

IKA-Newsflash August 2018

Am 25. Mai 2018 ist die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten.

In regelmäßigen Abständen informieren wir Sie mit dem IKA Newsflash über

- Termine, Publikationen, Veranstaltungen sowie Neuigkeiten aus der Fachstelle IKA
- Studien und Veranstaltungen aus dem Feld Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
- Aktuelle Informationen aus dem Netzwerk IQ zu Interkultureller Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Gerne möchten wir Sie weiterhin mit unserem Newsflash auf dem Laufenden halten. Ihre gespeicherten persönlichen Daten (ausschließlich Ihre E-Mail-Adresse) verwenden wir auch in Zukunft ausschließlich für den Versand unseres Newsflash.

Sie haben das Recht auf Löschung und Widerspruch gegen die weitere Verwendung. Daneben haben Sie das Recht auf Korrektur Ihrer Daten.

Wenn Sie unseren Newsletter wie bisher erhalten möchten, brauchen Sie nichts weiter zu unternehmen. Sie erteilen uns damit die Genehmigung, Sie weiterhin über Neuigkeiten aus dem Bereich IKA zu informieren.

Sollten Sie mit dieser Verwendung nicht einverstanden sein, bitten wir Sie, eine E-Mail bis zum 1. September 2018 an: natalia.kovaleva@via-bayern.de zu senden.

Wenn Sie Ihre IQ Publikationen, Fortbildungen und Veranstaltungen aus dem Themenfeld Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, KMU und Arbeitsverwaltung über unseren Newsflash bekannt machen möchten, kontaktieren Sie bitte: katrin.vogel@via-bayern.de. Die Redaktion behält sich vor, eine Auswahl zu treffen.

TERMINE

Termine 2018: AGs und Fachgruppe, Weiterbildungen (Stand 25.07.2018)

Nähere Informationen zu den Terminen und Hotelkontingent werden auf unserer Webseite eingestellt und laufend aktualisiert: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote

Zweites Halbjahr

- **AG Antidiskriminierung:** 7.-8.11.2018, Magdeburg
- **AG Arbeitsverwaltung:** 27.-28.11.2018, Jena

Fortbildungen

- **Antirassismus-Training mit Phoenix e.V.**
Zeit: 20.-21.11.2018
Ort: Kassel, Anthroposophisches Zentrum Kassel e.V.,

Weitere Informationen u.a. zur **Anmeldung** werden rechtzeitig hier bekannt gegeben:
www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote/fort-und-weiterbildungen

3. IQ Trainerinnen-Austausch (Frankfurt/Main, 19.-20.9.2018)

Ort: Ka Eins, Kasseler Str. 1a | 60486 Frankfurt am Main (ACHTUNG: Ortsänderung!!)

Zeit: 19.09., 14:00-17:30 Uhr, anschl. gemeinsames Abendessen; 20.09., 9:00-13:00 Uhr

Anmeldung bis 10.9.2018 an: yvonne.szukitsch@via-bayern.de

Basis-Workshop „Visualisierung“ (München, 23.10.2018)

Visualisierung bietet bei der Arbeit von Trainerinnen und Trainern einen kreativen Mehrwert, um Informationen in Veranstaltungen, Workshops und Trainings auf ihren wesentlichen Inhalt zu fokussieren. Sie trägt dazu bei, Klarheit in Diskussionen zu finden sowie Prozesse und Ergebnisse prägnant und ansprechend darzustellen. Der Workshop lädt dazu ein, Visualisierungsmöglichkeiten für Flipcharts etc. kennenzulernen und den Umgang mit entsprechenden Materialien einzuüben.

Die Fortbildung ist kostenlos. Reise- und Übernachtungskosten werden von den Teilnehmenden selbst getragen.

