Migrant/-innen besser gelingt. Notwendig hierfür ist die Entwicklung von Arbeitshilfen und Handlungsvorschläge um einerseits Kommunikationsstörungen zu verhindern, andererseits die Empathie auf beiden Seiten zu stärken.

Die Teilnehmer/-innen nennen die notwendige Entwicklung einer Willkommenskultur als eine Herausforderung und Chance für ein Netzwerk „Arbeitsmarktakteure und Migrantorganisationen“, und:

- ▶ eine der größten Herausforderungen stellt der Austausch von Informationen nicht nur zwischen den verschiedenen Netzwerkpartnern dar, denn Mitglieder der Migrantorganisationen gilt es als Netzwerkpartner „auf-Augenhöhe“ zu integrieren;
- ▶ ein regelmäßiger Austausch mit aufbereiteten Informationen muss initiiert werden;
- ▶ für die fachliche Aufarbeitung, die logistische Koordinierung aller Aktivitäten sowie eine „Netzwerk-Pflege“ bedarf es einer hauptamtlichen Organisation.



## 5. Zusätzliche Aktivitäten

### 5.1 Fachtag: „Kammern und Migrantenorganisationen – Potenziale der Zusammenarbeit bei der beruflichen Integration und Fachkräftesicherung“

**Die bundesweite Facharbeitsgruppe Migrantenorganisationen (Fach AG MO) im Förderprogramm IQ und deren Mitglied KUBI lädt am 14. Mai 2014 zur Fachtagung „Kammern und Migrantenorganisationen - Potenziale der Zusammenarbeit bei der beruflichen Integration und Fachkräftesicherung“ nach Frankfurt am Main ein.**

Ziel der Tagung ist es, Potenziale der Zusammenarbeit zwischen Kammern und Migrantenorganisationen auszuloten, um eine bessere berufliche Integration von Migrant/-innen aufzuzeigen:

Zunächst präsentiert Prof. Dr. Axel Plünnecke seine Studie „Integrationsrendite – Volkswirtschaftliche Effekte einer besseren Integration von Migrantinnen und Migranten“, die im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie durch das Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, erstellt wurde.

Die Teilnehmenden diskutieren aus verschiedenen Blickwinkeln die Relevanz des Themas. Danach zeigen Akteure aus der Praxis ihre Erfolgsfaktoren in der Umsetzung: Good-Practice-Beispiele aus den Bereichen der Existenzgründung, der beruflichen Anerkennung sowie der praktischen Arbeit eines Unternehmensvereins werden vorgestellt.

Im Podiumsgespräch mit Vertreter/-innen der Kammern, des Wirtschaftsministeriums Hessen und der Bundesagentur für Arbeit reflektieren die Teilnehmenden Erfahrungen ihrer Zusammenarbeit und dis-

kutieren Chancen und Herausforderungen für die Zukunft. Das wesentliche Ergebnis dieser Fachtagung: Die Kooperationen zwischen Regelinstitutionen, der Wirtschaft, Akteuren des Arbeitsmarktes und Migrantenorganisationen sind ein wichtiger Baustein zur Sicherung von Fachkräften in Deutschland sowie zur Integration von zugewanderten Ressourcen in den Arbeitsmarkt.

Fachexpert/-innen des Tages: Dr. med. Emin Cezairli (Mavi Jeans Europa), Markus Frank (Wirtschaftsdezernent Ffm), Natalie Ivanova (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Nürnberg), Lokman Özkan (ATI-AD), Prof. Dr. Axel Plünnecke (Institut der deutschen Wirtschaft Köln), Dr. Christof Riess (Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main), Dr. Brigitte Scheuerle (Industrie- und Handelskammer Ffm), Bernd Sieber (Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main), Conrad Skerutsch (Werkstatt Frankfurt), Rukiye Tunç Tuycar (DTU Hessen e.V.), Monika Wenzel (Hessisches Wirtschaftsministerium)

