



# NOBI aktuell

Integration durch Berufliche Beratung und Information

September 2009

[www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Leserinnen und Leser!

Seit dem 1. April 2009 arbeitet die Koordination und Steuerung des Kompetenzzentrums NOBI unter der Trägerschaft der Handwerkskammer Hamburg (HWK). An der Seite dieses starken Partners ergeben sich vielfältige neue Möglichkeiten, die berufliche Integration von erwachsenen Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. In den nächsten Monaten sind in Kooperation mit der HWK u.a. geplant:

- Information und Gewinnung von Handwerksbetrieben für das ESF-BAMF-Sprachprogramm ("Deutsch am Arbeitsplatz"),
- Implementierung und Schulung der HWK-Berater für das Vier-Phasen-Modell zur Existenzgründung,
- Kooperation mit den HWK-Betriebsberatern, um die Beratungs- und Weiterbildungsangebote für Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu ergänzen,
- Vorbereitung der Messe "Job-Kontakt" im Elbcampus der Handwerkskammer Hamburg im Frühjahr 2010,
- Aktivitäten zur Nachqualifizierung und Bewertung von ausländischen Abschlüssen im Handwerk.

Die neuen Kontaktdaten sind:

**Kompetenzzentrum NOBI**  
Handwerkskammer Hamburg  
Holstenwall 12, 20355 Hamburg  
Tel. 040/35 905 456/468, Fax 040/35 905 208  
[gkessler@hwk-hamburg.de](mailto:gkessler@hwk-hamburg.de)  
[wreyels@hwk-hamburg.de](mailto:wreyels@hwk-hamburg.de)

Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Anregungen!

Mit herzlichen Grüßen

**Gesine Keßler-Mohr**

## Information und Beratung jenseits der Metropolregionen

**Ländliche Regionen wie in Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein sind von dünner Besiedlung, langen Fahrtwegen und schwacher Infrastruktur gekennzeichnet. Im Vergleich zu Metropolregionen gibt es schwierigere Rahmenbedingungen sowohl für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten als auch für die Beraterinnen und Berater, um eine berufliche Integration schnell und nachhaltig zu gewährleisten.**

Im Kompetenzzentrum NOBI arbeiten zwei Transferprojekte in Schleswig-Holstein („Agentur zur Förderung der Bildungs- und Berufszugänge für Flüchtlinge und MigrantInnen - access“) und in Mecklenburg-Vorpommern („Integrationsfachdienst Migration Mecklenburgische Seenplatte - Vorpommern - ifdm“) an diesem Thema. Sie unterstützen die berufliche Integration in ländlichen Räumen und bringen die Zielgruppe und Arbeitsmarktakeure zusammen.

Am Beispiel der Ansprache und Bereitstellung von Informationen lassen sich die Bedingungen in ländlichen Regionen gut illustrieren. Da im Vergleich zu Ballungsräumen Beratungseinrichtungen weit verstreut sind und es nur selten einen direkten Kontakt zwischen Berater/in und Kunde gibt, ist die Bereitstellung von Informationen im Internet wichtig. Ein gutes Praxisbeispiel hierfür ist das Portal des Transferprojektes access: [www.access-frsh.de](http://www.access-frsh.de). Auf dieser Webseite sind alle Fachinformationen übersichtlich gebündelt, die sowohl Migrantinnen/innen als auch berufliche Berater/innen bei ihrer Suche und Arbeit unterstützen.

Aufgrund geringer Fallzahlen und der sich im Ausbau befindlichen Kooperationen empfehlen wir, in Flächenländern eine „Knotenstelle“ einzurichten. Ziel dieser Knotenstelle ist es, individuelle Leistungen und Maßnahmen für die berufliche Integration sinnvoll zu verbinden. Die IFDM in Mecklenburg-Vorpommern sind Beispiel für eine gelungene Umsetzung.

Für eine gute Information und Beratung im ländlichen Raum sind fünf Eckpunkte wichtig:

1. Ansprache und Information von Migrantinnen/innen und Akteuren der Integrationsarbeit
2. Fortlaufende Sensibilisierung und Qualifizierung von Berater/innen der beruflichen Bildung
3. Konzeptionelle Beratung und Begleitung von Bildungseinrichtungen bei Angeboten der beruflichen Beratung von Migrantinnen/innen
4. Empfehlungen zur Verbesserung der Programmumsetzung und -gestaltung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten unter den Rahmenbedingungen eines Flächenstaates
5. Lobbyarbeit für die besonderen Bedarfe von Migrantinnen/innen bei Entscheidungsträgern und wichtigen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik.

