

IKA-Newsflash Dezember 2017

Mit dem letzten Newsflash in diesem Jahr möchten wir uns bei Ihnen und Euch für die gute Zusammenarbeit bedanken. Wir wünschen ein erholsames und beschauliches Jahresende und senden unsere Glückwünsche für 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. 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

TERMINE

Termine 2018: AGs und Fachgruppe, Weiterbildungen (Stand 08.12.17)

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

Erstes Halbjahr

- **AG Antidiskriminierung:** 31.1.-1.2.2108, Göttingen
- **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:** 6.-8.11.2018, voraussichtl. Magdeburg
- **AG KMU:** Termin und Ort werden baldmöglichst bekannt gegeben
- **AG Arbeitsverwaltung:** Zeitraum 9.10.2018.-12.10.2018 oder 16.10.-19.10.18, genauer Termin und Ort werden baldmöglichst bekannt gegeben
- **Fachgruppe IKA:** 27.11.-28.11.2018, Berlin, Weiber Wirtschaft

Fortbildung

- **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

Referentin: Silke Riesner (Dipl.-Päd., Systemische Organisationsberaterin und Coach), Riesner & Braun Consulting (www.rbc-berlin.de)

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

Inhaltlicher Ansprechpartner: Andreas Merx: andreas.merx@via-bayern.de, Tel: 030 / 65 21 66 66

Weitere Informationen u.a. zur **Anmeldung** werden rechtzeitig bekannt gegeben.

AG Antidiskriminierung (Göttingen, 31.1.-1.2.2018)

Das 6. Treffen der AG Antidiskriminierung findet statt unter dem Titel: „Antidiskriminierung als Querschnittsthema im Förderprogramm IQ: Umsetzung des Selbstverständnisses „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung.“

Antidiskriminierung ist ein Querschnittsthema im Förderprogramm IQ und Querschnittsziel im ESF. Antidiskriminierung ist also in allen Handlungsfeldern in IQ mitzudenken und zu beachten. Was heißt das für die Akteurinnen und Akteure sowie Angebote im Förderprogramm IQ? Antworten auf diese Frage werden im Rahmen des Treffens durch die Erarbeitung der von der Steuerungsgruppe beauftragten konkreten Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Selbstverständnisses gesucht. Die Handlungsempfehlungen sowie eine Bestandsaufnahme von bereits im Netzwerk IQ vorhandenen und noch zu erarbeitenden Materialien sollen der Steuerungsgruppe bei ihrem Treffen im März 2018 vorgelegt werden.

- Übersetzung des Selbstverständnisses in die Praxis und Erstellung von konkreten Handlungsempfehlungen zur Umsetzung: Wo und wie gilt es, das Selbstverständnis zu implementieren?
- Welche bereits vorhandenen Materialien und Angebote in IQ können die Umsetzung unterstützen, was muss erstellt werden?
- Input und Diskussion mit Nils Pagels von der Agentur für ESF-Querschnittsziele

Das detaillierte Programm, die Anmeldeformalitäten und Hotelkontingent finden Sie in Kürze hier: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote/arbeitsgruppen

AUS DER IQ FACHSTELLE IKA

KMU-Toolbox für Geschäftsführungen und Personalverantwortliche

Die KMU-Toolbox ist ein Informations- und Unterstützungsinstrument rund um die Themen vielfaltsorientierte Personalarbeit und Diversity. Sie wendet sich an Geschäftsführungen und Personalverantwortliche von kleinen und mittelständische Unternehmen (KMU), die mit stärker interkulturell oder international ausgerichteten Personalstrategien auf Globalisierung, demografischen Wandel und Fachkräftebedarf reagieren wollen. Auf über 50 Karten und in acht

Rubriken sortiert, finden Sie die wichtigsten Informationen und ganz konkrete Tipps. Es geht um Personalgewinnung und -entwicklung, um Unternehmenskultur und Führung, um Fördermöglichkeiten und vieles mehr.

Die KMU-Toolbox wird herausgegeben von der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung. Sie ist ein Gemeinschaftsprodukt der IQ Fachstellen und von IQ Teilprojekten.

