

## ***IKA-Newsflash Oktober 2017***

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 2017: AGs und Fachgruppe, Weiterbildungen 2017 (Stand 02.10.17)**

##### **Zweites Halbjahr**

- **AG KMU:** 12.–13.10.2017, Ludwigshafen, Hotel der Akademie Heinrich Pesch Haus
- **AG Arbeitsverwaltung:** 7.–8. (vormittags) 11.2017, Frankfurt am Main, Tagungsort Ka Eins, Kasseler Str. 1a
- **Trainer\_innen-Austausch:** 8. (nachmittags) – 9.11.2017, Frankfurt am Main, Tagungsort Ka Eins, Kasseler Str. 1a
- **Fachgruppe IKA:** 24.–25.10.2017, Berlin, Tagungsort Weibewirtschaft

##### **Weiterbildung**

- **„Interkulturelle\_r Trainer\_in mit Schwerpunkt Asyl & Flucht“:** 3. Durchgang ab Oktober 2017

Mehr Information: [www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote/konzeptentwicklung.html](http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote/konzeptentwicklung.html)

**Es ist kurzfristig ein Platz frei geworden!** Bei Interesse wenden Sie sich bitte an:  
[yvonne.szukitsch@via-bayern.de](mailto:yvonne.szukitsch@via-bayern.de)

#### **AG KMU (Ludwigshafen, 12.-13.10.2017)**

Zentrale Themen und Fragestellungen zum nächsten AG-Treffen unter dem Titel „Vielfalt und Integration – Personalarbeit in KMU“ sind:

- Vorstellung und Arbeiten als IQ-Berater/in mit der neuen KMU-Toolbox für Geschäftsführungen und Personalverantwortliche
- Vorstellung der INQA-Schulungsunterlagen, deren Anwendungsmöglichkeiten sowie der Angebote von INQA für IQ
- Vorstellung, Diskussion und Austausch: verschiedene von IQ angebotene Formate der interkulturellen/Diversity-Schulungen in der Zusammenarbeit mit KMU: Was funktioniert gut? Was weniger? Was können wir voneinander lernen?
- Gute Praxisbeispiele aus Unternehmen: Was hat ein Unternehmen davon, wenn es sich für Vielfalt öffnet?

Bitte beachten Sie das detaillierte Programm und die Anmeldeformalitäten: [www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote/arbeitsgruppen](http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote/arbeitsgruppen)

### **AG Arbeitsverwaltung (Frankfurt am Main, 7.–8.11.2017)**

Zentrale Themen und Fragestellungen zum nächsten AG-Treffen sind:

- Zielgruppenspezifische Angebote für die Arbeitsverwaltung: Angebote für den Arbeitgeberservice und für Berufsinformationszentren
- Teilnehmendenbefragung im Monitoring
- Ergebnisse und Diskussion der Studie „Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz in der öffentlichen Arbeitsvermittlung“
- Diskussion und Austausch: Wie können Antidiskriminierungsansätze in Schulungsangebote integriert werden?

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

### **IQ Trainer\_innen-Austausch (Frankfurt am Main, 08.-09.11.2017)**

Das Treffen findet zum Thema „(Anti)Diskriminierung aus Trainer\_innen-Perspektive“ statt. Zentrale Themen und Fragestellungen werden sein:

- Austausch zu Erfahrungen und Strategien im Umgang mit Diskriminierung in Schulungen
- Vorstellung von Konzepten und Ansätzen in der Antidiskriminierungsarbeit (z.B. Differenzsensibilität, Empowerment)
- Austausch von Schulungsmethoden

Bitte beachten Sie das detaillierte Programm und die Anmeldeformalitäten: [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)

### **Fachgruppe IKA (Berlin, 24.-25.10.2017)**

Die aktuelle Förderphase läuft nun seit fast drei Jahren und neigt sich langsam dem Ende entgegen. Deshalb möchten wir einen Austausch über Weiterentwicklungsmöglichkeiten in den Handlungsfeldern Arbeitsverwaltung, KMU, Kommune und Antidiskriminierung anregen. Ziel ist es

einerseits, Ansatzpunkte für die zukünftige Ausrichtung der Arbeit der Fachstelle zu erhalten und andererseits, die Ergebnisse der Fachgruppe in die Diskussionen über die Ausrichtung des Förderprogramms nach 2018 mit einfließen zu lassen.

Zentrale Themen und Fragestellungen sind daher:

- Stand und Erfolgskriterien der Teilprojekte im Bereich Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung: Was läuft richtig gut?!
- Weiterentwicklung und Perspektiven der Teilprojekte im Bereich Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung über die aktuelle Förderphase hinaus: Wo könnte die Reise hingehen?!

