



Handlungsempfehlungen der Entwicklungspartnerschaft NOBI zur beruflichen Integration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten

www.ep-nobi.de



Inhalt

Einleitung: Integration fördern, Potenziale nutzen	Seite 3
Schaubild: mit den zwölf Handlungsfeldern der EP NOBI	Seite 5
Empfehlungen: der EP NOBI in den zwölf Handlungsfeldern	Seite 6
Service: mit Adressen und Links	Seite 26



Impressum

Textbearbeitung:
Inge Krause, Text & Co.

Schlussredaktion:
Gesine Keßler und Christine Glanz,
Weiterbildung Hamburg e.V.

Grafik und Layout:
Stil.3, Designbüro, Hamburg

Druck:
A.S. Müller Sofortdruck, Hamburg

Fotos: ATU e.V., Mara Grünhage Monetti, for mat medienagentur + verlag GmbH, Unternehmer ohne Grenzen e.V., Weiterbildung Hamburg e.V., Studio Hertrich, Tanja Birkner, AWO Bremen/Q.net

Herausgeber: Entwicklungspartnerschaft NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten (c/o Weiterbildung Hamburg e.V.)

September 2007



- Integration fördern
- Potenziale nutzen



Gesine Keßler
Weiterbildung Hamburg e.V.
Leitung der Gesamtkoordination

Das Thema Integration ist auf allen politischen Ebenen angekommen. Der Handlungsbedarf ist erkannt – und er ist groß. Ein Blick auf die Zahlen verdeutlicht die Situation: 18,6 Prozent der Gesamtbevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Bei den jungen Menschen in Bremen und Hamburg liegt ihr Anteil bei über 40 Prozent (Mikrozensus 2005).

Gleichzeitig meldet die Bundesagentur für Arbeit etwa doppelt so viele Arbeitslose ohne deutschen Pass wie Arbeitslose mit deutschem Pass. Ungefähr die Hälfte der Erstgenannten hat keinen Berufsabschluss bzw. ihr ausländischer Abschluss wird hier

zulande nicht anerkannt. Zudem sind Migrantinnen und Migranten stark vom Strukturwandel betroffen, da sie oft niedrig qualifizierte Arbeit ausführen und laut Analytikreport der Bundesagentur für Arbeit in den öffentlich geförderten Qualifizierungsmaßnahmen unterrepräsentiert sind.

Die EP NOBI verzahnt Integration und Arbeitsmarkt

Die **Entwicklungspartnerschaft (EP) NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten** arbeitet seit 2005 daran, diese Situation zu verbessern. Wir wollen die Chancen erwachsener Migrantinnen und Migranten

erhöhen und ihre gleichberechtigte Integration in den Arbeitsmarkt vorantreiben.

Um dies zu erreichen wurden in 15 Teilprojekten innovative Ansätze entwickelt, getestet und extern evaluiert. Die Ergebnisse wurden unter Leitung des Teilprojektes „Optimierung arbeitsmarktpolitischer Instrumente“ ausgewertet und in den vorliegenden Handlungsempfehlungen zusammengestellt. Auch Ergebnisse des intensiven Fachaustausches innerhalb des bundesweiten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) flossen in die Empfehlungen ein.

Vielfalt als Gewinn

Wir wenden uns mit dieser Publikation an politische Entscheidungsträger, die Fachöffentlichkeit und arbeitsmarktrelevante Akteure. Wir möchten nicht nur unsere Ergebnisse vorstellen, sondern auch für die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund sensibilisieren. Die innovativen Ansätze der EP NOBI sind geeignet, wert-



volle Potenziale der Migrantinnen und Migranten zu aktivieren und sie zeigen Wege beruflicher Integration, von denen alle Beteiligten profitieren. Diese Ansätze in norddeutsche Regelangebote und Förderprogramme zu integrieren, ist ein zentrales Ziel der EP NOBI.

Unsere bisherigen Erfolge zeigen: Wenn es eine grundsätzliche Offenheit gegenüber Migrantinnen und Migranten und ihren spezifischen Bedarfen und Ressourcen gibt, dann lässt sich etwas bewegen. So wurden zum Beispiel die Ansätze der EP NOBI in die Erstellung des Hamburger Integrations-

konzeptes und in die Fortführung des Bremer Integrationskonzeptes eingebracht. In Mecklenburg-Vorpommern wurden zudem sehr erfolgreich Integrationsfachdienste eingerichtet. Und in Schleswig-Holstein betreibt die EP NOBI regen Fachaustausch mit den zuständigen Ministerien und Fachleuten aus der Region im Rahmen von Fachtagungen und landesweiten Gremien. Außerdem konnten wir auf Bundesebene über die Arbeit des Netzwerks IQ unsere Ansätze im Nationalen Integrationsplan verankern.

Mut zum Weitermachen

Der richtige Weg ist eingeschlagen und wir müssen gemeinsam das positive Klima für Veränderung nutzen, indem wir vorhandene Ansätze optimieren und innovative Ideen in die Tat umsetzen, um die berufliche Integration voranzutreiben. Die vorliegende Broschüre gibt hierfür Impulse.



Service der EP NOBI

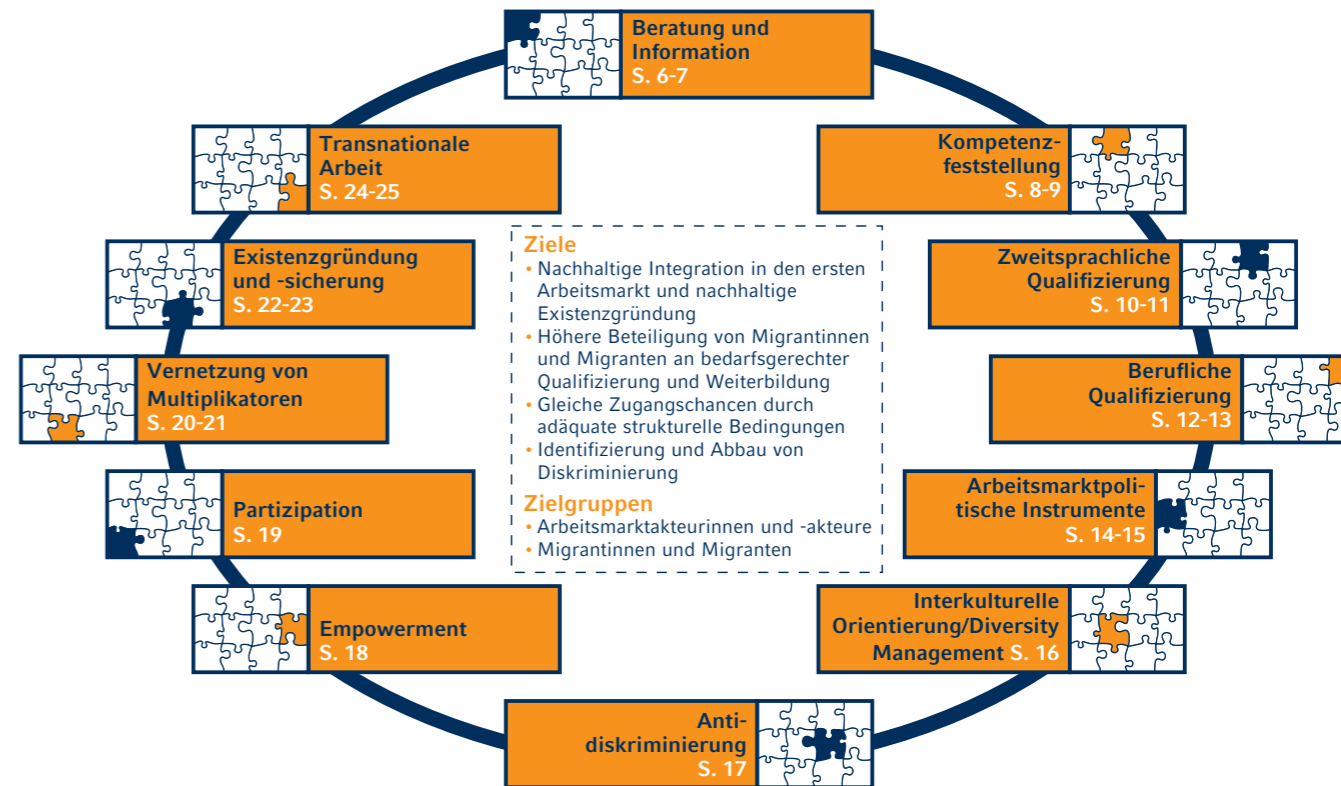
Dokumentationen, Handbücher, Umfrageergebnisse, methodisch-didaktische Instrumente – in den Teilprojekten der EP NOBI ist eine Fülle von Produkten entstanden, die wir Ihnen gern kostenlos zur Verfügung stellen.

