

## ***IKA-Newsflash März 2018***

Mit unserem Newsflash informieren wir Sie über die Arbeit der IQ Fachstelle IKA, über Veröffentlichungen und Veranstaltungen aus dem IQ Netzwerk sowie über aktuelle Themen und Entwicklungen in den Bereichen Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung sowie KMU und Arbeitsverwaltung.

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](mailto:katrin.vogel@via-bayern.de). Die Redaktion behält sich vor, eine Auswahl zu treffen.

Bitte leiten Sie diese Mail an interessierte Leserinnen und Leser weiter. Falls Sie den Newsflash nicht erhalten wollen, bitten wir um eine Mitteilung an: [natalia.kovaleva@via-bayern.de](mailto:natalia.kovaleva@via-bayern.de)

---

### **TERMINE**

#### **Termine 2018: AGs und Fachgruppe, Weiterbildungen (Stand 01.03.2018)**

**Nähere Informationen zu den Terminen und Hotelkontingent werden auf unserer Webseite eingestellt und laufend aktualisiert:** [www.netzwerk-ig.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote](http://www.netzwerk-ig.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote)

##### **Erstes Halbjahr**

- **AG KMU:** 20.3.-21.3.2018, Hannover
- **AG Arbeitsverwaltung:** 10.4.-11.4.2018, Würzburg
- **Fachgruppe IKA:** 3.-4.7.2018, Kassel

##### **Zweites Halbjahr**

- **AG Antidiskriminierung:** 7.-8.11.2018, Magdeburg
- **AG KMU:** Termin und Ort werden baldmöglichst bekannt gegeben
- **AG Arbeitsverwaltung:** 27.-28.11.2018, Jena

##### **Fortbildungen**

- **Basiskurs Systemische Organisationsberatung mit Silke Riesner**  
**Zeit:** 06.06.-08.06.2018 wird die Weiterbildung "Basiskurs Systemische Organisationsberatung" in Berlin stattfinden.  
**Ort:** WeiberWirtschaft eG | Anklamer Str. 38 | 10115 Berlin | [www.weiberwirtschaft.de](http://www.weiberwirtschaft.de)  
**Referentin:** Silke Riesner (Dipl.-Päd., Systemische Organisationsberaterin und Coach), Riesner

& Braun Consulting ([www.rbc-berlin.de](http://www.rbc-berlin.de))

**Veranstalter:** IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung & Antidiskriminierung, VIA Bayern e.V.

**Inhaltlicher Ansprechpartner:** Andreas Merx: [andreas.merx@via-bayern.de](mailto:andreas.merx@via-bayern.de), Tel: 030 / 65 21 66 66

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

▪ **Antirassismus-Training mit Phoenix e.V.**

**Zeit:** 20.11.-21.11.2018

**Ort:** Kassel

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

## **AG KMU: 11. Werkstattgespräch „Vielfalt und Integration – Personalarbeit in KMU“ (Hannover, 20.3.-21.3.2018)**

### **Zentrale Themen und Fragestellungen:**

- Austausch zum Arbeiten als IQ Beraterin und Berater mit der neuen KMU-Toolbox für Geschäftsführungen und Personalverantwortliche
- Vorstellung der INQA-Instrumentenfamilie sowie des neuen INQA-Diversity-Checks „Vielfaltsbewusster Betrieb“
- Kommunikation in der Arbeit mit KMU – Impulsvortrag von Raik Packeiser, Geschäftsführender Gesellschafter der Insignis Agentur für Kommunikation mit anschließendem Workshop zum Überprüfen und Überarbeiten vorhandener PR-Materialien aus IQ und Ideen und Anregungen für eine zeitgemäße Kommunikationsstrategie für die Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen

**Hinweis:** Für das Workshop zum Thema „Kommunikation in der Arbeit mit KMU“ werden alle Teilnehmenden gebeten, Flyer, Broschüren, Produktbeschreibungen, Werbetexte, Pressemitteilungen und sonstige Materialien mitzubringen, die bei der Ansprache von KMU und bei der Präsentation der eigenen Produkte in der täglichen Arbeit eingesetzt werden.