Die vollständige Dokumentation können Sie bestellen bei: [www.asm-hh.de](http://www.asm-hh.de)



## 5.2 Beilage für türkisch- sowie russischsprachige Zeitungen

Die kostenfreie, achtseitige Beilage in türkisch- und russischsprachigen Zeitungen informiert die Leser/-innen über die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Die Handlungsfelder des IQ Landesnetzwerks Hessen „Anerkennung von ausländischen Abschlüssen“, „berufsbezogenes Deutsch“ sowie die „berufliche Qualifizierung“ bilden die Schwerpunkte des Informationsblattes: Die Leser/-innen erhalten inhaltsbezogene Informationen sowie Kontaktdaten von Beratungs- bzw. Anlaufstellen.

### Die Inhalte der Zeitungsbeilage sind:

- „Schritt für Schritt zur Anerkennung“, Fachlicher Input durch das IQ-Teilprojekt Anerkennung, Beratungsteam in RMS / berami berufliche Integration e.V
- „Deutsch für den Beruf- mit der richtigen Förderung ans Ziel“, Fachlicher Input durch das IQ-Teilprojekt Berufsbezogenes Deutsch in RMS / FRESKO e.V.
- „Mit der „zweiten Chance“ Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk geworden!“, Fachlicher Input durch das IQ-Teilprojekt Qualifizierung in RMS / IB Verbund Hessen
- Zusatzinformationen:  
Kontakte der Anlauf- und Beratungsstellen

Die Beilage erscheint im Sommer 2014 und ist den Printmedien „Toplum“ (türkische Zeitung im Rhein-Main-Gebiet) sowie „Neue Zeiten“ (bundesweite, russische Monatszeitung) beigelegt. Herausgeber ist der Verein für Kultur und Bildung e.V.







In leicht verständlicher Sprache und mit gutem Bildmaterial stellen Fallbeispiele die Möglichkeiten für (neu) zugewanderte Menschen mit unterschiedlichen Biografien dar.



„Wertvolle Informationen für Sie! - Welche Möglichkeiten haben Sie auf dem Arbeitsmarkt?“

„KUBI engagiert sich in Südhessen, um die Arbeitsmarktsituation von erwachsenen Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Unser Anliegen ist es, neben diesem Engagement mit dieser Beilage in Bezug auf den Arbeitsmarkt Ihnen Lotse zu sein. Mit Hilfe dieser Beilage möchten wir Ihnen anhand von konkreten Beispielen bestimmte Möglichkeiten aufzeigen.“

Arif Arslaner, Geschäftsführer KUBI e.V.

## 6. Erfahrungen und Bedarfe aus der Region Rhein-Main und Südhessen

**MO sind ehrenamtlich organisiert: So verfügen diese Vereine nur über begrenzte Ressourcen. Die Veranstaltungen, die sie im Zusammenhang mit dem Förderprogramm IQ, planen und gestalten sie vorwiegend in ihrer freien Zeit. Die Organisationsstruktur der Regelinstitutionen ist nicht auf die MO übertragbar. Insbesondere die persönliche Kommunikation sowie auch mündliche Absprachen spielen in den MO eine wichtige Rolle: Vertrauen aufzubauen, ist ein wichtiges Element in der Zusammenarbeit mit MO und braucht Zeit. Grundsätzlich bedacht werden muss, dass bei einer Kooperation mit MO die Termine in den Abendstunden sowie am Wochenende umgesetzt werden müssen.**

Im Folgenden berichten wir zusammengefasst über die Erfahrungen und Bedarfe, die unser Teilprojekt in den Veranstaltungsformaten gesammelt hat. Unsere Erfahrungen und Einschätzungen basieren auf dem

*„Netzwerke haben sich als festes und verbindliches Element der Politik und der Praxis durchgesetzt. Das Arbeiten in Netzwerken verspricht, dass durch die Zusammenführung unterschiedlicher Kompetenzen, Handlungsansätze und Ressourcen, gesellschaftliche Ziele besser erreicht werden können. Besser deshalb, weil einzelne Akteure mit eingeschränkten Zuständigkeiten nicht alleine komplexe Aufgaben erledigen können.“*