**Das Kompetenzzentrum NOBI bietet zu diesen fünf Eckpunkten in der Praxis erprobte Instrumente an. Mehr Informationen unter [www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de) oder direkt bei den Netzwerkpartnern ifdm und access.**



Kolleginnen und Kollegen des Kompetenzzentrums NOBI

## Diskriminierung in der beruflichen Beratung erkennen und handeln!

Autorinnen: Birte Weiß, Inga Schwarz, basis & woge e.V.

„Ich musste mir sagen lassen, dass mich trotz sehr guter Noten und Praxiserfahrung keine Einrichtung einstellen wird. Und gleichzeitig wurde ich behandelt, als sei ich eine Analphabetin. Das war ein großer Schock!“

Fragt man nach den Ursachen der hohen Arbeitslosigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund, werden von den vielfältigen bestehenden Hürden vor allen Dingen zwei genannt und untersucht: geringeres Bildungsniveau und unzureichende Deutschkenntnisse. MigrantInnen selber berichten jedoch von vielfältigen Formen von Diskriminierung. Es gibt mittlerweile in Studien erste Daten zu Diskriminierung beim Arbeitsmarktzugang, doch ist das Ausmaß und die Wirkung noch ungenügend bekannt. Dies ist nötig, um Strategien zum Abbau zu entwickeln.

Erfahrungen mit Diskriminierung werden in diesem Beitrag aufgegriffen, über die Ratsuchende beim NOBI-Transferprojekt „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“ bei basis & woge e.V. berichtet haben. Solche Erfahrungen werden nach Einschätzung des Projektpartners vor allem dann sichtbar, wenn Berater/innen über die fachlichen und zeitlichen Ressourcen verfügen, um migrationspezifische Bedarfe angemessen zu berücksichtigen.

In unserem Projekt konnten durch ein spezifisches Beratungsangebot „Antidiskriminierungsberatung für Migrant/innen“ rund 30 arbeitsmarktbezogene Fälle beraten, begleitet, dokumentiert und ausgewertet werden. Die Kernthemen sind entlang der verschiedenen Bereiche des Arbeitsmarktes:

- mangelnde Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse,
- mangelnde bedarfsgerechte Anpassungsqualifizierungen bzw. teilweise fehlende Kenntnis darüber in der Arbeitsverwaltung,
- aufgrund des hohen Zeitdrucks und mangelnden migrationspezifischen Kenntnissen in der Arbeitsverwaltung werden Kund/innen mit Migrationshintergrund in Maßnahmen vermittelt, die für sie nicht nachvollziehbar sind und oft nicht an die objektive Eignung der Person anschließen,
- Obwohl Migrant/innen in Qualifizierungen unterrepräsentiert sind, werden beantragte Maßnahmen nicht genehmigt, weil die Erfolgsaussichten infrage gestellt werden,
- Schlechte Einstellungsprognosen von

Migrant/innen gelten für Vermittler als Grund, Qualifizierungen oder Stellenangebote nicht weiterzugeben,

- Die Ausrichtung von Einstellungstests benachteiligt Migrant/innen bei der Arbeitssuche oft genauso wie eine Einstellungspraxis, die von Vorurteilen geprägt ist,
- Migrant/innen werden bei der Vertragsgestaltung, der Bezahlung oder dem innerbetrieblichen Aufstieg schlechter gestellt.

Verschiedene Beratungsfälle lassen erkennen, dass die faktische Benachteiligung ebenso relevant für schlechtere Chancen bei der beruflichen Integration ist, wie deren negative Auswirkung auf das Selbstwertgefühl und -bewusstsein der Betroffenen. Dies kann sich auf weitere Beratungen auswirken, auch wenn die Diskriminierungserfahrung schon lange zurückliegen mag.

Die Vielfalt der Ebenen von Diskriminierung zeigt: um ihr in der Beratung begegnen zu können, braucht es in Zukunft verschiedene Maßnahmen und Änderungen. Einfache Antworten sind nicht zu haben, aber erste Wege.