Das detaillierte **Programm**, die **Anmeldeformalitäten** und **Hotelkontingent** finden Sie hier: [www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote/arbeitsgruppen](http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote/arbeitsgruppen)

---

## **AUS DER IQ FACHSTELLE IKA**

### **Die Fachstelle IKA war zu Gast in der „alten Börse“ in Frankfurt**

Gemeinsam mit dem DIHK-Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ veranstaltete die IQ Fachstelle IKA einen Workshop für Unternehmen zum Thema „ Ausbildungsabbrüche von

Flüchtlingen vermeiden“ (IHK Frankfurt/Main, 1.2.2018). Es nahmen mit sehr guter Resonanz Unternehmen teil, die im Moment Geflüchtete ausbilden bzw. beschäftigen.

Verlässlichen Zahlen oder Studien, wie hoch Ausbildungsabbrüche bei Geflüchteten sind, gibt es derzeit nicht. Allgemein ist bei dem Thema aber zu berücksichtigen, dass rund ein Viertel aller Ausbildungsverträge wieder gelöst werden – egal ob bei Personen mit oder ohne Migrationshintergrund. Dabei gibt es Branchen, wie Gastronomie oder Friseur bei denen die Quoten besonders hoch sind. Gründe für Abbrüche liegen meistens bei individuellen Entscheidungen (z.B. war es doch nicht der Berufswunsch; der Lebensunterhalt ist bei dem Gehalt schwer zu bestreiten) oder bei einem nicht Zurechtkommen im Betrieb (z.B. Konflikte im Team). Daher titelt auch eine Studie zum Thema Ausbildungsabbrüche „Reden ist Gold“, denn Reden beugt Ausbildungsabbrüchen vor („Reden ist Gold. Warum so viele Ausbildungsverträge zwischen Jugendlichen und Betrieben gelöst werden“: [www.vodafone-stiftung.de/uploads/tx\\_newsjson/Vodafone Stiftung Reden ist Gold.pdf](http://www.vodafone-stiftung.de/uploads/tx_newsjson/Vodafone_Stiftung_Reden_ist_Gold.pdf) ).

Bei dem Workshop in Frankfurt zeigte sich, dass die Ausbildungen bei Geflüchteten gut gelingen, wenn sie gut begleitet werden. „Fluchtspezifische“ Faktoren erschweren jedoch den Verlauf: Ungewissheit über die Bleibeperspektive, bürokratische Hürden, Druck für Familienangehörige verantwortlich zu sein, keine genügenden Deutsch- und Systemkenntnisse und das Thema Wohnen. Gerade bei dem Agieren mit Behörden brauchen Unternehmen Unterstützung, sowie Ideen und Anregungen bei der Gestaltung einer betrieblichen Willkommenskultur.

Eine Dokumentation kann hier eingesehen werden:

<https://projects.invisionapp.com/boards/6E3IXA69PVT/>

## **Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht: Vertiefende Materialien für Mitarbeitende von Berufsinformationszentren**

Im Zuge der Aktualisierung der medialen Angebote in Berufsinformationszentren (BiZ) mit Fokus auf Migration und Flucht sollen Mitarbeitende in den BiZ an einer interkulturellen Schulung teilnehmen können. Das bestehende Angebot von IQ „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ wurde daher von der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung aktualisiert und mit zielgruppenspezifischen Übungen ergänzt.

In zwei Pilotdurchgängen wurde das ergänzende Konzept getestet und überarbeitet. Die Umsetzung der Schulungen erfolgt ab Ende März/Anfang April.

Eine detaillierte Information an die IQ LNW und TP erfolgt noch.