Positionspapier des Förderprogrammes „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, 2014

persönlichen sowie schriftlich-fixierten Feedback der verschiedenen Akteure in den Veranstaltungen. Diese Erfahrungen und Bedarfe stellen dar, welche Angebote ergänzen und welche Kontakte und Netzwerke ausgebaut werden könnten, um die Chancen von Migrant/-innen am Arbeitsmarkt zu verbessern:

Die Zusammenarbeit mit den MO und Arbeitsmarktakeuren ist oftmals ein Novum, d.h., dass die Arbeitsmarktakeure der Regelinstitutionen häufig zum ersten Mal für die IQ-Veranstaltung die Vereinsräumlichkeiten einer örtlichen Migrant\*innenorganisation betreten.

Die beiderseitige Wertschätzung prägt die Atmosphäre: Die Vereinsmitglieder erhalten die Möglichkeit, sich als Gastgeber/-innen zu zeigen und ihre Arbeit vorzustellen. Hingegen sind die Akteure des Arbeitsmarktes deren Gäste, die sich in ihrer Rolle ebenfalls wohlfühlen. In der Regel gelingt die Verständigung gut: Zwar kommt es vor, dass einige Anwesende den Inhalten nicht folgen können. Auf Sprachbarrieren re-

agiert KUBI flexibel und bietet Unterstützung durch Übersetzungsleistungen an.

In einigen Regionen fällt auf, dass gerade viele (junge) Frauen an den IQ-Veranstaltungen des Handlungsfeldes teilgenommen haben: Für sie besteht ein großes Interesse, beruflich aktiv werden zu können. Die Themen zum (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt finden hier besondere Relevanz.

Die Arbeitsmarktakeure haben die Begegnung mit den Mitgliedern der Migrant\*innenorganisationen als Bereicherung empfunden: In den gemeinsamen Veranstaltungen werden persönliche und institutionelle Sichtweisen ausgetauscht und gegenseitiges Verständnis erlangt. Die Möglichkeit von neuen Formen der regionalen Kooperation und Vernetzung werden häufig thematisiert und angestrebt.

Die Erfahrungen der bisherigen Veranstaltungen machen deutlich, dass die Migrant\*innen einen sehr hohen Bedarf an Information und Beratung haben. Das gilt zu fast allen Fragen des Arbeitsmarktes sowie zum Sozialwesen. Der Bedarf ist umso größer, je kürzer die Aufenthaltsdauer in Deutschland und je geringer der Bildungs- und Qualifizierungsgrad ist.

Auf der anderen Seite thematisieren die Arbeitsmarktakeure Hindernisse und Schwierigkeiten ihres Berufsalltags: So weisen sie auf die hohe, tägliche Arbeitsbelastung sowie die wachsenden organisatorischen Herausforderungen ihrer Tätigkeiten hin. Auch berichten sie von Schwierigkeiten, Migrant\*innen direkt anzusprechen, da stellvertretend männliche Verwandte den Kontakt zu den Institutionen aufnehmen.

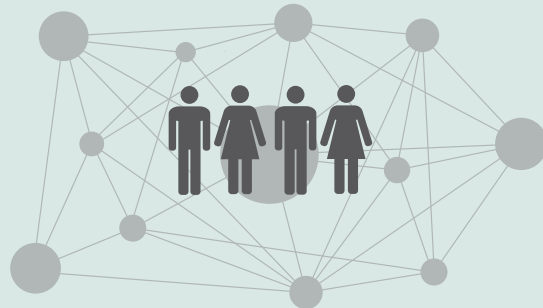
Obwohl hinreichende Informationen zu den jeweiligen Themen in den Regelinstitutionen des Arbeitsmarktes zur Verfügung stehen, gelingt der Zielgruppe der Zugang zu digitalen sowie Printmedien häufig nicht. Die Inhalte können dann nicht umfassend aufgenommen werden, wichtige Detailinformationen erreichen somit nicht die zu Unterstützenden. Vor dem Hintergrund der Debatte um die „Willkommenskultur“ äußern viele Vereinsmitglieder, dass sie sich als Kund\*innen im Jobcenter kaum willkommen fühlen.