Näheres unter:
www.ep-nobi.de (Link: Produkte)

In der vorliegenden Broschüre finden Sie zudem Kontaktpersonen für die verschiedenen Handlungsfelder der EP NOBI.



Das Schaubild zeigt die Handlungsfelder, in denen die Teilprojekte gearbeitet haben und die wir Ihnen in der vorliegenden Broschüre vorstellen. Eines unserer zentralen Ergebnisse ist: Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik müssen miteinander verzahnt werden. Ein intensives Übergangsmanagement und die Kooperation der Akteure in moderierten Netzwerken sind notwendig.





- interkulturell kompetent beraten und informieren
- unabhängig, ergebnisoffen und ressourcenorientiert beraten und informieren

Den Bedarf der Zielgruppe im Fokus

Beratung und Information bereiten den Weg zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten. Sie eröffnen Zugänge zu relevanten Instrumenten der Arbeitsmarktförderung und erhöhen die Teilhabe der Zielgruppe an beruflicher Qualifizierung und qualifizierter Erwerbstätigkeit. Es liegt auf der Hand, dass Beratung und Information nur dann in diesem Sinne erfolgreich sein können, wenn sie Migrantinnen und Migranten auch erreichen. Dies ist bislang viel zu selten der Fall. Wie kann das Beratungs- und Informationsangebot zugunsten der Zielgruppe verbessert werden? Unsere Empfehlungen:

Strukturen überprüfen und verändern

Strukturelle Rahmenbedingungen müssen so geschaffen werden, dass sie der gesellschaftlichen Vielfalt gerecht werden. Dadurch wird der Zugang zu Beratung und Information erleichtert:

- Beratung und Information in verschiedenen Sprachen,
- gut erreichbare, zeitlich flexible und kostenlose Angebote,
- Einzel- und Gruppenberatungen, bei Bedarf Vor-Ort-Beratungen (z. B. in Institutionen, Stadtteilzentren, Migrantenselbstorganisationen),
- Verbreitung von Informationen über migrantische Medien und Kooperationen,
- stärkerer Einsatz von Beratenden mit Migrationshintergrund,
- Internetforen und Datenbanken mit Fachinformationen und Angeboten der Region für die Zielgruppe,
- Fortbildung für Beratende.

Migrationssensible Beratung

Beratungsangebote müssen auf sprachliche, kulturelle und migrationsspezifische Besonderheiten eingehen und dabei auch die Unterschiede innerhalb der Zielgruppe in Hinblick auf die rechtliche Situation in Deutschland, die Bedingungen im Herkunftsland und die Bildungsbiographien berücksichtigen. So haben Migrantinnen und Migranten, Flüchtlinge oder Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler unterschiedliche Beratungsbedarfe. Dies erfordert entsprechend qualifizierte Fachkräfte mit hoher interkultureller und sozialer Kompetenz:

- Die Beratenden müssen den Ratsuchenden mit Respekt und Wertschätzung begegnen und Gemeinsamkeiten wie Unterschiede anerkennen.
- Die Beratung muss auf ein konkretes berufliches Ziel ausgerichtet sein, an den Potenzialen der Menschen mit Migrationshintergrund orientiert sein und bei Bedarf Instrumente der Kompetenzfeststellung nutzen.

- Diskriminierungserfahrungen der Ratsuchenden müssen ernst genommen und Betroffene emotional gestärkt werden. Hilfe für weiterführende (rechtliche) Schritte ist notwendig.
- Beratung soll die Handlungsfähigkeit stärken und Partizipationsmöglichkeiten aufzeigen.

Der Mensch im Fokus

Zur zielgruppenspezifischen Beratung gehört auch die Berücksichtigung der Lebensumstände und Sichtweisen der Ratsuchenden. Ein vertraulicher Dialog muss in stressfreier Atmosphäre, ergebnisoffen und unabhängig von Leistungsgewährung geführt werden. Deshalb ist es empfehlenswert – ergänzend zum Angebot der ARGEn und Agenturen – die Beratung an Dritte zu vergeben.

Beratungsqualität sichern

Eine umfassende Beratung, die bei Würdigung auch im Herkunftsland erworbener Kompetenzen, Erfahrungen und Qualifikationen alle beruflichen Bildungsmöglichkeiten berücksichtigt und individuelle Lösungen entwickelt, setzt eine hohe Qualifikation der Beratenden voraus: Systemi-

sche und rechtliche Kenntnisse sind ebenso notwendig wie organisationsübergreifendes Wissen über regionale Angebote. Für die Zielgruppe entwickelte Angebote von Kompetenzfeststellung sollten genutzt werden. Um dies zu gewährleisten, wird eine Vielfalt an Beratungsorganisationen benötigt. Regelmäßige Fortbildungen, Fachinformationen und -austausch sichern eine qualitativ gute Beratungsarbeit.

Vernetzung stärken

Eine effektive Vernetzung der verschiedenen Akteure aus Behörden, Bildungs- und Beratungsstellen sowie Migrantenselbstorganisationen schafft schnelle und unkomplizierte Wege des Austausches. Die Einbeziehung der Expertise von Beratungsstellen und Bildungsträgern in die Maßnahmenplanung der ARGEn und Agenturen ermöglicht eine bedarfsorientierte Förderung.

Mehr Information zum Handlungsfeld: Beratung und Informationen

Im Rahmen der EP NOBI wurden konkrete Verfahren und Produkte für eine migrationssensible Beratungs- und Informationsarbeit entwickelt. Unter www.access-frsh.de und www.integrationslotsehamburg.de finden Sie Beispiele für regionale Informationsplattformen in Schleswig-Holstein und Hamburg. Weitere Informationen rund um das Thema Beratung und Information erhalten Sie bei:

Diakonisches Werk Hamburg
Teilprojekt: Integrationslotse Hamburg
 Martina Elter, Sangeeta Fager, Heiner Sameisky
 Tel.: 040 / 306 20-395 / 396
 E-Mail: integrationslotse@diakonie-hamburg.de

genres e.V. und PSZ e.V.
Teilprojekte: INWO und idfm
 Uwe Martin
 Tel.: 0395 / 570 72 10
 E-Mail: uwe.martin@genres-online.de

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.
Teilprojekt: access
 Astrid Willer und Farzaneh Vagdy-Voß
 Tel.: 0431 / 20 50 95 24
 E-Mail: access@frsh.de

Weiterbildung Hamburg e.V.
Teilprojekt: Ankommen – Vorankommen
 Ulla Mesenholl
 Tel.: 040 / 28 08 46 26
 E-Mail: mesenholl@weiterbildung-hamburg.de



- informelle Kompetenzen berücksichtigen
- am Einzelnen orientierte Instrumente und Methoden anwenden

Die Basis qualifizierter Beschäftigung: Kompetenzfeststellung

Vorhandene Potenziale können nur genutzt werden, wenn sie bekannt sind. Migrantinnen und Migranten bringen eine Fülle an Kompetenzen mit, die oft nicht beruflich eingesetzt werden können, da im Ausland erworbene Schul- und Berufsabschlüsse selten mit deutschen Abschlüssen gleichgesetzt bzw. anerkannt werden. Häufig bedeutet Migration daher auch eine berufliche Neuorientierung. Hinzu kommt, dass viele beruflich relevante Kompetenzen nicht in Schule und Ausbildung, sondern an informellen Lernorten erworben werden.

Potenziale erkennen und fördern

Individuelle Kompetenzfeststellungsverfahren (KFV) tragen dazu bei, dass die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten erkennen, sie stärken und für sich nutzbar machen können – und liefern damit die Voraussetzung für qualifizierte Beschäftigung. KFV helfen, den genauen Förderbedarf zu identifizieren und die Ratsuchenden in geeignete Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote zu vermitteln. Zudem erweitern sie die persönliche und berufliche Handlungskompetenz von Migrantinnen und Migranten und stärken ihr Selbstbewusstsein.

