

» Im Interview: Prof. Dr. Bernd Meyer, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

„Gleiche Zugangsmöglichkeiten für alle“

Prof. Dr. Bernd Meyer, Sie haben gemeinsam mit dem Rechtsanwalt Sebastian Busch und dem Projekt migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln! vom IQ Netzwerk Hamburg – NOBI zur sprachlichen Diskriminierung eine Expertise erstellt. Inwiefern ist diese Expertise durch internationale Erfahrungen inspiriert?

In anderen Ländern innerhalb und außerhalb Europas gibt es Rechtsauffassungen und Herangehensweisen, die sehr viel stärker als bei uns die Diskriminierung durch Sprachbarrieren in den Blick nehmen. Dabei geht es um die Ermöglichung von Teilhabe und um gleiche Zugangsmöglichkeiten. Im US-amerikanischen Konzept der „reasonable accomodation“ geht es um die Anpassung an die unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen, z.B. aufgrund von sprachlichen Unterschieden. In Deutschland wird dies oftmals noch durch eine alleinige Fixierung auf die deutsche Sprache erschwert und die darin angelegte Diskriminierung nicht als solche wahrgenommen.



„Man muss sich davon verabschieden, alles immer nur in einer Sprache abzuwickeln.“

Prof. Dr. Bernd Meyer, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Damit sprechen Sie indirekte Diskriminierung an. Maßnahmen, Regeln oder Verfahren, die für alle gleich formuliert sind, können bestimmte Gruppen dennoch benachteiligen. Können Sie erläutern, welche Impulse Institutionen und Unternehmen von dem Gedanken der „reasonable accomodation“ erhalten können?

Für öffentliche, aber auch für privatwirtschaftliche Unternehmen und Einrichtungen geht es darum, für die gesamte Bevölkerung zugänglich zu sein. Wenn ich etwa eine Beratungsleistung ausschließlich in einer Sprache anbiete, schließe ich automatisch diejenigen aus, die nicht so gut in dieser Sprache kommunizieren können. Dadurch, dass man solche Barrieren abbaut, gewinnt man Kunden bzw. ist in der Lage, dem jeweiligen gesetzlichen Auftrag umfassend nachzukommen. Es geht also nicht um Symbolik, sondern um effektive Kommunikation mit unterschiedlichen Zielgruppen.

Was heißt das konkret?

Man muss sich davon verabschieden, alles immer nur in einer Sprache abzuwickeln. Mitarbeitenden sollte signalisiert werden, dass der Gebrauch anderer Sprachen geboten ist, wenn die Deutschkenntnisse der Klientel zweifelhaft sind. Bestimmte Angebote und Dienstleistungen sollten auch in den Sprachen angeboten werden, die in einer Region von größeren Teilen der Wohnbevölkerung gesprochen werden. In Deutschland sind das in der Regel Russisch und Türkisch, regional kommen andere Sprachen hinzu, z. B. Polnisch. Solche Angebote mehrsprachig zu gestalten bedeutet beispielsweise, dass Menschen, die diese Sprachen sprechen in Einrichtungen und Firmen in den kundennahen Bereichen präsent sind und dass gezielt Dolmetscherinnen und Dolmetscher einbezogen werden, wenn andere Möglichkeiten nicht gegeben sind. (bw)



Die Expertise „Die Diskriminierungsrelevanz des Themas Sprachkenntnisse beim Zugang zu Arbeit und am Arbeitsplatz aus sprachwissenschaftlicher und rechtlicher Perspektive“ ist zu beziehen über basis & woge e.V.: birte.weiss@basisundwoge.de

IN DIESER AUSGABE:

+ + + „Gleiche Zugangsmöglichkeiten für alle“ + + + Rückblick: IQ-Kongress + + + „Von Kanada lernen?“ + + + Regionale Steuerung von Arbeitsmarktintegration + + + Interkulturelle Kommunikation und Kompetenzentwicklung + + +

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab.

Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden.

iQ Netzwerk
Integration durch
Qualifizierung
www.netzwerk-iq.de

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch:



Bundesagentur für Arbeit

» IQ Netzwerk Bayern, MigraNet: Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH

Von Kanada lernen?

Bereits seit 2009 beteiligt sich MigraNet an den jährlich stattfindenden Nationalen Metropolis Konferenzen in Kanada um vor Ort gelungene Projekte kennen zu lernen. Vancouver, Toronto, Ottawa waren bisherige Veranstaltungsorte der Konferenz.



Anne Güller-Frey (Mitte) mit Mitarbeiterinnen von Welcome BC, Nationale Metropolis Konferenz Vancouver.