### Erfahrungen von IQ vor Ort

- Kooperationen zwischen MO und Arbeitsmarktakteuren als ein Novum
- Wertschätzung der MO als Gastgeber und Veranstalter
- Wertschätzung der Arbeitsmarktakteure als Gäste
- gute, sprachliche Verständigung bei den gemeinsamen Veranstaltungen zwischen MO und Arbeitsmarktakteuren; bei Sprachbarriere Unterstützung durch die Moderation
- hohe Teilnahme von (jungen) Frauen mit Migrationshintergrund in Veranstaltungen
- hohe Bedeutung der „Arbeitsmarkt“-Themen für die MO

- Professionalisierung der Vereine/ Organisationen im Fokus
- Begegnung mit MO als Bereicherung für Arbeitsmarktakteure neue Formen von Kooperationen und Zusammenarbeit



### Bedarfe der Migrantenorganisationen vor Ort

#### ▶ **mehr Informationsbedarf**

- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Berufswegeberatung
- Bildungs- und Teilhabepaket (BUT) für SGB-II-Bezieher/-innen

- Ansprüche auf Deutschförderung/Kurse
- Unterstützungsmöglichkeiten bzgl. Beratung und Finanzierung
- Förderung des Vereins

#### ▶ **Orientierung:**

**Wer hilft mir vor Ort?**

- ▶ **Wunsch nach „gelebter Willkommenskultur“**

### Bedarfe der Arbeitsmarktakteure vor Ort

- ▶ **Unterstützung bei der Kontaktabbahnung zur Zielgruppe MO**

- ▶ **Intensivierung der Interkulturellen Trainings (mehrtägige Schulungsmaßnahmen)**

- ▶ **Organisationsentwicklung: Interkulturelle Kompetenzerweiterung**

- ▶ **Sensibilisierung der Kooperationspartner bzgl. der hohen Arbeitsbelastung der Fallmanager/-innen**

- ▶ **“Briefing“ im Umgang mit MO und ihren Mitgliedern**

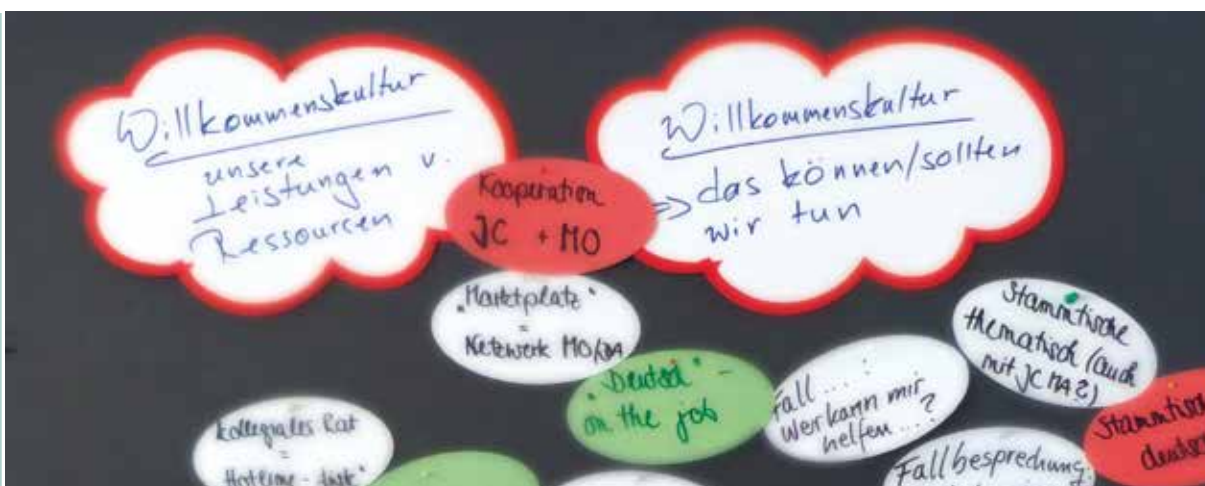
- ▶ **verstärkte Personalresource zur Beratung zum Bildungs- und Teilhabepaket (BUT)**