Die in der EP NOBI und im Netzwerk IQ entwickelten KFV für Menschen mit Migrationshintergrund unterstützen diesen Prozess.

Die Ziele der KFV:

- das Erfassen beruflicher und sozialer Kompetenzen sowie persönlicher Ressourcen unter Berücksichtigung der individuellen Biografie und kultureller Aspekte,
- Verbesserung der Berufsorientierung, Berufs- oder Lebenswegplanung für die Teilnehmenden,
- Einleitung der formalen Anerkennung von Abschlüssen,
- Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für eine Beschäftigung bzw. ihre Einbindung in adäquate Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote.

Um dies leisten zu können, müssen Qualitätsstandards, die im Rahmen des bundesweiten Facharbeitskreises Kompetenzfeststellung und Profiling des Netzwerks IQ erarbeitet worden sind, eingehalten werden:

- formell und informell erworbene Kompetenzen müssen berücksichtigt und wertgeschätzt werden,
- KFV müssen den Grundsätzen von Vertraulichkeit, Unparteilichkeit, Gerechtigkeit und Transparenz folgen,
- das Individuum steht im Mittelpunkt des Geschehens, seine Privatsphäre und Rechte müssen gewahrt werden,

- Fachkräfte müssen für die Durchführung von KFV qualifiziert und interkulturell geschult sein,
- zwischen Teilnehmenden und Fachkräften muss ein Dialog sichergestellt werden, der kulturell bedingten Unterschieden Raum zur Aushandlung gibt,
- das Sprachniveau der Teilnehmenden muss Berücksichtigung finden. Bei Bedarf sollten muttersprachliche KFV angeboten werden,
- Methode und Inhalt müssen auf Ziele und Anschlussperspektiven der Teilnehmenden ausgerichtet sein.

KFV als Teil der Beschäftigungspolitik

Individuelle Potenziale und Ressourcen zu erkennen und einzusetzen, wird in Zukunft eine relevante Anforderung am Arbeitsmarkt sein. Eine unserer wichtigsten Handlungsempfehlungen ist daher: Die Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten müssen mit Hilfe von Verfahren zur Kompetenzfeststellung identifiziert, wertgeschätzt, bewertet und zertifiziert werden. In anderen europäischen Ländern (z. B. in England) sind KFV bereits ein anerkanntes Instrument, mit dem gute Erfahrungen gemacht wurden.



Mehr Information zum Handlungsfeld: Kompetenzfeststellung

Im Rahmen der EP NOBI wurden konkrete Kriterien und Verfahren zur Kompetenzfeststellung von Migrantinnen und Migranten entwickelt. Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Bürgerinitiative ausländische Arbeitnehmer e.V.
 Teilprojekt: MIGRACHECK – Kompetenzfeststellungsverfahren
 Karen Günther und Brita Bernstein-Wolter
 Tel.: 040 / 76 75-24 46
 E-Mail: Karen.Guenther@migracheck.de
 E-Mail: B.Bernstein-Wolter@migracheck.de



- **arbeitsplatzbezogene Kommunikation verbessern**
- **lebenslagengerechte Angebote entwickeln**

Hohe Priorität: Sprachkompetenz am Arbeitsplatz

Kommunikationsfähigkeit ist eine Schlüsselkompetenz für Beschäftigung. Wer sich am Arbeitsplatz nicht verständlich machen kann, hat weder reelle Chancen auf eine höher qualifizierte Anstellung noch Möglichkeiten, erfolgreich an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Deshalb muss die Entwicklung von zweitsprachlicher Kompetenz eine hohe Priorität bei der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten haben.

Nach Auffassung der EP NOBI muss der berufsbezogene Deutschunterricht als Bestandteil der Personalentwicklung etabliert werden. Das bisherige Angebot an öffentlich geförderten Deutschkursen kommt dieser Anforderung zurzeit nicht nach. Sowohl quantitativ als auch qualitativ ist eine Anpassung erforderlich.

Bedarf ermitteln

Bei der Entwicklung neuer Konzepte für die sprachliche Qualifizierung kann punktuell auf Erfahrungen der letzten 15 Jahre zurückgegriffen werden. Es lassen sich sechs Arbeits- und Qualifizierungslagen von Migrantinnen und Migranten benennen, für die jeweils differenzierte Konzepte zum berufsbezogenen Deutschunterricht erprobt wurden.

Kurse:

- für nicht qualifizierte arbeitslose und/oder arbeitssuchende Migrantinnen und Migranten,
- für Arbeitssuchende, die über berufliche Erfahrungen und Qualifikationen verfügen,
- für migrantische Beschäftigte eines Betriebes,
- zur Vorbereitung auf die Teilnahme an – oft erst nach dem Kurs konkret definierbaren – Qualifizierungsmaßnahmen,
- die parallel zu konkreten Qualifizierungsmaßnahmen oder Berufspraktika angeboten werden,

- für Existenzgründerinnen und Existenzgründer.

Vorrangiges Ziel aller Kurse muss die erfolgreiche Kommunikation im Arbeitsleben und in der beruflichen Qualifizierung sein. Es liegen bereits Schulungskonzepte vor, die im Rahmen der EP NOBI erprobt wurden. Sie können helfen, das bestehende Angebot weiterzuentwickeln, auszubauen und zu verstetigen.

Strukturelle Bedingungen verbessern

Zur Erfolgssicherung eines differenzierten Kursangebotes ist zudem eine Vernetzung der Arbeitsmarktakteure unerlässlich. Nur so können der tatsächliche Sprachbedarf festgestellt und die Ratsuchenden passgenau in die Maßnahmen vermittelt werden. Hier ist auch eine gezielte Qualifizierung von Lehrkräften und Auszubildenden notwendig. Ein unterstützender struktureller Rahmen umfasst:

- Methoden zur Ermittlung des berufs-spezifischen Deutsch-Förderbedarfs,

- Verfahren, mit deren Hilfe zeitnah zum Bedarf Kurse eingerichtet und die potenziellen Teilnehmenden informiert werden können,
- die Einbindung und Vernetzung regionaler Bildungsträger mit Erfahrungen in der Zweitsprachenvermittlung und/oder beruflichen Weiterbildung,
- Konzepte und Maßnahmen für die Weiterbildung von Lehrkräften,
- ein Serviceprogramm für Bildungsanbieter und Lehrkräfte, um aktuelle Entwicklungen im Bereich Berufsbezogenes Deutsch zu kommunizieren und den Austausch von Erfahrungen und Lehrmaterialien zu ermöglichen,

- Instrumente zur Verbesserung und Sicherung der Angebotsqualität,
- Richtlinien für die Dokumentation und Evaluation der Praxis.

Die Entwicklung und Verstetigung dieses strukturellen Rahmens eröffnet Möglichkeiten für eine effiziente und transparente Sprachförderung von Migrantinnen und Migranten – und bietet damit die Basis für reelle Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Mit einem neuen Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung im Rahmen des Europäischen Sozialfonds sollen ab Mitte/Ende 2007 Personen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit erhalten, ihre zweitsprachlichen Kompetenzen in Bezug auf die Erfordernisse von Arbeitsmarkt und Qualifizierung anzupassen. Dabei ist zu prüfen, inwieweit dieses Programm für die Umsetzung der o. g. Konzepte genutzt werden kann.



Mehr Information zum Handlungsfeld: Zweitsprachliche Qualifizierung

Im Teilprojekt „Deutsch am Arbeitsplatz“ wurden konkrete Konzepte entwickelt und erprobt. Näheres erfahren Sie bei:

Passage gGmbH

Teilprojekt: Informations- und Koordinierungsstelle Deutsch am Arbeitsplatz
Petra Szablewski-Cavus
Tel.: 040 / 25 32 86 49
E-Mail: petra.szablewski-cavus@passage-hamburg.de

Unter www.deutsch-am-arbeitsplatz.de finden Sie zudem zahlreiche Tipps und Hinweise sowie Qualitätskriterien für Methoden und Verfahren.