Für wichtig halten wir es, Diskriminierung und die Inhalte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowohl bei den einzelnen Berater/innen als auch in den Institutionen zum Thema zu machen. Wichtig ist aus unserer Erfahrung, das Thema vom Vorwurf zu lösen, das ein/e Berater/in bewusst so gehandelt hätte. Dass es dies auch gibt, darf nicht verharmlost werden. Der weitreichende Schritt ist aber, dass Politik, Verwaltung und Beratungsstellen Diskriminierung als Realität anerkennen und nach (institutionellen) Wegen suchen, diese abzubauen. Das Netzwerk NOBI bietet für alle diese Ebenen Modelle, Fortbildungen und Handlungsempfehlungen an.



## Fallbeispiel aus der Antidiskriminierungsberatung

Frau N. lebt seit mehreren Jahren in Deutschland. Um endlich wieder in einem ihrer Ausbildung entsprechenden Beruf arbeiten zu können, besucht sie eine Qualifizierungsberatung für Migrant/innen. Denn ihr mitgebrachter Berufsabschluss wird hier nicht anerkannt.

Gemeinsam mit der Beraterin entwickelt sie einen Maßnahmenplan. Für die gewünschte Qualifizierung gibt es für Migrant/innen einen vorbereitenden Deutschkurs, den Frau N. nutzen will, um ihre Deutschkenntnisse zu verbessern.

Der Antrag für die Maßnahme wird abgelehnt, ein Widerspruch, den Frau N. gemeinsam mit der Berufsberaterin schreibt. Die Begründungen wechseln dabei. Am Ende steht die Aussage, die Voraussetzungen für eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt sei nicht gegeben, weil eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis nicht vorläge.

Frau N. ist mit einem Deutschen verheiratet und hat eine gemeinsame dreijährige Tochter. Dass die Begründung noch nicht einmal der Realität entspricht, weil der wegen Eheschließung zunächst befristete Aufenthalt in der Zwischenzeit entfristet wurde, ändert nichts an der Ablehnung. Eine Klage gegen die Entscheidung würde Jahre dauern. Wir raten Frau N. dazu, stattdessen einen neuen Antrag zu stellen. Frau N. hat jedoch in der Zwischenzeit resigniert und eine Stelle als Reinigungskraft angenommen.

## Aktualisierter Wegweiser für Flüchtlinge und Migranten in Schleswig

Die zweite und überarbeitete Auflage des Wegweisers „Beratungsstellen für Flüchtlinge und Migranten in Schleswig Holstein“ erschien im Dezember 2008. Der Wegweiser

## Leitfaden zur Anerkennung von Abschlüssen in mehreren Sprachen erschienen

Die aktuelle und zweite Auflage des "Leitfadens zur Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse in Schleswig-Holstein" ist im September 2008 erschienen. Bei der Aktualisierung des Heftes wurden z.B. die letzten Änderungen zum BAföG-Gesetz berücksichtigt oder die Zuständigkeiten und Adressen von Ansprechpartnern überarbeitet. Der Leitfaden ist eine Orientierungshilfe zur Anerkennung von Bildungs- und Berufs-

## vorurteilsfrei, vertrauensvoll, ergebnisoffen: berufliche Beratung für Eingewanderte. Handlungsempfehlungen des Facharbeitskreises „Beratung“ im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ)

Bei der beruflichen Beratung für Migrantinnen und Migranten gibt es viele Gründe für eine Verbesserung: Migrantinnen und Migranten finden oftmals in der Beratung kein richtiges Gehör, werden nicht ernst genommen oder bekommen falsche bzw. wenig nützliche Informationen. Das geschieht keineswegs immer mit Absicht – oftmals resultiert die Beratungspraxis aus mangelnder Kompetenz und fehlenden Kenntnissen auf Seiten der Beraterinnen und Berater. Das führt dazu, dass Menschen mit Migrationshintergrund es deutlich schwerer

bietet einen Überblick über die Migrationsberatungsstellen in den jeweiligen Kreisen in Schleswig-Holstein. Darüber hinaus enthält er auch eine Übersicht zu weiteren Beratungsangeboten wie Weiterbildungsverbänden und Beratungsstellen von Frau und Beruf sowie von ehrenamtlich arbeitenden

abschlüssen, die im Herkunftsland erworben worden sind. In jedem Kapitel wird ausführlich beschrieben, welche Kriterien und Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um eine Anerkennung oder Zulassung zu erhalten.

Der Leitfaden richtet sich sowohl an die Mitarbeiter/innen der Beratungsstellen, Bildungseinrichtungen und Arbeitsverwaltung als auch an Migrantinnen und Migranten. Neben Adressen der zuständigen Stellen für die Anerkennung von Abschlüssen und den Zugang zum Bil-

haben als Deutsche, an ihren Defiziten zu arbeiten. Hier geht es z.B. darum, die Sprachkompetenzen zu verbessern oder sich beruflich weiter zu qualifizieren.