- ▶ **Notwendigkeit vermehrter Sprachförderangebot**

- ▶ **bessere Erreichbarkeit von Frauen**

- ▶ **Schnittstellenmanagement**

- Kontakte zur Zielgruppe Migrant/-innen
- besseres Matching von Angeboten und Bedarfen



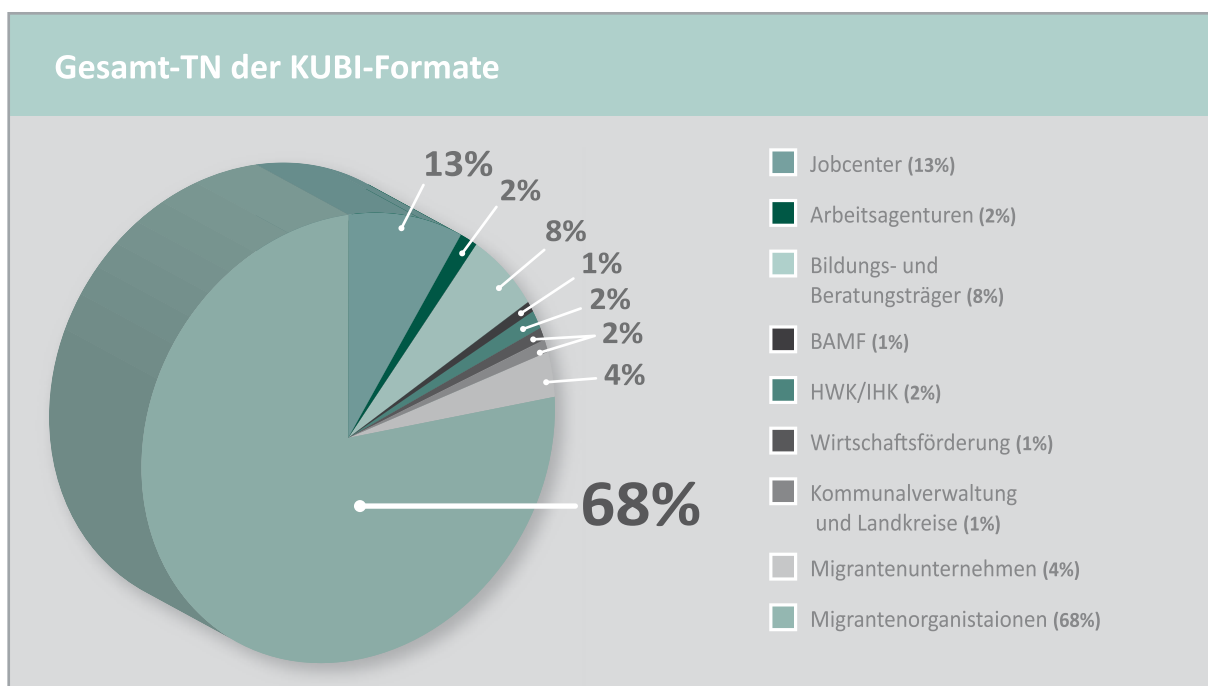
## 7. Zusammenfassung und Ausblick

In der beschriebenen Förderphase des Programms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ arbeitete das Teilprojekt 42 Monate mit den Migrantenorganisationen und verschiedenen Regelinstitutionen des Arbeitsmarkts im südlichen Hessen zusammen.