## **Austausch zum Thema „Antidiskriminierung für TrainerInnen in der Bildungsarbeit“ im Rahmen der Intern. Wochen gegen Rassismus**

Der VIA Bayern e.V., Träger der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, beteiligt sich mit einer Aktion am bundesweiten Programm der Internationalen Wochen gegen Rassismus.

**Thema:** Antidiskriminierung als Thema in der Bildungsarbeit kann eine herausfordernde Angelegenheit für alle Beteiligten sein. Welche Stolpersteine können auftauchen? Wie kann man diese frühzeitig erkennen? Was tun, wenn eine heikle Situation entstanden ist? Zu diesen und weiteren Fragen und Erfahrungen tauschen wir uns untereinander aus und sammeln empfehlenswerte Übungen im Bereich der Antidiskriminierung.

**Zeit:** 15.3.2018: 15-18 Uhr

**Ort:** VIA Bayern, Landwehrstraße 22, 80336 München

**Zielgruppe:** TrainerInnen in der Bildungsarbeit

**Anmeldung:** Die Teilnahme ist kostenlos, die Plätze sind aus Kapazitätsgründen auf 10 Plätze beschränkt. Bitte melden Sie sich bis 13. März an (bzw. bis zu diesem Datum ab falls Sie verhindert sind, sodass wir anderen Personen ermöglichen können, teilzunehmen). Anmeldung unter: [hrachuhi.bostanchyan@via-bayern.de](mailto:hrachuhi.bostanchyan@via-bayern.de)

Ansprechpartnerin: Sophia Garczyk: [sophia.garczyk@via-bayern.de](mailto:sophia.garczyk@via-bayern.de), Tel.: 089/52033236

---

## **STUDIEN, UMFragEN, VERÖFFENTLICHUNGEN und mehr**

### **Bewerbung für den Unternehmerpreis „Wir für Anerkennung“**

Der Preis richtet sich insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen, die sich sozial engagieren und Fachkräfte mit ausländischen Berufsqualifikationen im Anerkennungsverfahren unterstützen. Auch Großunternehmen und Kooperationspartner mit Erfahrungen beziehungsweise Ideen zur Berufsanerkennung als Instrument der Fachkräftegewinnung, Personalentwicklung und/oder Mitarbeiterbindung können sich bewerben.

**Mehr:**

[www.anerkenntnispreis.de/unternehmenspreis/?utm\\_source=newsletter\\_43&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=migranet-newsletter-01-2018](http://www.anerkenntnispreis.de/unternehmenspreis/?utm_source=newsletter_43&utm_medium=email&utm_campaign=migranet-newsletter-01-2018)

### **Internationale Wochen gegen Rassismus (12.3.-25.3.2018)**

Rund um den von den Vereinten Nationen ausgerufenen „Internationalen Tag zur Überwindung von rassistischer Diskriminierung“ am 21. März finden deutschlandweit zahlreiche Aktionen und Veranstaltungen statt. Das Kampagnenmotto lautet: „100% MENSCHENWÜRDE – ZUSAMMEN GEGEN RASSISMUS“.

Die Aktionswochen gehen auf das Massaker von Sharpeville zurück, bei dem die südafrikanische Polizei am 21.3.1960 während einer friedlichen Demonstration gegen die Apartheid 69 Menschen tötete und weitere 180 verletzte. Sechs Jahre später riefen die Vereinten Nationen den 21. März zum Internationalen Tag zur Überwindung von Rassendiskriminierung aus.

**Mehr:** <http://internationale-wochen-gegen-rassismus.de/>

### **Studie offenbart Mangel an Vielfalt in öffentlichen Einrichtungen Berlins. Führungskräfte sehen dringenden Handlungsbedarf**

Die Studie "Diversität in öffentlichen Einrichtungen in Berlin – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene" ist eine Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in Deutschland, die alle Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) differenziert berücksichtigt.