Anmeldung bis 08.10.2018 Natalia Kovaleva: natalia.kovaleva@via-bayern.de, Tel.: 089/520 332 33

Inhalte:

- Materialkunde (Stifte, Kreide, Papier, Zubehör)
- 1 x 1 der Visualisierung (Schrift, Container, Symbole & Figuren, Linien & Verbindungen, Farbe)
- Aussagen durch passende Layouts verstärken (Layout-Templates)
- Plakatgestaltung für Workshops und Präsentationen anhand konkreter Praxissituationen
- Üben, ausprobieren, üben, ausprobieren, üben

Lernziele:

- Vertrauen im Umgang mit Papier und Stiften entwickeln
- Inhalte mit Text und visuellen Elementen strukturieren und darstellen
- Visuell ansprechende Plakate gestalten, die Ihre Themen und Botschaften auf den Punkt bringen
- Ein eigenes Bildvokabular an Symbolen und Figuren erlernen, um Visualisierung künftig in verschiedenen Kontexten anwenden zu können
- Die persönlichen zeichnerischen Kompetenzen entdecken und stärken

Datum: 23.10.2018

Zeit: 9:00–16:00 Uhr

Ort: CVJM München, Landwehrstr. 13, 80336 München

Referent: Hanno Langfelder, DeepDialogue

Zielgruppe: Trainerinnen und Trainer im Kontext IQ mit den Themenschwerpunkten Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung.

Erklärvideo „Interkulturelle Öffnung“ der IQ Fachstelle IKA

Oft hört man die Forderung, öffentliche Institutionen, Behörden und Organisationen aber auch Unternehmen sollen sich interkulturell öffnen, um den Anforderungen einer demokratischen Einwanderungsgesellschaft gerecht zu werden. **Doch was heißt Interkulturelle Öffnung und warum sollte man sich darauf einlassen? Und wie sieht ein interkultureller Öffnungsprozess in der Praxis aus?** Auf diese Fragen bietet das neue Erklärvideo prägnante Antworten in dreieinhalb Minuten.

Das Erklärvideo gibt es in zwei Versionen.

- **Ohne Untertitel:** www.netzwerk-iq.de/vielfalt-gestalten/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung-und-antidiskriminierung/aktuelles.html
- **Mit Untertitel:** www.netzwerk-iq.de/vielfalt-gestalten/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung-und-antidiskriminierung/aktuelles/erklavideo-mit-untertitel.html

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Netzwerks IQ stehen beide Versionen im Extranet zur Verfügung. Diese können gerne bei Veranstaltungen oder Trainings verwendet werden.

„Antidiskriminierung in Beratung und Beschäftigung“ – Workshop auf dem 4. IQ Partnerforum in NRW

Am 5.6.2018, dem bundesweiten Diversity-Tag der Charta der Vielfalt, eröffnete Staatssekretärin Serap Güler vom Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen das IQ Partnerforum in der Handwerkskammer Düsseldorf.

Der Einladung folgten über 150 Teilnehmende aus den Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen der Kommunen, der Arbeits- und Sozialverwaltung, der Wirtschaft und den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege.

Am Nachmittag hatten die Teilnehmenden Gelegenheit, in Workshops mitzudiskutieren. In Kooperation mit IvAF führte die IQ Fachstelle IKA einen Workshop zum Thema „Antidiskriminierung in Beratung und Beschäftigung“ durch.

Mehr: www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/FS_IKA_Vortraege_Praesentationen/FS_IKA_Vogel_Partnerforum_NRW_2018.pdf

Die FS IKA auf dem IQ Netzwerkforum 2018

Gemeinsam mit dem LNW Bayern (Tür an Tür e.V.) und dem LNW Sachsen (Exis e.V.) führte die FS IKA auf dem IQ Forum einen **Workshop** durch. Diskutiert wurden Maßnahmen zur weiteren Verbesserung des Servicecharakters von IQ für KMU. Dabei ging es insbesondere um die Idee von „IQ Serviceleitstellen KMU“ als Angebot in den IQ Landesnetzwerken. Zentrales Ergebnis des Workshops war, dass Serviceleitstellen in Landesnetzwerken ein sehr guter Ansatz sind und vor Ort unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen und bereits bestehender Strukturen unterschiedlich ausgestaltet werden könnten.