In den Schwerpunktregionen

- ▶ Stadt Wiesbaden, Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis
- ▶ Stadt Darmstadt, Landkreise Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg, Odenwald und Bergstraße
- ▶ Städte Frankfurt und Offenbach am Main sowie der Landkreise Offenbach und Hochtaunus
- ▶ Wetteraukreis, Main-Kinzig-Kreis und Hanau

wurden insgesamt 20 Veranstaltungen im Handlungsfeld Diversity Management durchgeführt. Von 423 Teilnehmer/-innen der Formate waren fast 70 % Migrant/-innen aus den verschiedenen Migrantenorganisationen. Das Interesse und das Engagement sich zu informieren, zu vernetzen und beruflich weiterzuentwickeln, entstanden aus der großen Motivation, die eigenen Arbeitsmarktchancen zu erhöhen.





Aus unseren Erfahrungen und der gewonnenen Expertise in der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und weiteren Akteuren des Arbeitsmarktes im Rhein-Main Gebiet und Südhessen, lassen sich folgende Notwendigkeiten und Optionen im Handlungsfeld „Diversity Management“ ableiten:

### Handlungsnotwendigkeiten

- stärkere Vernetzung mit Ausländerbeiräten
- Präsenz der Akteure auf Veranstaltungen (z.B. Infostand bei Interkulturellen Wochen, Jobmessen)
- Gemeinsame Entwicklung operativer Zielsetzungen und lokaler Handlungsansätze (z.B. Servicestelle „Integration und (lokaler) Arbeitsmarkt“)
- Vernetzung: Austausch von Good-Practice und Erfahrungen (z.B. Vereinsjahresplanung zu Arbeitsmarktthemen/berufliche Weiterbildung)
- Qualifizierung vorhandener Beratungsstrukturen (z.B. Ausländerbehörde)
- Dialog und Beteiligung von Migrantenunternehmen/KMU als potenzielle Arbeitgeber

### Handlungsoptionen

- Einbettung von arbeitsmarktrelevanten Themen in vorhandene Strukturen (integrierte Beratungsansätze in JC, AA sowie Verwaltung)
- „Infotag Migration“ in den Jobcentern bzw. Arbeitsagenturen
- Schnittstellenmanagement: Koordinierung der Kooperationen zwischen Arbeitsmarktakteuren, MO und KMU (inkl. Migrantenunternehmen)
- Beratung und Qualifizierungsangebote für Unternehmen/KMU sowie Unternehmensverbände
- Verstetigung der interkulturellen Kompetenz- und Organisationsentwicklung
- Querschnittsaufgabe: Etablierung einer gelebten Willkommenskultur

**„Ausgerichtet am Leitbild der Inklusion können Netzwerke einen substanziellen Beitrag zur Entwicklung von Willkommenskultur und dem Aufbau von Diversity-Kompetenzen leisten.“**

Positionspapier des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, 2014



## Danksagung

*Unser besonderer Dank gilt allen Migrantenorganisationen für das uns entgegengebrachte Vertrauen, die Loyalität, die Unterstützung sowie die stets gute Kooperation und Zusammenarbeit:*