Neben der Toolbox als hochwertigem **Printprodukt** gibt es die Toolbox auch **Online**: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/produkte-materialien/fs-ika-toolbox-kmu

Bestellung unter: toolbox@via-bayern.de

Diversity-Kalender 2018

Die IQ Fachstelle IKA erstellt jährlich einen Diversity-Kalender (DIN A3), der säkulare Gedenktag rund um das Thema Diversity, sowie wichtige Feiertage unterschiedlicher Religionen ausweist: Bahai, Buddhismus, Christentum (ev./kath.; Orthodox), Hinduismus, Islam, Judentum, Sikh, Yezidentum.

Kosten- und portofrei bestellt werden kann der Kalender bei Frau Hrachuhi Bostanchyan unter: hrachuhi.bostanchyan@via-bayern.de

Bericht vom Fachgespräch „Diskriminierungsrisiken in der Arbeitsvermittlung“, Berlin, 13.10.2017

Etwa 100 Expertinnen und Experten aus Jobcentern, Arbeitsagenturen, Wissenschaft und Verwaltung, Verbänden sowie dem Netzwerk IQ nahmen am Fachgespräch „Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung entgegenwirken: Handlungsansätze für die Praxis“ teil, zu dem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes geladen hatte.

Im Rahmen des Fachgesprächs wurde die Studie „Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung“ von Prof. Dr. Martin Brussig, Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg Essen, und Prof. Dr. Dorothee Frings, Hochschule Niederrhein, vorgestellt: Diskriminierungsrisiken bestehen in den Bereichen Information, Beratung, Förderung und Vermittlung von Arbeitssuchenden unter anderem aufgrund von bürokratischen Hindernissen. Im anschließenden Podiumsgespräch kommentierten neben Tina Lachmayr, Leiterin der IQ Fachstelle IKA, auch Vertretungen aus der Bundesagentur für Arbeit in Berlin, aus der Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung, aus der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V., der Bundesvereinigung Trans* sowie eine Forscherin der London School of Economics die Ergebnisse der Studie.

Eine der drei parallel durchgeführten Arbeitsgruppen stand dann unter dem Titel „Professionalisierung als Schlüssel zum Abbau von Diskriminierungsrisiken? Die Rolle von Weiterbildung, Trainings und Diversity Maßnahmen in Jobcentern und Arbeitsagenturen“. Eröffnet wurde hier mit Inputs von Tina Lachmayr, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, Cristina Torres Mendes, IQ Teilprojekt „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“ und Steffen Niemann, Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, Personalbereich „Führung/Qualifizierung/Rekrutierung“.

Eine Dokumentation des Fachgesprächs wird im Dezember auf der Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlicht.

Die Studie zum **Download**:

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Diskriminierungsrisiken_in_der_oeffentlichen_Arbeitsvermittlung

IQ Veröffentlichungen

Tagungsdokumentation: „Soziale Ungleichheit und Diversity als Herausforderung für die öffentliche Verwaltung.“

Am 8.6.2017 fand in Bremen die IQ Tagung „Soziale Ungleichheit und Diversity als Herausforderung für die öffentliche Verwaltung“ statt.

Die Tagungsdokumentation gibt es als PDF zum **Download**: http://prozesskette-bremen.de/wp-content/uploads/20170904_IQ_tagungsdoku_digital.pdf

STUDIEN, UMFragen, VERÖFFENTLICHUNGEN und mehr

Studie: Integrationsindikatoren 2005-2016: Menschen mit Migrationshintergrund haben weiterhin Nachteile

Menschen mit Migrationshintergrund unterscheiden sich in der Bildung, auf dem Arbeitsmarkt und beim Einkommen weiterhin deutlich von Menschen ohne Migrationshintergrund. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, bestehen bei einigen zentralen Integrationsindikatoren die Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund seit 2005 unverändert fort. Die Integrationsindikatoren sind Bestandteil der regelmäßigen Integrationsberichterstattung der Bundesregierung.