Neben dem fachlichen Austausch mit den kanadischen Partnern bestand die Möglichkeit, vor Ort Einrichtungen zu besuchen, die vorbildliche Arbeit zur Integration von „New Canadians“ bzw. „Newcomers“ – wie Zuwanderer in Kanada genannt werden – leisten. Darunter waren unter anderem die Maytree Foundation, hireimmigrants, TRIEC u.a..

Überzeugen konnte – neben anderen Angeboten – das Online-Portal „www.tapintotalent.ca“. Umgesetzt wird dies vom Immigrant Employment Council von British Columbia (IEC-BC) in Vancouver und ist in 2009 auf Wunsch von Unternehmen realisiert worden. Im Rahmen von MigraNet wird nun ein

„Talente Portal“ nach kanadischem Vorbild entwickelt. Ziel des Portals ist es, eine bayernweite Informationsplattform für Unternehmen, Kommunen wie Migrantinnen und Migranten zu sein. Ihnen soll eine Möglichkeit für Dialog und Vermittlung von Kontakten und Stellen geboten werden. Ergänzend sollen verschiedene Unterstützungselemente speziell für Unternehmen angeboten werden z.B. Fragestellungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten. (agf)

© IQ Netzwerk Bayern, Ansprechpartnerin:
Anne Güller-Frey | 0821 / 90799-19 | anne.gueller-frey@tuerantuer.de

i Rückblick: IQ-KONGRESS

Tipps aus Toronto

Hon. Jean Augustine ist „Fairness Commissioner“ in Ontario / Kanada und zuständig für eine gute Praxis der Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Die IQ Landesnetzwerke Rheinland-Pfalz und Bayern konnten Jean Augustine aus Toronto für ihren gemeinsamen Workshop „Anerkennung ausländischer Qualifikationen im internationalen Vergleich“ auf dem IQ-Kongress gewinnen.

Frau Augustine stellte ihre inzwischen fast sechsjährige Tätigkeit als Commissioner vor. Die Leitprinzipien ihrer Arbeit sind „transparent, objective, impartial and fair“ – es sind wichtige Prinzipien nicht nur für die berufliche Anerkennung, sondern auch für eine moderne Einwanderungsgesellschaft.

Ein Besuch auf der website lohnt sich:
» fairnesscommissioner.ca.
Broschüren (z.B. 5-Jahres-Bericht) sind erhältlich beim IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz. (hpw)

© IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz, Ansprechpartner:
Hans-Peter Wilka | Tel: 06131 / 2876711 |
wilka@schneider-beratung.de

» IQ Netzwerk Hessen: Regionale Steuerung von Arbeitsmarktintegration

Global denken und lokal handeln

Die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt ist auch in Europa ein wichtiges Thema. Im EU-Projekt „Labour Plus“ findet ein Austausch über lokale Integrations- und Arbeitsmarktstrategien statt. Die Erfahrung der elf Projektpartner zeigt: Arbeitsmarktintegration gelingt am besten vor Ort und braucht eine regionale Steuerung.

Arbeit und Bildung e. V. aus Marburg, Teilprojektträger des IQ Landesnetzwerks Hessen im Handlungsfeld Diversity Management, ist über seine Tochter „Mittelhessischer Bildungsverband e. V.“ im EU-Projekt „Labour Plus“ beteiligt. „Für uns ein fruchtbarer Austausch“, sagt Projektleiter Christian Hendrichs, „denn jeder kann von den Erfahrungen anderer lernen, wenn es um die Arbeitsmarktintegration von Migranten und besonderen Zielgruppen geht. Der Transfer wird in Labour Plus gezielt gefördert.“

In Labour Plus kommen Bezirksverwaltungen, Kommunen und kommunal verortete Träger zusammen. Beispiel Nieuweg-

ein, eine 60.000-Einwohner-Stadt in den Niederlanden. Im lokalen Netzwerk zur Integration von Roma sind Schulen, Behörden und gesellschaftliche Institutionen vereinigt. Die Steuerung des Netzwerks liegt bei der Stadtverwaltung. „Ein Garant für Nachhaltigkeit und integrierte, auf die Zielgruppe abgestimmte Maßnahmen.“ Ganz ähnlich in Antwerpen oder Nagykovács, eine Kleinstadt im Osten Ungarns. „Die Größe ist nicht entscheidend, sondern die gemeinsame, vor Ort abgestimmte Strategie. Hier können die Kommunen viel bewegen“, fasst Hendrichs die Erfahrungen zusammen. „Im Förderprogramm IQ haben wir aus den MO gleiche Rückmeldungen: Beratung aus einer Hand, Überwindung des Wirrwarrs von Zuständigkeiten. Labour Plus bestärkt uns, Arbeitsmarktintegration verstärkt lokal zu denken und auf die Situation in den Regionen zu beziehen.“ (sr)