An diesen Fragen setzt der Facharbeitskreis Beratung des Netzwerkes IQ - kurz „FAK Beratung“ - an, der seit 2005 besteht. Mitglieder kommen unter anderem aus den Kompetenzzentren des Netzwerkes IQ, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit.

Ziel des „FAK Beratung“ ist es, dass Migrantinnen und Migranten in ihrer beruflichen Entwicklung besser unterstützt werden und dafür optimale Beratung erhalten. Dafür wurden etwa Handlungsempfehlungen zum Thema Beratung in

Initiativen zur Unterstützung von Flüchtlingen und Migranten in Schleswig-Holstein.

**Bestellung bei:**  
Farzaneh Vagdy-Voss  
Tel.: 0431/20 50 95 24  
access@frsh.de

dungssystem in Schleswig-Holstein sind hier alle wichtigen Regelungen verständlich zusammengefasst. Den Leitfaden gibt es jetzt auch in Englisch, Russisch und Türkisch und kann beim Projekt access kostenlos bestellt werden.



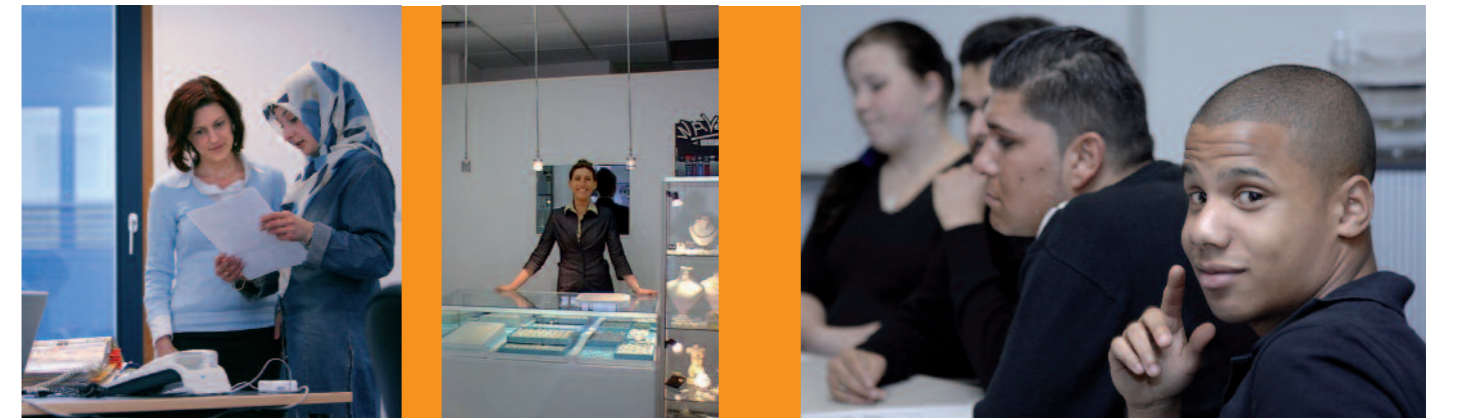
**Email:** access@frsh.de

## vorurteilsfrei, vertrauensvoll, ergebnisoffen: berufliche Beratung für Eingewanderte – Handlungsempfehlungen

erufen, Bildung und Beschäftigung erarbeitet. Im März 2009 sind sie in der Broschüre „vorurteilsfrei, vertrauensvoll, ergebnisoffen: berufliche Beratung für Eingewanderte – Handlungsempfehlungen“ erschienen. Das Heft kann beim Kompetenzzentrum Kumulus-Plus, das den FAK Beratung koordiniert, als PDF herunter geladen oder kostenlos bestellt werden.



**www.kumulus-plus.de**



# Aktuelles und Termine

## Fachtagung am 12. November 2009 in Neubrandenburg

Auf der diesjährigen Fachtagung „**Integration: Demographischer Wandel – Vielfalt gewinnt!**“ verknüpfen wir die Themen demographischer Wandel, Integration sowie Fachkräftesicherung und veranschaulichen den Zugewinn aus Vielfalt. Hierzu wird sowohl über die Fortschreibung des Landesintegrationskonzepts informiert als auch die Situation von Arbeitnehmern und Unternehmern mit Migrationshintergrund und die aktuelle Anerkennungsdebatte näher betrachtet.