Das Ergebnis: Die öffentlichen Einrichtungen Berlins sind sehr homogen. 97 Prozent der befragten Führungskräfte sind weiß. Nur 3 Prozent der Befragten sind People of Colour oder Schwarze Menschen. Von diesen geben alle an, rassistische Diskriminierung zu erleben.

Nicht nur die Betroffenen selbst, sondern auch der Großteil aller befragten Führungskräfte (56 Prozent) sehen rassistische Diskriminierung als schwerwiegendes gesellschaftliches Problem an. Auch im Vergleich zu anderen Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, wie zum Beispiel Alter und Geschlecht, wird im Bereich der rassistischen Diskriminierung der größte Handlungsbedarf gesehen.

„Die Studie zeigt, dass wir ein umfassendes Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitoring brauchen, um Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen und darauf aufbauend Vielfalt in Organisationen zu fördern und Diskriminierung abzubauen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten bilden hierfür die Grundlage“, so Daniel Gyamerah, Projektleiter von „Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership“.

Prof. Dr. Naika Foroutan, stellvertretende Direktorin des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung, ergänzt: „Die Erhebung von Gleichstellungsdaten hat sich für die Kategorie Geschlecht bereits bewährt. In der Postmigrantischen Gesellschaft, ist es wichtig Erhebungsinstrumente zu entwickeln, die die gesellschaftliche Vielfalt auch über den Migrationshintergrund hinaus erfassen. Dies ist mit der Studie zum ersten Mal erfolgreich gelungen.“

Die Studie wurde von Citizens For Europe im Rahmen seines Projektes „Vielfalt entscheidet - Diversity in Leadership“ unter wissenschaftlicher Beratung des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (Humboldt Universität zu Berlin) entwickelt und umgesetzt.

Mehr: [www.youtube.com/watch?v=WbyscuG-yw8](http://www.youtube.com/watch?v=WbyscuG-yw8)

## **Mit Vielfalt und Fairness zum Erfolg. Praxishandbuch für Diversity und Inklusion im Unternehmen.**

Die Autorin Veronika Hücke zeigt, wie Diversity und Inclusion (D&I) in Unternehmen gelebt und umgesetzt werden kann und bietet Lösungen für typische Herausforderungen, wie unklare Prioritäten oder ein erfolgreiches Stakeholder-Management. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf praktischen Tools, die helfen, den Ansatz auf die speziellen Bedingungen in der eigenen Organisation zu übertragen. Nach einem Überblick über aktuelle Ansätze, maßgebliche globale Trends und den Forschungsstand, demonstriert sie auf Basis eines klassischen Change-Management-Modells, welche Aspekte im Rahmen der Planung und Umsetzung berücksichtigt werden müssen, wie sich Mitstreiter gewinnen lassen und wie eine erfolgreiche D&I-Strategie entwickelt und implementiert werden kann.

Mehr: [www.springer.com/de/book/9783658168773](http://www.springer.com/de/book/9783658168773)

## **Migrantinnen und Haushaltsdienstleistungen. IAB-Kurzbericht 3/2018**

Frauen stehen immer noch häufig in einem Konflikt zwischen Familie und Beruf. Das gilt vor allem für Westdeutschland, wo es weniger Angebote der Kinderbetreuung gibt als in den meisten anderen europäischen Ländern. Internationale Studien zeigen, dass Einwanderung Einfluss darauf hat, wie einheimische Frauen ihre Zeit zwischen Hausarbeit und Erwerbstätigkeit aufteilen. Untersucht wurde erstmals für Deutschland, ob und wie die Zuwanderung weiblicher Migranten das Angebot an Haushaltsdienstleistungen hierzulande verändert und wie sich dies auf das Erwerbsverhalten der einheimischen Frauen auswirkt.