Im Rahmen eines von der FS IKA, dem WHKT und dem LNW Saarland (Forschungs- und Transferstelle GIM) durchgeführten **Speed-Dating** wurde über die Möglichkeit moderner Unternehmensansprache

am Beispiel der von der FS IKA herausgegebenen KMU-Toolbox debattiert. Thematisiert wurden dabei verschiedene Einsatzmöglichkeiten der Printversion, der Online-Version und der neu veröffentlichten Toolbox-App. In der Diskussion sind u.a. gute Ideen entstanden für neue, interaktive Funktionen für die Toolbox-App, wie z.B. die Erstellung einer persönlichen Favoriten-Liste oder der Versand einzelner Toolblätter per Mail. Diese Funktionen wurden inzwischen erfolgreich in die App eingebaut.

Ein weiteres **Speed-Dating** Angebot wurde in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, Zentrale, Koordinierungsstelle Migration angeboten. In den letzten beiden IQ Förderperioden sind viele Schulungen von IQ für die BA entwickelt und umgesetzt worden. Ideen, Konzepte und Themen des Förderprogramms IQ sind damit in die Strukturen des größten Arbeitgebers Deutschlands geflossen, immer mit dem Ziel Interkulturelle Öffnung strukturell zu verankern. Die Angebote wurden in einer zeitlichen Reihenfolge mit dazu parallel laufenden Entwicklungen und Politiken der BA vorgestellt.

IQ News

„Die Vielfalt der Gesellschaft in der Verwaltung abbilden.“ Ein Interview zur Kooperation zwischen einer Kreisverwaltung und IQ in Hessen

Das IQ Teilprojekt „Interkulturelle Kompetenz: Hessens Vielfalt“ von Arbeit und Bildung (AuB) begleitet seit 2016 den interkulturellen Öffnungsprozess der Kreisverwaltung des Vogelsbergkreises. Seitdem wurden für weite Teile der Verwaltung unter anderem interkulturelle Grundsensibilisierungen mit dem Schwerpunkt Asyl & Flucht durchgeführt.

Michaela Stefan ist WIR-Koordinatorin im Vogelsbergkreis und begleitet den interkulturellen Öffnungsprozess der Kreisverwaltung. In einem Interview geht sie auf den Schulungsbedarf im Vogelsbergkreis ein, reflektiert über die Zusammenarbeit mit IQ und skizziert weitere Schritte der interkulturellen Öffnung.

Mehr: www.hessen.netzwerk-iq.de/aktuelles/news/artikel/die-vielfalt-der-gesellschaft-in-der-verwaltung-abbilden-interview-mit-der-wir-koordination-im-voge.html

STUDIEN, UMFragen, VERÖFFENTLICHUNGEN und mehr

Dossier Migration der BpB

Migration prägt seit jeher unsere Gesellschaften. Sie findet schon immer und ständig statt, ist also gewissermaßen Normalität. Gleichwohl wird Migration häufig erst bei Problemen sichtbar oder wird angesichts von Konflikten thematisiert und diskutiert. Was aber ist eigentlich Migration? Wer sind Migrantinnen und Migranten? Wie wurde in der Geschichte und wie wird heute politisch auf Migration reagiert? Wie gehen unsere Gesellschaften mit Migration um? Dieses Grundlagendossier gibt Antworten auf häufige Fragen zum Thema und verweist auf weiterführende Beiträge zu migrationsbezogenen Themen.

Mehr: www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/?pk_campaign=nl2018-05-23&pk_kwd=222598

„Schlusslicht Deutschland“ – Allbright Bericht Mai 2018

Deutschland ist Schlusslicht. Im Vergleich mit fünf anderen westlichen Industrieländern – Frankreich, Großbritannien, Polen, Schweden und den USA – gelangen bei den großen deutschen Börsenunternehmen mit Abstand am wenigsten Frauen ins Top-Management. Das ist Ausdruck einer starren Haltung in großen Teilen der deutschen Wirtschaftselite, über die andere Länder staunen: Frauen im Top-Management werden in Deutschland als schwierige Herausforderung wahrgenommen, in anderen Ländern sieht man neue Möglichkeiten.