- **modulare Qualifizierungsbausteine einsetzen**
- **vorhandene Qualifikationen anerkennen und berücksichtigen**

Qualifizierung für mehr Beschäftigung

Für Menschen mit Migrationshintergrund ist der Zugang zu zielführender beruflicher Qualifizierung erschwert. Bereits genannte Gründe: fehlende Anschlussqualifizierungen, mangelnde Arbeitserfahrung in Deutschland, mangelnde Sprachkenntnisse, keine Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse und informell erworbener Fähigkeiten.

Doch durch die fehlende Anerkennung (mutter)sprachlicher, beruflicher und interkultureller Kompetenzen gehen der Arbeitswelt wertvolle Ressourcen verloren. Zudem führt diese Dequalifizierung häufig zu Resignation und Passivität bei den betroffenen Migrantinnen und Migranten. Besserer Zugang zu beruflicher Qualifizierung tut Not. Regelungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschlüssen sind zu harmonisieren und für Migrantinnen und Migranten sowie Arbeitgeber transparent zu gestalten.

Förderungen nach SGB III

Im Netzwerk haben wir uns mit öffentlich geförderter beruflicher und betrieblicher Weiterbildung beschäftigt. Ein wichtiges Ergebnis:

Die in § 77 ff SGB III gesetzlich geregelte Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) ist nach allen relevanten Untersuchungen ein sinnvolles arbeitsmarktpolitisches Instrument. Es ist besonders für Migrantinnen und Migranten höher zu bewerten als Trainingsmaßnahmen nach § 48 SGB III.

Dennoch gibt es Korrekturbedarf, denn:

- Berufsbezogene Inhalte mit sprachlichen Anteilen sind über FbW nicht förderfähig und somit für Menschen mit Migrationshintergrund oft nicht zielführend.
- Der Bildungsgutschein als Zugangsberechtigung zu beruflicher Weiterbildung ist für die meist bildungsbenachteiligte Zielgruppe strukturell diskriminierend, da er zu viele Kenntnisse über den hie-

sigen Arbeits- und Weiterbildungsmarkt voraussetzt.

Qualifizierung braucht Vernetzung

Das Netzwerk NOBI hat im Bereich beruflicher Weiterbildung gute Ansätze erprobt, die ihre Stärke vor allem in der Vernetzung entwickeln. Berufliche Qualifizierung ist immer im Zusammenhang mit anderen Bereichen zu sehen. Zum Beispiel mit Verfahren zur Kompetenzfeststellung (siehe Seite 4), denen eine Weiterbildungsberatung folgt (Seite 6), an die dann eine passgenaue Qualifizierung anschließt. Moderierte Netzwerke sichern das Übergangsmangement zwischen den Bereichen.

Ein konkreter Erfolg der Vernetzung: Durch die Kooperation von der EP NOBI und der Hamburger Agentur für Arbeit konnte das arbeitsmarktpolitische Instrument „WeGebAU“ nach SGB III von bürokratischen Hürden entlastet und zur beruflichen Weiterbildung von Migrantinnen und

Migrantinnen zur „Fachkraft in der Fleischverarbeitung“ und „Fachkraft im Gastgewerbe“ erfolgreich eingesetzt werden.

Betriebliche Weiterbildung stärken

Auch in der betrieblichen Weiterbildung sind Migrantinnen und Migranten unterrepräsentiert – obgleich sie durch den strukturellen Wandel besonders auf Anpassungs- und Nachqualifizierungen im Betrieb angewiesen sind.

Die EP NOBI hat Maßnahmen für sprachliche und berufliche Qualifizierung entwickelt und durchgeführt – passgenau für das jeweilige Unternehmen. Durch Einbeziehung des Unternehmens in Konzeption und Durchführung der Weiterbildung ist eine Win-Win-Situation für Betrieb und Mitarbeitende entstanden.

Erfolge geben die Richtung vor

Die Praxis zeigt: Bedarfsgerechte Angebote sind möglich. Die Heterogenität der Zielgruppe erfordert dabei allerdings differenzierte Strategien, die grundsätzlich an den individuellen Lebens- und Arbeitssituationen der Migrantinnen und Migranten orientiert sein müssen.

Für die erfolgreiche berufliche Qualifizierung empfehlen wir:

- die Qualifizierung muss durch Kompetenzfeststellung und Beratung ergänzt werden,
- Maßnahmen müssen auf vorhandene Qualifikationen aufbauen und berufsbezogene Sprachinhalte integrieren,
- Maßnahmen müssen modularisierbar sein,

- moderierte Netzwerke müssen die Transparenz bei Bedarf und Konzeption der Qualifizierungsangebote sichern,
- Nachqualifizierung sollte in enger Rückkopplung mit bzw. direkt in Betrieben stattfinden, Praktika dienen als wichtigste „Türöffner“.

Auch im Rahmen der gesetzlichen Regelungen empfehlen wir Anpassungen vorzunehmen. Näheres hierzu finden Sie unter „Optimierung arbeitsmarktpolitischer Instrumente“ (Seite 14).

Mehr Information zum Handlungsfeld: Berufliche Qualifizierung

Wenn Sie Interesse an weiteren Informationen oder an fachlichem Austausch haben, informieren Sie sich gerne auf der Webseite: www.ep-nobi.de und bei:

AWO Bremen
 Teilprojekt: Q.net
 Carolina Monfort-Montero und Monika Bartels
 Tel.: 0421 / 33 77-173 / 174
 E-Mail: c.monfort@awo-bremen.de
 E-Mail: m.bartels@awo-bremen.de

Unternehmer ohne Grenze e.V.
 Teilprojekt: Dienstleistungsagentur
 Hidir Demirtas
 Tel.: 040 / 75 60 20 30
 E-Mail: h.demirtas@unternehmer-ohne-grenzen.de

Die Leitfäden zur Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen in Hamburg und Schleswig-Holstein erhalten Sie beim:

Diakonisches Werk Hamburg
 Teilprojekt: Integrationslotse Hamburg
 Martina Elter, Sangeeta Fager, Heiner Sameisky
 Tel.: 040 / 306 20-395 / 396
 E-Mail: integrationslotse@diakonie-hamburg.de

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.
 Teilprojekt: access
 Astrid Willer und Marianne Kröger
 Tel.: 0431 / 20 50 95 24
 E-Mail: access@frsh.de



- „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ nach SGB III stärken
- bedarfsgerechte Förderung ermöglichen

Förderung am Bedarf orientiert

Arbeitsmarktpolitische Instrumente gibt es viele. Im SGB II und vor allem SGB III sind zahlreiche Beratungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Arbeitsuchende und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen vorgesehen. Angebote, die für Menschen mit Migrationshintergrund meist nicht geeignet sind: Ihr spezifischer Bedarf wird in den gesetzlichen Regelungen nicht berücksichtigt.

Die Folge: Migrantinnen und Migranten sind bei Qualifizierungsmaßnahmen mit nur etwa 10 Prozent der Teilnehmenden unterrepräsentiert. Zudem erschwert fehlende Transparenz Migrantinnen und Migranten den Zugang zu beruflicher Weiterbildung.

Die Situation: Weiterbildung rückläufig

Im SGB III § 77 ist die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) gesetzlich geregelt. Diese berücksichtigt derzeit jedoch nicht die besondere Situation von Migrantinnen und Migranten (siehe hierzu auch „Berufliche Qualifizierung“, Seite 12). Diese fehlende Berücksichtigung wie auch die Verschärfungen der Zugangsbedingungen zur Weiterbildungsförderung (Hartz-Gesetze, Maßnahmezertifizierung) haben dazu geführt, dass die Zahl der Maßnahmen nach FbW seit 2000 um 65 Prozent gesunken ist. Außerdem hat die Bundesagentur ihre Ausgaben für Weiterbildung von 2000 bis 2004 fast halbiert (Angaben nach Bildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, 2006).

Insgesamt hat eine Verschiebung hin zur Vergabe von Maßnahmen im Wettbewerbsverfahren in sehr großer Stückzahl stattgefunden. Die Folge sind Standardisierungen und Qualitätsverlust sowie Maßnahmen, die den spezifischen Bedarfen von Migran-

tinnen und Migranten nicht gerecht werden. Eine Verknüpfung von Kompetenzfeststellung, Beratung und Qualifizierung in einer Art Förderkette, wäre aus dem SGB zwar leistbar, wird aber nicht praktiziert. Gute arbeitsmarktpolitische Instrumente wie „WeGebAU“ und „Jobrotation“ nach SGB III sind in der Wirtschaft wenig bekannt und bürokratisch überfrachtet und daher unzureichend einsetzbar.