Bitte beachten Sie das detaillierte Programm und die Anmeldeformalitäten: [www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote/fachgruppe](http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote/fachgruppe)

## **Weiterbildung „Interkulturelle\_r Trainer\_in mit Schwerpunkt Asyl & Flucht“ (10/2017 – 06/2018)**

Der 3. Durchgang der IQ Weiterbildung „Interkulturelle\_r Trainer\_in mit Schwerpunkt Asyl & Flucht“ startet am 09.10.2017 in Hannover. Das Angebot verbindet die Themen Migration, Asyl und Flucht, Interkulturelle Öffnung/Diversity Management, Interkulturelle Verständigung und Antidiskriminierung unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsmarktkontexts. Die Teilnehmenden erlernen Handlungs- und Trainingskompetenz in genannten Schwerpunkten und setzen sich dabei mit der eigenen Person und Rolle als Trainer\_in auseinander.

Die Weiterbildung umfasst 20 Tage inkl. Anreise- und Abreisezeit und findet in Berlin, Hannover, Frankfurt und München statt.

**Mehr Information:** [www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote/konzeptentwicklung](http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/angebote/konzeptentwicklung) und [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)

---

## **AUS DER IQ FACHSTELLE IKA**

### **Antidiskriminierung nutzt allen! Das Netzwerk IQ verfügt über ein Selbstverständnis über Antidiskriminierung**

Seit Herbst 2017 hat das Förderprogramm IQ ein Selbstverständnis über Antidiskriminierung. Mit dem Ziel, in IQ eine Kultur der Antidiskriminierung zu schaffen und zu stärken, schreibt das Papier eine gemeinsame Haltung und Praxis von Antidiskriminierung fest. Es bietet Orientierung und Unterstützung bei der Verankerung des Themas in IQ und trägt aktiv zur Beachtung und Umsetzung des ESF-Querschnittsziels „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ bei.

In "Handlungsleitenden Grundsätzen" werden das Verständnis über Antidiskriminierung im Förderprogramm IQ, gemeinsame Absichten aller IQ Akteure und erste Umsetzungsmöglichkeiten benannt.

Eine wesentliche Voraussetzung dafür, Rechte in Anspruch nehmen und durchsetzen zu können, ist es, die eigenen Rechte zu kennen. Für die Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in IQ ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mit seinem starken Arbeitsmarkbezug ein wichtiger

Ausgangspunkt. Dieses, wie auch weitere nationale Rechtsnormen sowie supranationale und internationale Übereinkünfte gegen Diskriminierung werden im Selbstverständnis skizziert.

Adressatinnen und Adressaten des Selbstverständnisses über Antidiskriminierung sind alle IQ Mitarbeitenden und IQ Projektleitungen in allen Handlungsschwerpunkten, Träger von IQ Teilprojekten, die Landeskoordinationen und Fachstellen.

Das Papier wurde von der AG Antidiskriminierung in einem partizipativen Prozess entwickelt und formuliert. In einem nächsten Schritt wird dieses Gremium Empfehlungen zur konkreten Umsetzung des Selbstverständnisses erarbeiten.

Das Papier steht gedruckt und als PDF zum **Download** zu Verfügung: [www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_IKA/FS\\_IKA\\_Publikationen/FS\\_IKA\\_Selbstverstaendnis\\_Antidiskriminierung\\_Web.pdf](http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/FS_IKA_Publikationen/FS_IKA_Selbstverstaendnis_Antidiskriminierung_Web.pdf)

**Bestellungen** bei Frau Hrachuhi Bostanchyan: [hrachuhi.bostanchyan@via-bayern.de](mailto:hrachuhi.bostanchyan@via-bayern.de)

## **Bücher, Films und Links zu allen Themen rund um die Themen Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, Flucht und Asyl**

Wir haben eine Liste mit Tipps und weiterführenden Informationen zusammengestellt, die sowohl im Extranet als auch auf der Webseite der IQ Fachstelle IKA zum Download zu Verfügung steht:

[www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung](http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung)

### **Die Themen:**

- Allgemein, Infoportale
- Antidiskriminierung, Antirassismus
- Migration, Asyl und Flucht
- Interkulturelle Öffnung, Diversity Management
- Interkulturelle Verständigung
- Praxis – Schulungen, Trainings

Viel Spaß beim Stöbern!

---

## **IQ Veröffentlichungen**

### **INQA: „Chancen durch Vielfalt, Integration und Migration für KMU. Potentiale erkennen, Perspektiven schaffen“**

Von den beiden IQ Fachstellen „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“ und „Einwanderung“ wurden 18 Multiplikatoren aus verschiedenen INQA Zusammenhängen geschult. Dadurch wurden Initiativen/Netzwerken erreicht, wie unternehmensWert: Mensch, INQA Audit: Zukunftsfähige Unternehmenskultur, regionale ddn Netzwerke (Unternehmen, Generationen, Regionen) und DEx (Demografie-Experten) Netzwerke. Das von den beiden IQ Fachstellen entwickelte und geschulte Konzept ist inhaltlich auf die Vermittlung essentieller migrations- und integrationsspezifischer Rahmenbedingungen und auf die Grundlagen und Tools eines interkulturellen und vielfaltsorientierten Personalmanagements in KMU ausgerichtet.