- ▶ **Kubis, Verein für Kultur, Bildung und Sozialmanagement e.V.**, Wiesbaden
- ▶ **MigraMundi e.V.**, Wiesbaden
- ▶ **Rheingau Islamischer Kulturverein**, Rüdesheim
- ▶ **Alevitische Gemeinde Hattersheim e.V.**, Hattersheim
- ▶ **Centro Italiano, Italienischer Familienverein**, Groß-Gerau
- ▶ **Somalische Kultur und Integration e.V.**, Darmstadt
- ▶ **Eritreischer Kulturverein e.V.**, Darmstadt
- ▶ **Interessengemeinschaft Darmstädter Migrantenselbstorganisationen (Alevitische Gemeinde Darmstadt und Umgebung e.V., DITIB Darmstadt e.V., Eritreischer Kulturverein e.V., RFV Alice e.V.)**
- ▶ **DITIB Türkisch Islamische Kultur Gemeinde e.V.**, Offenbach am Main
- ▶ **Deutsch- Türkischer Freundschaftsverein Rödermark e.V.**, Rödermark
- ▶ **Group Africa Development e.V.**, Frankfurt am Main
- ▶ **Eritreische Gemeinde für das ganze Evangelium e.V.**, Frankfurt am Main
- ▶ **DTU- Deutsch-Türkischer Unternehmerverein e.V.**, Frankfurt am Main
- ▶ **Alevitische Gemeinde Friedberg e.V.**, Friedberg
- ▶ **Persisch- Deutscher Kulturverein für Bildung und Erziehung e.V.**, Wiesbaden
- ▶ **Islamischer Kulturverein e.V.**, Rheingau
- ▶ **Alevitischer Kulturverein Rodgau e.V.**, Rodgau
- ▶ **Avrupalı Burdurlular Derneği e.V. /Europäischer Burdurer Verein**, Hanau

*An dieser Stelle sprechen wir auch den besten Dank aus an die Handwerkskammer Rhein-Main sowie die Industrie- und Handelskammern, allen Mitarbeiter/-innen der Arbeitsagenturen und Jobcenter für ihre Flexibilität, hohe Einsatzbereitschaft und die hervorragende konstruktive Zusammenarbeit.*

*Ebenfalls gilt unser besonderer Dank der Koordinierungsstelle des IQ Landesnetzwerks Hessen INBAS GmbH (Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH) sowie unseren Kolleg/-innen der Teilprojekte/RMS*

- IQ-Teilprojekt Anerkennung, beramí- berufliche Integration e.V.
- IQ-Teilprojekt Berufsbezogenes Deutsch, FRESKO e.V.
- IQ-Teilprojekt Qualifizierung, IB Verbund Hessen.

*Abschließend bedanken wir uns bei ASM e.V. (Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migrant/-innen, Hamburg) für die angenehme und vertrauensvolle Zusammenarbeit.*









# Literatur

**Basis & Woge e.V. (Hg.):**

**SGB II Visualisierungshilfe;**

Barriere abbauen- Zugänge schaffen, IQ Netzwerk Hamburg

**Basis & Woge e.V. (Hg.):**

**Wörterbuch SGB II, Leichte Sprache;**

Barriere abbauen- Zugänge schaffen, IQ Netzwerk Hamburg

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Hg. BMAS und BA, 2012

**Handschuck, Sabine; Klawe, Willy:**

**Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit,**

Juventa Verlag Weinheim und München, 2006

**Hofmann, Heidemarie; Mau- Endres, Birgit; Ufholz, Bernhard:**

**Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz- Arbeitsmaterialien für die Aus- und Weiterbildung,**

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld, 2005

**Hunger, Uwe:**

**Ausländervereine in Deutschland – Eine Gesamterfassung auf der Basis  
des Bundesausländervereinsregisters,**

**in: Weiss, Karin/Thränhardt, Dietrich**

**(Hg.): Selbsthilfe – Wie Migranten Netzwerke knüpfen und soziales Kapital schaffen.**

Freiburg i.Br., 2005

**Jablonski, Hans; Neuhaus, Tobias:**

**Charta der Vielfalt e. V.**

**(Hg.), [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de), Berlin, 2014**

**Migrantenorganisationen – in zehn Punkten,**

**(Hg.) Fach AG Migrantenorganisationen/Koordination Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V.  
(ASM), 2013**

**Szukitisch, Yvonne; Lembert, Christiane:**

**Qualitätsmerkmale für interkulturelle Fort- und Weiterbildungen unter dem Vielfaltaspekt,**

**(Hg.) IQ- Fachstelle Diversity Management, 2014**



Finanziert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



**Bundesagentur  
für Arbeit**

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“



[www.hessen.netzwerk-iq.de](http://www.hessen.netzwerk-iq.de)  
[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)