Die Entwicklung umkehren

Im Netzwerk NOBI und im bundesweiten Netzwerk IQ wurden Ansätze erprobt, um die bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu optimieren. Zentral ist hierbei das Konzept der moderierten Netzwerke, über die ein Übergangsmangement zwischen Kompetenzfeststellung, Beratung und Qualifizierung für Migrantinnen und Migranten etabliert werden kann.

Die EP hat für die Akteure des Arbeitsmarktes eine beratende Funktion übernommen. Wir bündeln unsere konkreten Erfahrun-

gen mit den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, spiegeln sie an die Arbeitsmarktakteure zurück und diskutieren mit den strategischen Partnern, wie die erarbeiteten Verbesserungen in das Regelangebot transferiert werden können. So kam es z. B. zu Verbesserungen von Ausschreibungstexten in den Wettbewerbsverfahren. Außerdem wurden Qualitätskriterien von der EP NOBI und dem IQ Netzwerk in die Leistungsbeschreibungen integriert.

Über die EP NOBI wurde zudem ein Fachaustausch über Verbesserungsmöglichkeiten zwischen den wichtigsten Akteuren des Arbeitsmarktes etabliert, der auf die Bundesebene ausstrahlt.

Konkrete Schritte der Optimierung

Um die arbeitsmarktpolitischen Instrumente für Migrantinnen und Migranten weiter zu optimieren empfehlen wir:

- SGB II und III sollten Qualifizierungsbedarfe von Migrantinnen und Migranten ausdrücklich erwähnen und so bedarfsgerechte Förderung ermöglichen,
- sprachliche Inhalte müssen in berufsbezogener Weiterbildung (§77ff SGB III) förderfähig sein,
- der Bildungsgutschein muss durch Beratungsleistungen ergänzt werden,
- die Weiterbildungsausgaben müssen wieder deutlich erhöht werden,

- bedarfsgerechte Konzepte müssen Vorrang haben vor niedrigen Preisen,
- die Optimierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente ist ein Prozess, der durch praxisbezogene moderierte Netzwerke begleitet werden muss,
- Regelungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschlüssen sind zu harmonisieren und für Migrantinnen und Migranten sowie Arbeitgeber transparent zu gestalten.
- die Maßnahmen des FbW sind denen nach § 48 SGB III vorzuziehen (höhere Qualität, längere Laufzeiten).



Mehr Information zum Handlungsfeld: Arbeitsmarktpolitische Instrumente

Weitere Informationen zur Optimierung arbeitsmarktpolitischer Instrumente erhalten Sie bei:

Rackow gGmbH

Teilprojekt: Optimierung der Arbeitsmarktpolitischen Instrumente
Anja Paehle
Tel.: 040 / 33 30 55-66
E-Mail: paehle@rackow.de



- interkulturelle Orientierung als Mainstreaming-Strategie etablieren
- Kompetenz von Akteuren im Umgang mit kultureller Vielfalt fördern

Interkulturelle Orientierung als Mainstreaming-Strategie

Die gesellschaftliche Integration von Migrantinnen und Migranten findet in hohem Maße über ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt statt. Der gleichberechtigte Zugang zu den Leistungen des öffentlichen Dienstes und den Institutionen des Arbeitsmarktes ist eine wichtige Voraussetzung dafür. Bestehende Barrieren beruhen nicht nur auf Sprach- und Verständnisschwierigkeiten oder Informationslücken seitens der Migrantinnen und Migranten, sondern auch auf der mangelnden interkulturellen Orientierung der Institutionen und Dienste des Arbeitsmarktes.

Interkulturelle Orientierung, als Voraussetzung für den Prozess der interkulturellen Öffnung, fördert die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund: Sie befähigt die entsprechenden Institutionen und ihre Akteure und Akteurinnen zum kompetenten und professionellen Umgang mit kultureller Vielfalt. Eine Kombination mit Diversity Management kann dabei hilfreich sein.

Aus dieser Perspektive wird ein produktiver und kompetenter Umgang mit personeller Vielfalt „top-down“ auf drei Ebenen erzielt: **Strategieebene:** Diversity Management mit entsprechendem Leitbild, passgenaue Konzepte für die Institutionen, **Organisationsebene:** strukturelle Verankerung interkultureller Orientierung als Querschnittsaufgabe, Entwicklung partizipativer Strukturen, Modifikation von Angeboten, **Personalebene:** auf kulturelle Vielfalt zielende Personalauswahl, interkulturell orientierte Auswahlverfahren, interkulturelle Personalentwicklung.

Qualifizierung des Personals

Im Rahmen der EP NOBI wurden überwiegend Ergebnisse auf der Personalebene erzielt. Nach einer speziell entwickelten Bedarfserhebung liegen interkulturelle Fortbildungskonzepte vor, die mit über 50 Gruppen in die Praxis umgesetzt und weiterentwickelt wurden. Unter Berücksichtigung des beruflichen Kontexts der Teilnehmenden sind die Inhalte und Methoden der

Zielgruppe angepasst worden. Diese Fortbildungen vermitteln dem Personal des öffentlichen Dienstes und der Arbeitsmarktinstitutionen eine grundlegende interkulturelle Qualifizierung. Nur durch die – wenn auch wichtigen – Personalfortbildungen allein ist jedoch eine nachhaltige interkulturelle Orientierung oder sogar interkulturelle Öffnung nicht zu leisten. Die Leitungsebene muss sich bewusst dafür entscheiden, interkulturelle Orientierung als Mainstreaming-Strategie auf allen Ebenen zu etablieren.

Mehr Information zum Handlungsfeld: Interkulturelle Orientierung/ Diversity Management

Weitere Informationen über unsere interkulturellen Fortbildungen und Beratungsangebote erhalten Sie bei:
verikom e.V.
Teilprojekt: Interkulturelle Orientierung und Diversity Management im öffentlichen Dienst
Dr. Christine Tuschinsky und Anne-Gaëlle Rocher
Tel.: 040 / 238 55 83 25
E-Mail: tuschinsky@verikom.de
E-Mail: rocher@verikom.de

- Akteure des Arbeitsmarktes für Diskriminierung sensibilisieren und Strategien zum Abbau entwickeln
- Antidiskriminierungsgesetz für Beratung und institutionelle Praxis nutzbar machen.

Abbau von Diskriminierung beginnt mit Anerkennung

Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Name, Hautfarbe, Religion oder Akzent – eine Alltagserfahrung von Migrantinnen und Migranten und gleichzeitig ein gesellschaftlich verdrängtes Phänomen. Doch der erste Schritt zum Abbau von Diskriminierung ist ihre Anerkennung und die Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten – eine wichtige Aufgabe für die Institutionen und Akteure des Arbeitsmarktes.

Merkmale von Diskriminierung

Als zentrale Merkmale von Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt können wir im Rahmen der EP NOBI folgende Faktoren identifizieren:

- erschwerten Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit der Folge geringerer Beteiligung,
- fehlende Anerkennung vorhandener Schul- und Berufsabschlüsse,
- vorurteilsbelastete Einstellungspraxis,

- über Sprachdefizite gerechtfertigter, fachlich nicht begründeter Ausschluss bei Stellenausschreibungen,
- Fehlen kultursensibler Einstellungstests,
- rechtliche Einschränkungen durch Herkunft und Aufenthaltsstatus.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Orientierung

Unsere Beratung von Menschen mit Diskriminierungserfahrung hat einen großen Bedarf an diesbezüglich sensiblen Angeboten aufgedeckt. Gleichzeitig trugen viele im Netzwerk NOBI entwickelte Maßnahmen bereits dazu bei, Migrantinnen und Migranten die Orientierung am Arbeitsmarkt zu erleichtern und eine Wertschätzung ihrer Ressourcen zu signalisieren.

Im Netzwerk wurde ein Handbuch für Beratungsstellen und Migrantenselbstorganisationen entwickelt, das Diskriminierung erkennen hilft und Handlungsmöglichkeiten für die institutionelle Praxis auf-

zeigt. Das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet dabei einen hilfreichen Orientierungsrahmen: Es ermöglicht den Institutionen des Arbeitsmarktes, ihr eigenes Handeln, Verfahrensabläufe und Kriterien zu überprüfen, um Diskriminierung nachhaltig entgegenzuwirken.