© IQ Netzwerk Hessen, Arbeit und Bildung e. V.,
Ansprechpartner:
Christian Hendrichs, Steffen Rink | Tel: 06421 / 96360 |
iq-hessen@arbeit-und-bildung.de | www.labourplus.eu

» IQ Netzwerk Thüringen: Interkulturelle Kommunikation und Kompetenzentwicklung

Mehr als nur reines Fachwissen

Die Situation im Pflegesektor ist in Deutschland und anderen westeuropäischen Ländern ähnlich: einerseits nimmt die Zahl der zu pflegenden Personen zu, andererseits besteht schon heute ein Mangel an qualifiziertem Personal. Die Beschäftigung zugewanderter Pflegekräfte ist eine Strategie, diesem Engpass zu begegnen.

Im Oktober 2013 begann das Projekt „TDAR – Transfer and Development of ArbeitSam Results“. Es prüft die Übertragbarkeit von in Schweden erfolgreichen Modellen auf andere Länder.

Welche Motivation steckt hinter dem Projekt?

Für die berufliche Integration zugewanderter Pflegekräfte sind über deren fachliche Ausbildung hinaus zusätzliche Aspekte zu bedenken.



Franziska Kindmann bei letzten Absprachen mit den europäischen Projektpartnern zur gemeinsamen Tagung in Jena.

So gewährleisten berufsbezogene Sprachkurse die Anwendbarkeit erworbener Kenntnisse im Arbeitskontext. Außerdem gilt es, die eigene Pflegepraxis zu reflektieren. Die Inhalte und Abläufe der pflegerischen Tätigkeit sowie die Erwartungen an diese können in Deutschland und den Herkunftsländern stark voneinander abweichen. Das muss man berücksichtigen. Wichtig ist dies besonders für die Einhaltung von Qualitätsstandards sowie für eine gute Zusammenarbeit im Team.

Partner aus fünf europäischen Ländern

(Schweden, Großbritannien, Spanien, Belgien und Deutschland) wollen deshalb bestehende Lösungen für die sprachliche, berufliche und interkulturelle Qualifizierung weiterentwickeln. Der Schwerpunkt von interculture.de e.V. liegt dabei auf der interkulturellen Kommunikation und Kompetenzentwicklung.

Was sind konkrete Inhalte des Projekts?

Neben Angeboten speziell für zugewandertes Personal bezieht das in Schweden erfolgreiche Modell vor allem auch die Belegschaft der aufnehmenden Einrichtungen ein. Maßnahmen sind z.B. interkulturelle Sensibilisierungsangebote, reflektierende Teambesprechungen oder die Ausbildung von Sprachpaten. Sie unterstützen Nichtmuttersprachler anfangs bei der täglichen Arbeit.

In Deutschland bieten die bereits bestehenden Strukturen des Förderprogramms IQ zahlreiche Anknüpfungspunkte. In den regionalen Teilprojekten ist viel Wissen gebündelt. Das sind sehr gute Voraussetzungen, um die Übertragbarkeit des schwedischen Ansatzes auf Deutschland zu diskutieren und zu erproben. Damit können beide Programme wechselseitig von ihren Erfahrungen profitieren – um so das gemeinsame Ziel zu erreichen: die nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund.

Das Projekt läuft noch bis September 2015. Welche nächsten Schritte sind nun geplant?

Am 25. März wird TDAR im Rahmen der Tagung „Interkulturelle Öffnung und Qualifizierung in der Pflege“ in Jena vorgestellt. Diese Veranstaltung bietet vor allem Raum für einen Erfahrungsaustausch und stellt Informationen für interessierte Einrichtungen bereit. (al)

@ IQ Netzwerk Thüringen, Ansprechpartnerin:
Franziska Kindmann | Tel: 03641 / 639130 | franziska.kindmann@interculture.de

Interview:

„Über den Tellerrand blicken“

Sabine Schröder, Leiterin der Koordinierung des Förderprogramm IQ, über Erfahrungen und Erwartungen an die Metropolis-Konferenz.

Der IQ-Kongress 2014 hat sich organisatorisch an die internationale Metropolis-Konferenz angelehnt. Was sind die zentralen Elemente, die Sie übernommen haben?