Mehr: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0318.pdf>

## **www.erfolgreich-integrieren.de**

Mit „Erfolgreich integrieren. Potenziale Geflüchteter nutzen.“ ist die neue Webseite zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter überschrieben, die als gemeinsames Projekt von BDA, BDI, ZDH und BA an den Start gegangen ist. Sie enthält Informationen für Unternehmen, Praxisbeispiele und zeigt Initiativen von Verbänden und Kammern auf.

## **Vielfalt in Betrieb und Verwaltung**

In der Reihe „Study“ der Hans-Böckler-Stiftung wurde eine qualitative Analyse im Dienstleistungssektor unter besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Mitbestimmung durchgeführt. Die Studie bietet einen vergleichenden Überblick über Maßnahmen und Strategien des Managing Diversity in Betrieben und Verwaltungen, wobei die Rolle und Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung besonders berücksichtigt wurde. Die Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede zwischen den Organisationen: hinsichtlich ihrer Rahmenbedingungen, Kooperations- und Mitbestimmungsformen, der betrieblichen Integration von Diversity; hinsichtlich spezifischer Maßnahmen sowie zukünftiger Ziele und Schwerpunkte zum Thema Managing Diversity. Für jedes Themengebiet werden Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung und die betrieblichen Akteure beschrieben sowie entsprechende Anregungen formuliert. Weiterführende methodische Aspekte werden diskutiert, Vorschläge für ein integratives und partizipatives Vorgehen angeführt.

**Mehr:** [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_mbf\\_bvd\\_346.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_mbf_bvd_346.pdf)

## **Ergebnisse der zweiten Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung (EU MIDIS II): Blickpunkt Deutschland**

Die Ergebnisse der zweiten EU-weiten Erhebung von Diskriminierungserfahrungen verschiedener Zuwanderergruppen und ethnischer Minderheiten (EU MIDIS II), die die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) im Dezember 2017 veröffentlicht hat, zeigen erneut, dass rassistische Diskriminierungen für viele Menschen mit Migrationshintergrund Alltag sind. In Deutschland wurden Personen mit Migrationshintergrund aus der Türkei und der Sub-Sahara zu Diskriminierungserfahrungen befragt. Die Ergebnisse zeigen u. a., dass Menschen mit Migrationshintergrund aus der Sub-Sahara in Deutschland deutlich häufiger als im europäischen Durchschnitt von Diskriminierungen aufgrund ihrer Hautfarbe berichten.

**Mehr:** <http://fra.europa.eu/en/project/2015/eu-midis-ii-european-union-minorities-and-discrimination-survey>

## **Mehr als nur Hilfsarbeiter. IW-Kurzbericht 92/2017**

Aktuell sind etwa 140.000 Menschen aus den acht Hauptasylherkunftsländern in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Drei Viertel von ihnen arbeiten in kleinen und mittleren Unternehmen. Knapp 60 Prozent sind als qualifizierte Fachkräfte beschäftigt, 40 Prozent in Helfertätigkeiten. Insgesamt zeigen sich erste Beschäftigungserfolge.

**Mehr:** [www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/svenja-jambo-christoph-metzler-sarah-pierenkemper-dirk-werner-mehr-als-nur-hilfsarbeiter-374655](http://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/svenja-jambo-christoph-metzler-sarah-pierenkemper-dirk-werner-mehr-als-nur-hilfsarbeiter-374655)

## **Kurzdossier der Bundeszentrale für Politische Bildung (bpb): Integrationskurse als Motor für gesellschaftlichen Zusammenhalt?**

Integrationskurse sollen Deutschkenntnisse und gesellschaftliches Orientierungswissen vermitteln.  
Gelingt es ihnen so, Integrationsprozesse zu fördern?

**Mehr:** [www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/264011/integrationskurse-als-motor-fuer-gesellschaftlichen-zusammenhalt?pk\\_campaign=nl2018-02-21&pk\\_kwd=264011](http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/264011/integrationskurse-als-motor-fuer-gesellschaftlichen-zusammenhalt?pk_campaign=nl2018-02-21&pk_kwd=264011)