Mehr Information zum Handlungsfeld: Antidiskriminierung

Das Handbuch „Diskriminierung erkennen – und handeln!“ sowie weitere Informationen zum Thema Antidiskriminierung erhalten Sie bei:
basis & woge e.V.
Teilprojekt: migration.works – Zentrum für Partizipation
Anne Pelzer und Birte Weiß
Tel.: 040 / 39 84 26-11
E-Mail: anne.pelzer@basisundwoge.de
E-Mail: birte.weiss@basisundwoge.de



- **migrationspezifische Kompetenzen nutzen**
- **strukturellen Rahmen für eigenverantwortliches Handeln schaffen**

Empowerment öffnet Potenziale

Das Ziel von Empowerment: Die Stärkung des Selbstbewusstseins und die Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten. Es gilt, die Ressourcen der Einzelnen vor dem Hintergrund ihrer persönlichen Lebenssituation aufzudecken und zu fördern, statt Defizite zu betonen.

Migration als Kompetenz

Die Erfahrung zeigt: Um sich auf dem Weiterbildung- und Arbeitsmarkt sicher zu bewegen, müssen Migrantinnen und Migranten umfassende Handlungskompetenzen erwerben. Gleichzeitig haben sie sich im Lernfeld Migration Fähigkeiten erschlossen, die für den Arbeitsmarkt von Nutzen sein können. Diese in der Regel nicht erkannten Ressourcen, gilt es im Empowerment zu aktivieren.

Struktureller Rahmen

Im Netzwerk EP NOBI haben wir in der Beratungspraxis, bei der Kompetenzfest-

stellung sowie durch gezielte Informations- und Fortbildungsmaßnahmen positive Strategien des Empowerment entwickelt, getestet und umgesetzt. Damit diese Strategien in der Praxis fruchtbar werden können, müssen jedoch strukturelle Rahmenbedingungen erfüllt sein. Menschen mit Migrationshintergrund benötigen:

- transparente, bei Bedarf mehrsprachige Informationen über Bildungsangebote und Arbeitsmarktzugänge,
- Anerkennung und Förderung ihrer spezifischen Kompetenzen innerhalb der Regelaßnahmen,
- strukturelle Einbindung in Unternehmen und Arbeitsfelder, die diese Kompetenzen abfragen und für den Prozess interkultureller Öffnung fruchtbar machen.

Spezifische Qualifikationen nutzen

Je stärker es Migrantinnen und Migranten möglich ist, ihre Ressourcen für ihr jeweiliges Arbeits- oder Berufsfeld zu erkennen, desto besser können sie diese eigenverantwortlich in ihre Berufswegplanung, Bewerber-

ungsverfahren und Arbeitsstellen einbringen. Der Nutzen ihrer spezifischen Fähigkeiten wird offensichtlich und sie können sowohl für gesellschaftliche und berufliche Integration wie auch für den Arbeitsmarkt eingesetzt werden.

Mehr Information zum Handlungsfeld: Empowerment

Wer mehr über die im Rahmen von EP NOBI entwickelten Strategien des Empowerment erfahren möchte, kann alle Produkte auf der Webseite www.ep-nobi.de herunterladen.

Als Ansprechpartnerin zum Thema stehen Ihnen zur Verfügung:

basis & woge e.V.
 Teilprojekt: migration.works – Zentrum für Partizipation
 Birte Weiß und Inga Schwarz
 Tel.: 040 / 39 84 26-71
 E-Mail: birte.weiss@basisundwoge.de
 E-Mail: inga.schwarz@basisundwoge.de



- **Arbeit von Migrantenselbstorganisationen stabilisieren und professionalisieren**
- **Migrantinnen und Migranten an der Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen beteiligen**

Integration durch Partizipation

Zur Integration von Migrantinnen und Migranten gehört ihre Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen. Doch in Mitbestimmungsgremien und bei der Nutzung gesellschaftlicher Ressourcen ist die Zielgruppe nach wie vor unterrepräsentiert. Hierdurch werden Chancen vergeben – das belegen die positiven Erfahrungen anderer Bundesländer. So wurde z. B. in Nordrhein-Westfalen eine Beratungsstelle für Migrantenselbstorganisationen (MSO) eingerichtet und mit Fördermitteln ausgestattet. Das Ergebnis: eine Professionalisierung von MSO, die Integration erfolgreich vorantreibt.

MSOs im Norden stärken

In der norddeutschen Politik werden fast ausschließlich etablierte MSO wahrgenommen – die ihrerseits wiederum nur etablierte Migrantinnen und Migranten vertreten. Um eine angemessene Repräsentation aller Gruppen zu gewährleisten, ist die Unter-

stützung kleiner, nicht etablierter MSO notwendig.

In der EP NOBI haben wir Ansätze entwickelt, die geeignet sind, das Potenzial der kleinen MSO zu nutzen. Hierzu gehören:

- Professionalisierung von Vereinsarbeit der MSO durch Fortbildungen und Bereitstellung von Infrastruktur,
- Beratungen zu Vereinsrecht, Organisation, Finanzierung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
- Information über Arbeitsmarktakteure und -strategien,
- Förderung von Netzwerkbildung unter den MSO,
- Einbeziehung von MSO in Entscheidungsprozesse.

Aktive Einbindung verbessern

Die heterogene Struktur der Migrantengruppen macht eine differenzierte Wahrnehmung und Unterstützung erforderlich. Es bedarf einer Einbindung unterschiedlichster migrantischer Akteure in Entschei-

dungsprozesse und Netzwerke sowie einer kontinuierlichen Förderung der Arbeit von und mit MSO.

Nur so kann Migrantinnen und Migranten eine angemessene Partizipation an gesellschaftlichen Prozessen ermöglicht werden.

Mehr Information zum Handlungsfeld: Partizipation

Weitere Informationen über die Partizipationskonzepte der EP NOBI erfahren Sie bei:

basis & woge e.V.
 Teilprojekt: migration.works – Zentrum für Partizipation
 Anne Pelzer und Maha Al Asiri
 Tel.: 040 / 39 84 26 -11
 E-Mail: anne.pelzer@basisundwoge.de
 E-Mail: maha.alasiri@basisundwoge.de

Unternehmer ohne Grenzen e.V.
 Teilprojekt: Dienstleistungsagentur
 Hidir Demirtas
 Tel.: 040 / 75 60 20 30
 E-Mail: h.demirtas@unternehmer-ohne-grenzen.de



- **institutionsübergreifenden Fachaustausch moderieren**
- **Schnittstellen zur Angebots- und Maßnahmeplanung verbessern**

Netzwerke sichern Effizienz

Das Engagement in den Bereichen Migration und Arbeitsmarkt entwickelt sich oft unkoordiniert nebeneinander. Die Folge: Mangelnde Transparenz schränkt die Effizienz von Angeboten und Maßnahmen ein.

Eine stärkere Verzahnung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren verbessert die Chancen von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt entscheidend.

Transparenz fördern

Um die Verzahnung so effektiv wie möglich zu gestalten, empfehlen wir die Etablierung neutral moderierter Netzwerke, die trägerübergreifende Zusammenarbeit koordinieren, Strukturen entwickeln und den Informationsfluss sichern.

Dies ist eine Arbeit, die institutionelle und finanzielle Absicherung braucht, um erfolgreich sein zu können.

Zu den Dienstleistungen moderierter Netzwerke gehören:

- die Transparenz von Angeboten,
- zentrale Bündelung regionaler Informationen,
- effiziente Organisation von Fachtagungen, Diskussionsforen, Messen,
- Sicherung eines kontinuierlichen Fachaustausches,
- Begleitung von Kooperationsprojekten,

- Sensibilisierung für die Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund,
- Öffnung von Institutionen für Migrantinnen und Migranten als Zielgruppe und als zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Verbesserung der Angebots- und Maßnahmenplanung.

Vernetzung stärkt Innovation

Ein entscheidendes Erfolgskriterium für moderierte Netzwerke ist die Einbeziehung von Migrantinnen und Migranten sowie Migrantenselbstorganisationen. Durch diese strukturelle Veränderung kann ihre Position gestärkt und Partizipation gefördert werden.