Ein Kernindikator im Bereich Arbeitsmarktbeteiligung vergleicht den Anteil der Erwerbslosen in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen. In der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund ist dieser Anteil seit 2005 deutlich zurückgegangen: von 17,9 % auf 7,1 % im Jahr 2016. Bei den Personen ohne Migrationshintergrund verringerte sich der Wert von 9,8 % auf 3,4 %. Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund profitierte demnach ebenso wie die ohne Migrationshintergrund von der guten konjunkturellen Entwicklung in Deutschland. Im Vergleich zur Bevölkerung ohne Migrationshintergrund hat sie jedoch weiterhin relativ schlechtere Arbeitsmarktchancen. Auch der Integrationsindikator zur so genannten ‚Beschäftigungslücke‘ legt diese Schlussfolgerung nahe. Er misst den Unterschied in der Erwerbsbeteiligung zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Die Beschäftigungslücke blieb zwischen 2005 (– 11,6 Prozentpunkte) und 2016 (– 12,7 Prozentpunkte) fast unverändert.

Ein Kernindikator im Bereich Einkommen ist der Anteil der sogenannten ‚Working Poor‘. Er stellt den Anteil der armutsgefährdeten Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen dar. Dieser Anteil der ‚Working Poor‘ ist von 2005 bis 2016 sowohl in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (2016: 6,2 %) als auch in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund (2016: 13,6 %) praktisch unverändert geblieben.

Andere Integrationsindikatoren deuten darauf hin, dass sich Nachteile bei Menschen mit Migrationshintergrund seit 2005 verringert haben. Beispielsweise hat in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Alter von 25 bis 34 Jahren der Anteil der jungen Menschen mit einem Hochschulabschluss seit 2005 deutlich zugenommen. Im Jahr 2016 gibt es bei diesem Indikator keinen Unterschied mehr zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Der Anteil liegt für beide bei 26,1 %. Dabei ist einschränkend zu berücksichtigen, dass die im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse nicht immer den deutschen oder europäischen Standards entsprechen.

Mehr: www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/11/PD17_413_12521

„Unbewusst ausgegrenzt.“ Gastkommentar von Nora Ratzmann zu Diskriminierungsrisiken in der deutschen Arbeitsverwaltung im Newsletter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Die deutsche Arbeitsverwaltung leidet unter Zahlendruck und unsensibler Beratung – vor allem für Migrantinnen und Migranten ist das ein Problem.

Mehr:

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2017/nl_05_2017/nl_05_gastkommentar.html?nn=6569166

„Es gibt keine kulturelle Identität“. Buch von François Jullien

In der globalisierten Welt geht die Angst vor einem Verlust der kulturellen Identität um, und fast überall formieren sich die selbsterklärten Retter: In Frankreich gibt Marine Le Pen vor, sie „im Namen des Volkes“ zu verteidigen, die AfD fordert in ihrem Grundsatzprogramm „deutsche Leitkultur statt Multikulturalismus“, und die Identitäre Bewegung ruft gleich in mehreren Ländern mit aggressiven Aktionen zur ihrer Bewahrung auf.

Doch gibt es überhaupt so etwas wie eine kulturelle Identität? In seinem neuen Buch zeigt François Jullien, dass dieser Glaube eine Illusion ist. Das Wesen der Kultur, so Jullien, ist die Veränderung. Er plädiert dafür, Bräuche, Traditionen oder eine gemeinsame Sprache als Ressourcen zu begreifen, die prinzipiell allen zur Verfügung stehen.

Mehr: www.suhrkamp.de/buecher/es_gibt_keine_kulturelle_identitaet-francois_jullien_12718

„Mehr Kopf als Tuch. Muslimische Frauen am Wort.“ Buch von Amani Abuzahra (Hg.)

Musliminnen aus Österreich und Deutschland schreiben über verschiedene Themen, die sie beschäftigen: über Heimat und Karriere, über Alltagsrassismus und Diskriminierungserfahrungen bis hin zu Vielfalt und Integration. Die Sammlung von gesellschaftskritischen Analysen und persönlichen Geschichten gewährt einen Einblick in die Lebenswelten engagierter Musliminnen und gibt auch die kritischen weiblichen Töne der muslimischen Community wieder, die nicht so oft gehört werden. So macht dieses Buch die Vielfalt der muslimischen Frauen sichtbar, die wiederum ein Stück weit zum Dialog und zur Versachlichung beitragen in einem emotionsgeladenen Diskurs um das Thema Islam.