Mehr:

https://static1.squarespace.com/static/56e04212e707ebf17e7d7cd2/t/5af88cf62b6a28d7522c910a/1526238462041/AllBright+Bericht_Mai+2018.pdf

„Frauen und Flucht. Vulnerabilität - Empowerment – Teilhabe.“ Dossier der Heinrich Böll Stiftung

Das Dossier "Frauen und Flucht" beleuchtet die Situation geflüchteter Frauen vor, während und nach ihrer Flucht. Das Dossier legt den Fokus sowohl auf Vulnerabilitäten, aber auch auf die Ressourcen und die Resilienz geflüchteter Frauen. Hieraus leiten die Autorinnen des Dokuments politische, rechtliche und zivilgesellschaftliche Rahmenbedingungen und Maßnahmen ab, durch die Frauen gestärkt und entlastet werden können. Kuratiert wurde das Dossier von den Migrationsforscherinnen Jenny Jesuthasan und Ingar Abels.

Mehr: <https://heimatkunde.boell.de/dossier-frauen-und-flucht>

„Migrant women labor-force participation in Germany Human capital, segmented labor market, and gender perspectives.“ IAB Discussion Paper 12/2018

This paper analyzes individual, structural, and cultural factors that influence the labor-force participation of migrant women in Germany. Considering the well-established evidence that immigrant women work less than natives, with statuses and earnings differing significantly between them, I investigate the economic activity of the former by examining the cross-sectional data from the IAB-SOEP Migration Sample 2013 with multiple linear regression techniques. This evaluation is supported by three approaches which offer explanations for their employment behavior: human capital theory, segmented labor market theory, and the less examined in German research cultural hypothesis. Migrant women's employment status is, in principle, one's decision as member of a household; nevertheless, it is embedded in cross-national cultural processes and also constrained by structures; e.g., by employers and institutions. The analysis shows that classic human capital elements appear to be less reliable predictors of women's labor supply: higher education attained abroad is only marginally related to women participating in the workforce. The Middle-Eastern and North African origin, the Muslim religion, and higher levels of religiosity are negatively associated to women's labor participation reflecting a traditional gendered work division. This effect is minimized when controlling for German education, however. I argue that the lower labor-force participation among migrant women is partially explained by the fact that immigrants are on average less educated and more traditional than natives, having skills that are only restrictively transferable into the German labor market.

Mehr: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2018/dp1218.pdf>

Werkseinstellungen auf Vielfalt setzen - Ein Beitrag von Ursula Neuhof, Serdar Yazar, Marta Gębala (BQN Berlin)

In dem Artikel werden Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Beratungstätigkeit zu diversitysensiblen Einstellungsverfahren des Beruflichen Qualifizierungsnetzwerks für Migrantinnen und Migranten e.V. (BQN Berlin e. V.) verarbeitet. Es werden Herausforderungen und Hindernisse beschrieben, denen sich Jugendliche mit eigener oder familiärer Einwanderungserfahrung auf dem Weg in die duale Ausbildung stellen müssen. Der Artikel wurde von den BQN Expertinnen und Experten Marta Gębala, Urs Neuhof und Serdar Yazar in einer Ausgabe des DeutschPlus-Magazins „Impulse zu Vielfalt 2018/02“ veröffentlicht.

Mehr: www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/04/180410-bqn-deutsch-plus-final.pdf

„Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung.“ WZB-Mitteilungen, Heft 160

Mit Blick auf die klassischen Erklärungsansätze für Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt - d.h. präferenzbasierte und statistische Diskriminierung - zeigen die Analysen dieser Studie, dass die „kulturelle Distanz“ zwischen Herkunftsländern und Deutschland die Diskriminierung gegenüber verschiedenen Gruppen deutlich besser erklärt als leistungsbezogene Gruppenmerkmale wie der durchschnittliche Bildungsstand. Somit sprechen die Befunde stärker für präferenzbasierte Diskriminierung als für statistische Diskriminierung.