### Informationen bei:

Andrea Wegner  
Tel.: 0395/570 72-15  
wegner@genres-online.de

## Fortbildungen: Aufenthaltsrecht und Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz

Das **Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz** ist seit dem 1. Januar 2009 in Kraft und enthält neue Regelungen zur Steuerung der Zuwanderung hochqualifizierter Fachkräfte in den Arbeitsmarkt. Damit sind die Regelungen des am 16. Juli 2008 vom Bundeskabinett verabschiedeten „Aktionsprogramms der Bundesregierung - Beitrag der Arbeitsmigration zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“ umgesetzt. Auch die Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Bundesagentur für Arbeit sind Änderungen, die aufenthalts- und förderungsrechtliche Aspekte für Migrantinnen und Migranten beinhalten.

Aufgrund dieser Änderungen gibt es einen Bedarf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung und Beratungsstellen, sich fortzubilden. Da setzt die Arbeit

des Transferprojektes access in Schleswig-Holstein an. Mit Fortbildungen und Schulungen, insbesondere über die Schnittstellen Aufenthaltsstatus und Sozialleistung, berufliche Qualifikation und Arbeitsmarktzugang, werden die Beraterinnen und Berater unterstützt. So hat access in 2009 für ARGEN Schulungsangebote zu den Themen:

- Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz
- Änderung der Aufenthaltserlaubnis
- Änderung der Instrumente im SGBII/III
- Fördermöglichkeiten für Flüchtlinge und MigrantInnen

Weiterhin bietet access in Kooperation mit Kolleginnen von basis & woge Fortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz an.

### Informationen bei:

www.access-frsh.de  
Farzaneh Vagdy-Voß  
Tel.: 0431/20 50 95 24  
access@frsh.de

## Fortbildungsangebot: migration.works - Diskriminierung erkennen und handeln!

Die Mitarbeiterinnen des gleichnamigen Transferprojektes bei basis&woge e.V. bieten für die Arbeitsverwaltung, berufliche Berater, Migrantenorganisationen und Kursleiter/innen für Deutsch als Zweitsprache Fortbildungen zum Thema „Diskriminierung erkennen und handeln!“ an. Es werden Informationen und Methoden vermittelt, um im Beratungsprozess auf Diskriminierung aufmerksam zu werden und ihr entgegenwirken zu können. Neben Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und Arten von Diskriminierung wird mit

Praxisbeispielen gearbeitet. Diese helfen, den Blick auf Diskriminierung zu schärfen und unterstützen, Strategien für das eigene Arbeitsfeld zu entwickeln. Die Fortbildungskonzepte können an die Bedarfe und Wünsche der Institution angepasst werden. Informationen zum Angebot finden Sie unter: **www.nobi-nord.de** (Link Publikationen /Antidiskriminierung und Empowerment).



### Kontakt für Anfragen:

Inga Schwarz und Birte Weiß  
Tel.: 040/39 84 26-14/71  
inga.schwarz@basisundwoge.de  
birte.weiss@basisundwoge.de

## Bremen lädt zum Integrationsgipfel ein

Am 23. September findet erstmalig ein **Bremer Integrationsgipfel** statt. Unter Schirmherrschaft von Bürgermeister Jens Böhrnsen und der Senatorin Ingelore Rosenkötter werden in sechs Workshops relevante Themenbereiche zu Integrationsvorhaben diskutiert. Gute Ansätze zur Förderung arbeitsmarktpolitischer Integrationsansätze werden durch Q.net und weitere Kollegen/innen des Netzwerks IQ vorgestellt. Eine schriftliche, verbindliche Anmeldung ist für die Planung notwendig.

### Informationen bei:

Q.net – Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten  
Carolina Monfort-Montero  
Tel.: 0421/33 77 173  
c.monfort@awo-bremen.de



### Impressum

#### Herausgeber

Kompetenzzentrum NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten

c/o Handwerkskammer Hamburg  
Holstenwall 12 • 20355 Hamburg

#### Fotos

ASM e.V., Handwerkskammer Hamburg,  
www.fotosearch.de

#### Texte

Andrea Wegner, Farzaneh Vagdy-Voss, Birte Weiß,

Inga Schwarz, Gesine Keßler-Mohr

#### Redaktion

Gesine Keßler-Mohr

#### Layout

Stil.3 Designbüro, www.stil-punkt-3.de

#### Druck

A. S. Müller Sofortdruck GmbH