Mehr: www.tyroliaeverlag.at/list/9783702236373

„Gender, Migration, Transnationalisierung. Eine intersektionelle Einführung.“ Buch von Helma Lutz und Anna Amelina

Diese sozialwissenschaftliche Einführung nähert sich den Themen Geschlecht und Migration aus einer intersektionellen Perspektive, die die Verknüpfung von Geschlechterverhältnissen und Migrationsprozessen in den Vordergrund stellt. In systematischer und didaktisch aufbereiteter Form stellen Helma Lutz und Anna Amelina aktuelle gendersoziologische, intersektionelle und transnationale Theorien vor und verdeutlichen sie am Beispiel der Forschungsfelder transnationale Familien, Care-Arbeit und (Staats-)Bürgerschaft.

Mehr: www.transcript-verlag.de/978-3-8376-3796-0/Gender-Migration-Transnationalisierung

Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen – der lange Weg in den deutschen Arbeitsmarkt. Expertise des IAB

Welche Erfahrungen machen Vermittlungs-Fachkräfte der Arbeitsagenturen bei der Arbeit mit Flüchtlingen? Vor welchen Herausforderungen stehen die Arbeitssuchenden? Und wie hoch ist die Bereitschaft von Betrieben, Geflüchtete einzustellen? Das Nürnberger "Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung" hat dazu eine Expertise veröffentlicht. Die Autoren weisen darauf hin, dass Sprachkompetenz und berufsqualifizierende Fortbildungen die wichtigsten Schlüssel für Flüchtlinge zum deutschen Arbeitsmarkt sind. Außerdem bemängeln sie bestehende Rechtsunsicherheiten und zu hohe Erwartungen auf Seiten der Arbeitgeber.

Mehr: www.iab-forum.de/beratung-und-vermittlung-von-fluechtlingen-der-lange-weg-in-den-deutschen-arbeitsmarkt

„Teilhabe für alle?! Lebensrealitäten zwischen Diskriminierung und Partizipation.“ Von Elke Diehl für die Schriftenreihe der bpb

Teilhabe im Sinne von Teilnahme und Beteiligtsein ist in vielen gesellschaftlichen Bereichen zum Leitmotiv geworden. Der Begriff steht für Gewährleistung gleicher Verwirklichungschancen, Einbeziehung in die Gesellschaft und Schutz vor willkürlicher Ungleichbehandlung. Doch wie ist es um die Wirklichkeit dieses normativen Anspruchs bestellt? Oftmals stehen stereotype Vorstellungen von Alter, Geschlecht und sexueller Orientierung einer umfassenden Partizipation entgegen, führen Armut oder Behinderung zu gesellschaftlicher Ausgrenzung oder werden Menschen benachteiligt, weil in ihrer Lebensgeschichte Zuwanderung eine Rolle spielt. Die Autorinnen und Autoren untersuchen die Lebensrealitäten unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen, analysieren Teilhabehindernisse und geben Handlungsempfehlungen. Dabei wird deutlich, welche grundlegende Bedeutung Teilhabe auf der Basis von Menschenrechten für das gesellschaftliche Zusammenleben hat.

Mehr: www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/256651/teilhabe-fuer-alle?pk_campaign=nl2017-10-25&pk_kwd=256651

Baustein IV: Reden über Rassismus in Deutschland. Von Schule ohne Rassismus, Schule für Courage

Sanem Kleff erläutert in dem Beitrag „Menschenfeindlichkeit und Rassismus“, was die Spezifika der Antirassismuserbeit in Deutschland waren und sind. Der Migrationsforscher Mark Terkessidis gibt in „Rassismuskritik in Deutschland“ einen Überblick über die Debatten der letzten Jahrzehnte und markiert noch existierende Leerstellen. Die Journalist_innen Arno Frank, Doris Akrap, Anna Böcker, Lalon Sander und Hengameh Yaghoobifarah diskutieren kontrovers, wie sinnvoll der Ansatz der Kritischen Weißseinsforschung für die Rassismusdebatte in Deutschland ist.

Mehr: www.schule-ohne-rassismus.org/fileadmin/Benutzerordner/PDF/Publikationen_als_pdf/Baustein_4_-_Webversion.pdf