Durch frühzeitige Einbindung aller Akteure wird zudem eine effektivere Planung und Umsetzung von Maßnahmen möglich, Angebote können zeitnah und bedarfsorientiert weiterentwickelt werden. Moderierte Netzwerke tragen damit wesentlich dazu bei, die Innovationskraft bei der Entwicklung von Projekten, Angeboten und Maßnahmen zu steigern.



Mehr Information zum Handlungsfeld: Vernetzung von Multiplikatoren

Mehr über Funktion und Nutzen moderierter Netzwerke erfahren Sie bei:

Weiterbildung Hamburg e.V.
Gesamtkoordination
Gesine Keßler
Tel.: 040 / 28 08 46 25
E-Mail: kessler@weiterbildung-hamburg.de

Das Handbuch: „Vielfalt gestalten! – Handbuch für Multiplikatoren, berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten“ erhalten Sie beim:

Diakonisches Werk Hamburg
Teilprojekt: Integrationslotse Hamburg
Martina Elter, Sangeeta Fager, Heiner Sameisky
Tel.: 040 / 306 20-395 / 396
E-Mail: integrationslotse@diakonie-hamburg.de

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein
Teilprojekt: access
Astrid Willer und Farzaneh Vagdy-Voß
Tel.: 0431 / 20 50 95 24
E-Mail: access@frsh.de



- **Coaching vor und nach der Gründung fördern**
- **Vier-Phasen-Modell einführen und verschiedene Förderinstrumente verzahnen**

Die Alternative: Existenzgründung
Migrantinnen und Migranten gründen anders als Deutsche. Sie gründen doppelt so häufig, hauptsächlich im Bereich kleine und mittlere Unternehmen, meist mit nur wenig Kapital und kaufmännischen Kenntnissen.

Auch bei der Existenzgründung und -sicherung muss der spezifische Bedarf der Zielgruppe berücksichtigt werden. Der bundesweite Facharbeitskreis „Unternehmensgründungen von Migrantinnen und Migranten“ des IQ Netzwerkes und die EP NOBI haben ein Vier-Phasen-Modell zur Unterstützung migrantischer Gründerinnen und Gründer entwickelt.

Das Vier-Phasen-Modell
Das Modell ist modular aufgebaut und in den folgenden Phasen flexibel umsetzbar:

Orientierungsphase:
Informationsveranstaltung, Erstberatung und Kompetenzfeststellungsverfahren.

Planungs- und Startphase:
Existenzgründungsberatung, Erstellung von Gründungsfahrplan und Businessplan.

Gründungsphase:
Begleitende Qualifizierung, die optimal und individuell auf die Gründung vorbereitet.

Konsolidierungs- und Wachstumsphase:
Nach Gründung weitere Qualifizierungsbausteine, Coaching bis zu zwei Jahren.

Eine Begleitung nach diesem Modell ist für migrantische wie für deutsche Gründende gleichermaßen empfehlenswert. Für Migrantinnen und Migranten sind folgende zielgruppenspezifischen Ergänzungen des

- Vier-Phasen-Modells erforderlich:
- niedrigschwellige, ggf. muttersprachliche Beratungs- und Qualifizierungsangebote,
 - mehrsprachiges Informationsmaterial,
 - System- und Wirtschaftsvergleiche des Herkunftslandes mit hiesigen Gegebenheiten,
 - Kompetenzfeststellung unabhängig von hier anerkannten Abschlüssen,
 - PC-gestützte Hilfe bei Business- und Finanzierungsplänen,
 - maximale Nutzung der Förderzeiträume bis zu zwei Jahren bei Gründungszuschuss (§ 57 SGB III) und Einstiegsgeld (§ 218 SGB II).

Strukturelle Voraussetzung
Für die erfolgreiche Umsetzung des Modells müssen die IQ-Qualitätsstandards eingehalten werden. Hierzu gehört, dass Gründungsbegleitung nur durch einen umfassend und interkulturell qualifizierten Beratenden geleistet wird. Zudem empfehlen wir eine Schulung zum Thema Exis-

tenzgründung für alle Beschäftigte der Arbeitsvermittlungen, um sie für die Selbstständigkeit als Alternative zum Erwerbsleben zu sensibilisieren.

Finanzielle Förderung
Auch im Bereich der Finanzierung besteht Korrekturbedarf. Gründungswillige migrantische ALG I und II Empfängerinnen und Empfänger erhalten zurzeit keine ausreichende Förderung – selbst wenn sie nach formalen Kriterien gründerfähig

sind. Der Bedarf an Krediten ist hoch, doch bei der Vergabe steht die Zielgruppe meist vor unüberwindbaren Hindernissen. Eine qualifizierte Beratung ist dringend erforderlich.

Vorbildliche Unterstützung leistet beispielsweise die Investitionsbank in Schleswig-Holstein, deren Satzung ein Diskriminierungsverbot enthält. Sie bietet unentgeltliche Gründungsberatungen durch sogenannte Förderlotsen, die Business-

pläne prüfen und Tipps für Verhandlungen mit der Bank geben.

Ein weiteres positives Beispiel: Das EP NOBI-Teilprojekt „Kreditkampagne“ führte Imagekampagnen für Migrantinnen und Migranten durch. Diese konnten die Wirtschaftskraft dieser Zielgruppe deutlicher hervorheben und sollten weiter forciert werden.



Mehr Information zum Handlungsfeld: Existenzgründung und -sicherung

Der Facharbeitskreis des IQ Netzwerkes und die EP NOBI haben für das Vier-Phasen-Modell Materialien entwickelt, die auf die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten zugeschnitten sind. Sie liegen in Form von Broschüren, PDFs, Excel-Listen etc. vor. Nähere Informationen erhalten Sie bei:

<p>Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V. Teilprojekt: Kreditkampagne Beate Spyrou Tel.: 040 / 361 38-768 E-Mail: beate.spyrou@atu-ev.de</p>	<p>Unternehmer ohne Grenzen e.V. Teilprojekt: Dienstleistungsagentur Hidir Demirtas und Mine Bagatar Tel.: 040 / 75 60 20 30 E-Mail: h.demirtas@unternehmer-ohne-grenzen.de E-Mail: m.bagatar@unternehmer-ohne-grenzen.de</p>
<p>AWO Bremen Teilprojekt: Q.net Carolina Monfort-Montero und Monika Bartels Tel.: 0421 / 33 77-173 / 174 E-Mail: c.monfort@awo-bremen.de E-Mail: m.bartels@awo-bremen.de</p>	



- **Erfahrungen international austauschen**
- **das eigene Verständnis kritisch reflektieren und neue Ideen entwickeln**

Voneinander lernen über Grenzen hinweg

Die Integrationspolitik wie auch die Bedingungen für berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten sind europaweit unterschiedlich. Die EP NOBI hat mit Partnern aus Spanien, England und Polen zusammengearbeitet, die in ihren Ländern jeweils andere Integrationsansätze ausprobierten. Diese verschiedenen Konzepte waren ein Gewinn für die gemeinsame Arbeit. Sie ermöglichten es, das eigene Integrationsverständnis zu erweitern, zu überprüfen und gegebenenfalls neu auszurichten.

Während der Studienbesuche und Workshops lernten wir Ansätze unserer transnationalen Partner kennen, die Vorbild für die deutsche Integrationspolitik sein könnten:

Extremadura: erfolgreiche Partizipation

In Spanien lebt die EP Inmigración en Extremadura vor, wie Gewerkschaften und Migrantenselbstorganisationen gleichzeitig Innovatoren und Partner in Verhandlungen über Regelangebote sein können. So ist beispielsweise eine Migrantenorganisation in dem Gremium vertreten, das über das Migrationsprogramm entscheidet.

Die Gewerkschaft U.G.T. und die Kommune sind zudem Partner in der EP und sensibilisieren gemeinsam die Bevölkerung für die Integration von Migrantinnen und Migranten. Dabei werden die Migrationserfahrungen der eigenen Bevölkerung reflektiert, um so das Verständnis für die Situation der Zuwanderinnen und Zuwanderer zu fördern und ihre Aufnahme zu erleichtern. Im Rahmen der EP richtete die Gewerkschaft sechs Beratungszentren ein, in denen migrantische Vermittler die Zielgruppe begleiten.