Es ist das Anliegen der Metropolis-Konferenz Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Praxis, Verwaltung und Politik zusammenzubringen. Daran haben wir uns orientiert mit der Planung von hochkarätig besetzten Panels, einem attraktiven Rahmenprogramm, der Möglichkeit Praxisprojekte zu besuchen und einem vielfältigen inhaltlichen Angebot mit den Workshops und Roundtable-Diskussionen. Die Metropolis-Konferenz ist eine internationale Konferenz, während der IQ-Kongress eine nationale Konferenz ist, allerdings haben wir uns insbesondere in den Panels auch um Internationalität bemüht.

Welche konkreten Ideen haben Sie von Ihrem letzten Besuch der Metropolis-Konferenz für IQ mitgebracht?

Von der letzten Konferenz haben sich Ideen für einzelne Workshop-Formate ergeben und Kontakte zu Expertinnen und Experten, die auch beim IQ-Kongress dabei waren. Beispielsweise wurde die Teilnahme von Ratna Omidvar, zu der allerdings bereits Kontakte mit dem Landesnetzwerk Bayern bestanden, dort verbindlich vereinbart.

Welche Erwartungen haben Sie an die diesjährigen Besuch der Metropolis-Konferenz (3.-7.11.2014 in Mailand) bezüglich der Verwertbarkeit für das Förderprogramm IQ?

Die Metropolis-Konferenz dient immer dazu über den Tellerrand zu schauen. Wir wollen aktuelle, internationale Themen und Entwicklungen in dem Feld mitbekommen und Impulse auch für einen eventuell weiteren IQ-Kongress erhalten. (iw)

@ Öffentlichkeitsarbeit Förderprogramm IQ, Ansprechpartnerin
Irma Wagner | Tel: 0221 / 932981-19 | irma.wagner@ebb-bildung.de

Rückblick: IQ-KONGRESS 2014

„Gekommen, um zu bleiben – zur Zukunft der Integration in Deutschland“, 4./5. Februar 2014, bcc Berlin

Thematisch war die zweitägige Fachtagung in vier Panels aufgeteilt, die jeweils mit zwei Fachvorträgen namhafter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingeleitet und mit zwei weiteren Diskutierenden vertieft wurden. Diskutiert wurde zusätzlich in 37 Workshops und acht Roundtable-Runden, davon sechs in englischer Sprache. Dabei wurde oft über den deutschen Tellerrand geschaut, um die Erfahrungen der internationalen Gäste aus Kanada, Indien, Spanien, England, Frankreich, Georgien, Österreich, Schweiz und Schweden einfließen zu lassen.



Wissenswertes



Neue Internetplattform führt ausländische Fachkräfte durch Unternehmensgründung in Deutschland

Am 18. März 2014 geht die Internetplattform www.wir-gruenden-in-deutschland.de online. Erstmals werden dort Informationen für ausländische Fachkräfte und Akademiker/innen, die sich für eine Existenzgründung in Deutschland interessieren, gebündelt bereit

gestellt – in 10 verschiedenen Sprachen. Zielgruppe sind sowohl Zugewanderte aus EU- und Nicht-EU-Staaten, die seit kurzem in Deutschland sind, beispielsweise ausländische Studienabsolventen, als auch Fachkräfte, die noch im Ausland leben. Die Plattform informiert, unter welchen Voraussetzungen hier ein Unternehmen gegründet werden darf, welche Unterlagen und Bescheinigungen benötigt werden, wie eine Gründung mit einem Businessplan am besten vorbereitet wird und welche wichtigen Schritte nach der Gründung zu tun sind. Herausgeber von www.wir-gruenden-in-deutschland.de ist der gleichnamige Projektverbund im Förderprogramm IQ unter Leitung der Fachstelle Existenzgründung. Auch wenn die Informationen in erster Linie für ausländische Gründungsinteressierte gedacht sind, so ist die Plattform auch für Gründungsberaterinnen und -berater ein gutes Nachschlagewerk.

Filmtipp

„Vielfalt ist Chefsache“

Ein Film des Teilprojektes „IQ für Arbeitgeber – Beratungsstelle“ im IQ Netzwerk Brandenburg

Der Personalverantwortliche eines mittelständischen Brandenburger Unternehmens ist verzweifelt, denn seit Monaten gelingt es ihm nicht, dringend benötigte Fachkräfte für sein Unternehmen zu gewinnen. Endlich führt er eine Reihe von Bewerbungsgesprächen und entscheidet sich schließlich dafür, mehr Vielfalt in sein Unternehmen zu bringen. Mit dem Film sollen Unternehmen in Brandenburg für die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund sensibilisiert und die Beratungsstelle für Arbeitgeber bekannt gemacht werden.

» Weitere Infos: Sebastian Münnich, bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH, Tel.: 0335 / 55 69 43 8, E-Mail: s.muennich@bbw-frankfurt-oder.de