Mehr: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf>

„Rassismus - Anatomie eines Machtverhältnisses.“ Schriftenreihe der BpB

Rassismus speist sich aus Ablehnung. Die Gründe dafür, Andere auszugrenzen, zu verfolgen, zu erniedrigen oder gar zu töten, wandelten sich im Lauf der Geschichte. Woher rührt Rassismus? Welche Absichten verfolgt er, und welche Mittel bedient er sich? Das Buch gibt Antworten.

Mehr: www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/268719/rassismus?pk_campaign=nl2018-06-06&pk_kwd=268719

Neuer INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“

Mit dem Check können vor allem Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungskräfte kleiner und mittlerer Betriebe systematisch ihre Prozesse und Möglichkeiten überprüfen. Darüber hinaus ist der Check auch für Führungskräfte von Abteilungen oder Teams in größeren Unternehmen sowie betriebliche Interessenvertretungen geeignet. Es empfiehlt sich, bei der Bearbeitung des Checks auch die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung zu beteiligen.

Der INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“ wurde von der „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“, einem eigenständigen nationalen Netzwerk unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), entwickelt und herausgegeben.

Zum Check: www.inqa-check-vielfalt.de/check-diversity/daten/mittelstand/index.htm

Neue Berichte: Aktuelle Entwicklungen und Zahlen zu Flucht und Migration weltweit

Das UN-Flüchtlingshilfswerk UNHCR bietet mit seinen „Global Trends 2017“ einen Überblick über die wichtigsten Zahlen zu Vertreibung, Flucht und Asyl weltweit.

Mehr: www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/5b27be547/unhcr-global-trends-2017.html

Von der OECD erschien der „Migration Outlook 2018“. Erstmals werden darin auch die Auswirkungen von Migration auf den Arbeitsmarkt verschiedener Länder verglichen.

Mehr: www.oecd.org/migration/

Studie: Wie gehen Städte mit kultureller Vielfalt um?

Während einige Städte in Deutschland seit langem von Migration geprägt sind, haben andere weniger Erfahrung mit der Integration von Einwanderern. Welche Integrationskonzepte haben sich in den Kommunen bewährt? Dieser Frage gehen Forscherinnen des „Leibniz-Instituts für Raumbezogene Sozialforschung“ in der Studie „Kulturelle Vielfalt in Städten: Fakten – Positionen – Strategien“ nach. In ihrer Analyse unterscheiden sie verschiedene Stadt-Typen, darunter "Magnetten", "Nachholer" und "Gestalter". Unter anderem empfehlen die Autorinnen, dass die Städte sich untereinander stärker vernetzen, um voneinander zu lernen. Die Studie wurde im Auftrag der „Bertelsmann Stiftung“ durchgeführt.

Mehr: www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/kulturelle-vielfalt-in-staedten

Infografiken Migration der BpB

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung liegt bei knapp 19 Prozent – das sind mehr als 15 Mio. Personen. Von Aufenthaltsstatus über Erwerbstätigkeit bis Einbürgerungen: 13 Grafiken zu einem der zentralen Themen in der aktuellen politischen Diskussion.

Mehr: www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61621/migration?pk_campaign=nl2018-07-04&pk_kwd=61621

Neues Fortbildungsangebot „Antidiskriminierung und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für die migrationsbezogene Beratung für Geflüchtete“ der ADS

Nach Deutschland geflüchtete Menschen und Neuzugewanderte erleben in bestimmten Lebensbereichen immer wieder Diskriminierung, z.B. bei der Wohnungssuche, beim Zugang zu Diskotheken und Schwimmbädern oder am Arbeitsmarkt.

Mehr:

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2018/nl_03_2018/nl_03_aus_der_arbeit_2.html