Lancashire: Antidiskriminierung ernst nehmen

Im englischen Landkreis Lancashire engagiert sich die EP Beyond Face Value für die Umsetzung der Antidiskriminierungsgesetze. Die EP fördert zum Beispiel ein Bildungsprogramm für muslimische Frauen, das von muslimischen Frauen geleitet wird und mit dem Open College kooperiert. Richtlinie für die Bildungsarbeit ist u. a. die Anerkennung von vorhandenen Qualifikationen.

Auch in der Vernetzung leistet England vorbildliche Arbeit. Im Programm „Licence to Skill“ werden Arbeitsplatzanalysen und Kompetenzfeststellung sowie bedarfsbezogene Weiterbildung im Sinne einer Effizienzsteigerung erfolgreich miteinander kombiniert. Das Programm wurde von einer Arbeitsvermittlungsagentur und einem Job Center erarbeitet und getestet.

Warschau: Psychologische Begleitung als Teil der Integration

Die EP Miedzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowejsetzt transferiert neue Erkenntnisse aus der interkulturellen Forschung in Beratungs- und Weiterbildungsangebote für Migrantinnen und Migranten und die nationale Bevölkerung. Migration wird hier als eine tiefgreifende psychische Erfahrung anerkannt, weshalb interkulturelle psychologische Beratung ein Teil der Angebote ist.

Trends in der Integrationsarbeit

Die Erfolge unserer Partner bestärken uns in der Bestrebung, breite, heterogene Bündnisse zu installieren, in denen alle relevanten Institutionen vertreten sind (z. B. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Regierungsorganisationen, Migrantenorganisationen, Bildungsträger, Wohlfahrtsorganisationen usw.). Die Entwicklung verläuft positiv: Anerkennung und Respekt für alle Beteiligten setzen sich als förderliche Grundstimmung immer mehr durch. Interkulturelles Training, Beratung sowie Diversity Management werden zunehmend in gesellschaftlichen Institutionen verankert.

Kulturelle Sensibilisierung

Der transnationale Austausch trägt nicht nur zum Zusammenwachsen Europas bei, er stärkt auch die eigene kulturelle Sensibilisierung. Damit erhält die nationale Arbeit der EP NOBI wie die unserer strategischen Partner wertvolle Reflexions- und Handlungsräume sowie Ideen für innovative strategische Ansätze. Wir empfehlen, transnationale Arbeit als festen Bestandteil in die Personal- und Organisationsentwicklung zu integrieren.

Der strukturelle Rahmen

Voraussetzung für den Erfolg transnationaler Arbeit ist eine langfristige Perspektive. Aufgrund der geographischen und kulturellen Distanz sowie der kurzen persönlichen

Kontaktzeiten sind besondere zeitliche und personelle Ressourcen nötig. Für neue Partnerschaften empfiehlt es sich, Ziele und Strategie nach circa einem halben Jahr zu evaluieren.

Wichtigstes Erfolgskriterium ist zunächst die gelungene interkulturelle Orientierung der beteiligten Kolleginnen und Kollegen und die Vermittlung von Sachkenntnissen über strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Erst wenn diese Basis gelegt ist, kann ein konstruktiver fachlicher Austausch und die Entwicklung gemeinsamer Produkte geleistet werden.



Mehr Information zum Handlungsfeld: Transnationale Arbeit

Näheres über die transnationale Arbeit der EP NOBI erfahren Sie bei:

Weiterbildung Hamburg e.V.
 Transnationale Koordination
 Christine Glanz
 Tel.: 040 / 28 08 46 34
 E-Mail: glanz@weiterbildung-hamburg.de

**Koordination****Weiterbildung Hamburg e.V.**

Lange Reihe 81
20099 Hamburg
Tel.: 040 / 28 08 46-0
www.weiterbildung-hamburg.de

Teilprojekte**Hansestadt Bremen**

**Arbeiterwohlfahrt
Kreisverband Bremen e.V.**
**Teilprojekt: Optimierung von Quali-
fizierungsansätzen für MigrantInnen
zur Arbeitsplatzsicherung (Q.net)**

Am Wall 113
28195 Bremen
Tel.: 0421 / 33 77 17-0
www.awo-bremen.de

Hansestadt Hamburg

**Arbeitsgemeinschaft türkischer Unter-
nehmer und Existenzgründer e.V.**

**Teilprojekt: Kreditkampagne für
Migranten-Unternehmen (KMU)
c/o Handelskammer Hamburg**

Alter Wall 38
D-20457 Hamburg
Tel.: 040 / 361 38-768
www.atu-ev.de/

basis & woge e.V.

**Teilprojekt: migration.works – Zentrum
für Partizipation**

Bahrenfelder Str. 244
22765 Hamburg
Tel.: 040 / 39 84 26-0
www.wogeev.de

**Bürgerinitiative ausländische Arbeit-
nehmer e.V.**

**Teilprojekt: MIGRACHECK –
Kompetenzfeststellungsverfahren**

Rudolfstraße 5
21107 Hamburg
Tel.: 040 / 756 01 23-0
www.bi-integrationszentrum.de

Diakonisches Werk Hamburg

Teilprojekt: Integrationslotse Hamburg

Königstraße 54
22767 Hamburg
Tel.: 040 / 3 06 20-0
www.diakonie-hamburg.de und
www.integrationslotsehamburg.de

Passage gGmbH

**Teilprojekt: Informations- und Koordi-
nungsstelle Deutsch am Arbeitsplatz**

Nagelsweg 14
20097 Hamburg
Tel.: 040 / 25 32 86 49
www.passage-hamburg.de und
www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

Rackow gGmbH

**Teilprojekt: Optimierung der Arbeits-
marktpolitischen Instrumente**

Schopenstehl 31
20095 Hamburg
Tel.: 040 / 33 30 55-0
www.rackow.de

Unternehmer ohne Grenzen e.V.

Teilprojekt: Dienstleistungsagentur

Neuer Kamp 30
20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43 18 30 63
www.unternehmer-ohne-grenzen.de

verikom e.V.

**Teilprojekt: Interkulturelle Orientierung
und Diversity Management im öffen-
tlichen Dienst**

Hospitalstraße 109
22767 Hamburg
Tel.: 040 / 38 36 52
www.verikom.de

Weiterbildung Hamburg e.V.

**Teilprojekt I: Ankommen – Voran-
kommen (Qualifizierungsberatung
für Migrantinnen und Migranten)**

Teilprojekt II: Job-Kontakt

Lange Reihe 81
20099 Hamburg
Tel.: 040 / 28 08 46-0
www.weiterbildung-hamburg.de und
www.job-kontakt-hamburg.de

Mecklenburg-Vorpommern**genres e.V. / PSZ e.V.**

**Teilprojekt I: INWO – Integrationsnetz-
werk Ost – Förderung der beruflichen
Integration und ihrer Bedingungen im
ländlichen Raum**

**Teilprojekt II: ifdm – Integrationsfach-
dienst Migration in der Mecklenburgi-
schen Seenplatte und Vorpommern**

**genres e.V. – Gesellschaft für nachhaltige
Regionalentwicklung und Struktur-
forschung e.V.**

Feldstraße 3
17033 Neubrandenburg
Tel.: 0395 / 570-72 20
www.genres-online.de/

**PSZ e.V. – Psychosoziales Zentrum für
Migranten in Vorpommern e.V.**

Domstraße 36
17489 Greifswald
Tel.: 03834 / 79 92 74
www.pszev.de/

Schleswig-Holstein**Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.**

**Teilprojekt: access – Agentur für
Bildungs- und Berufszugänge für
Flüchtlinge und MigrantInnen**

Oldenburger Str. 25
24143 Kiel
Tel.: 0431 / 735 000
www.frsh.de und www.access-frsh.de

**Netzwerk Integration durch Quali-
fizierung (IQ)**

**Koordination: Zentralstelle für die
Weiterbildung im Handwerk (ZWH)**

Sternwartstraße 27-29
40223 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 30 20 09-0
www.intqua.de

**Entwicklungspartnerschaft NOBI –
Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen
Integration von Migrantinnen und Migranten**

c/o Weiterbildung Hamburg e.V.
Lange Reihe 81
20099 Hamburg
www.ep-nobi.de
www.weiterbildung-hamburg.de

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und
den Europäischen Sozialfonds