Ziel der Schulung ist es vor allem, INQA Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die Themenkomplexe rund um die Beschäftigung von Geflüchteten, Neueinwanderer und Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren und zu informieren, sodass sie Bedarfe

bei der Beratung in Betrieben besser erkennen und gezielt an die weiterführenden Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten des Förderprogramms IQ auf bundesweiter und regionaler Ebene weitervermitteln können. Neben Informationen und Ideen zur weiterführenden Ausarbeitung bietet das Konzept auch die Möglichkeit mit interaktiven Übungen und Praxisbeispielen die Inhalte zu erarbeiten und zu vertiefen.

In der Schulung werden Informationen und Reflexionsübungen zu folgenden Themenblöcke geboten:

- Zahlen und Daten zu Migration und Flucht nach Deutschland
- Wirtschaftliche Vorteile der Vielfalt
- Diversity Management
- Vielfaltsorientiertes und interkulturelles Personalmanagement
- Die betriebliche Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- Zugewanderte auf dem Arbeitsmarkt - Grundlagen des Arbeits- und Aufenthaltsrechts
- Angebote des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“.

**Die Unterlagen sind im IQ Extranet im Ordner der FS IKA eingestellt und können eingesehen werden.**

---

## **VERANSTALTUNGEN & FORTBILDUNGEN in und um IQ**

### **Fachgespräch der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS): „Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung entgegenwirken: Handlungsansätze für die Praxis“ (Berlin, 13.10.2017)**

Viele Menschen sind beim Übergang in eine Erwerbstätigkeit auf die Unterstützung von Institutionen wie Arbeitsagenturen und Jobcenter angewiesen. Diskriminierungen in der öffentlichen Arbeitsvermittlung können daher für die betroffenen Personen besonders schwerwiegend sein.

Auf dem Fachgespräch werden zunächst die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der von der ADS beauftragten Studie „Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung“ vorgestellt.

Wie kann Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsverwaltung begegnet werden? Welche Rolle spielen dabei Weiterbildung, Trainings und Diversity Maßnahmen? Sind Beschwerdemöglichkeiten und Diskriminierungsschutz in Jobcentern und Arbeitsagenturen ausreichend? Wie viele Vorgaben für Beratung sind nötig, wie viel Ermessen ist möglich? Diese und weitere Fragen werden auf dem Fachgespräch in Arbeitsgruppen diskutieren. Einzelne Themen werden in drei Arbeitsgruppen vertieft angesprochen, z.B.:

#### **Arbeitsgruppe I –Professionalisierung als Schlüssel zum Abbau von Diskriminierungsrisiken? Die Rolle von Weiterbildung, Trainings und Diversity Maßnahmen in Jobcentern und Arbeitsagenturen (Arbeitstitel)**

**Moderation:** Dr. Claudia Neusüß, compassorange GmbH

**Input 1:** Steffen Niemann, Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, Personalbereich  
„Führung/Qualifizierung/Rekrutierung“

**Input 2:** Dr. Katrin Vogel und Tina Lachmayr, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, VIA Bayern e.V.

**Input 3:** Cristina Torres Mendes, basis & woge e.V., Projekt migration.works “Diskriminierung erkennen und handeln!”

**Leitfragen:**

- Welche Schlüsselkompetenzen / welches Fachwissen benötigen Fachkräfte, um diskriminierungssensibel handeln und beraten zu können?
- Welche Themen müssten noch verstärkt angegangen werden?
- Welche Erfahrungen gibt es mit Fortbildung zu diskriminierungs-relevanten Thematiken mit Fachkräften der Bundesagentur für Arbeit?
- Welche Formate der Professionalisierung sind sinnvoll (Workshops, Supervision, Peer to Peer learning etc.)?
- Wie kann die Professionalisierung in diesem Kontext nachhaltig institutionalisiert werden?
- Empowerment der Kund\_innen als mögliche Strategie, um Diskriminierungsrisiken zu senken?
- Welche Möglichkeiten gibt es, Kund\_innen in diesem Kontext zu stärken und über ihre Rechte zu informieren?

**Ort:**

im Theater im Aufbauhaus, Prinzenstraße 85 F, 10969 Berlin (Kreuzberg), Tagungswerk L

**Zeit:**

Donnerstag, den 13. Oktober 2017, 10:30–16:30 Uhr

**Ort:**

im Theater im Aufbauhaus, Prinzenstraße 85 F, 10969 Berlin (Kreuzberg), Tagungswerk L

**Anmeldung:**

Aufgrund der bereits im Vorfeld signalisierten großen Resonanz, bittet die ADS ganz herzlich darum, möglichst jeweils nur eine Person pro Organisation / Institution / Unternehmen anzumelden:

<https://ads-veranstaltungen.bafza.de/fachgesprach-diskriminierungsrisiken-in-der-oeffentlichen-arbeitsverwaltung-ent-gegenwirken-handlungsansaeetze-fuer-die-praxis/start.html>

## **Workshop „Integration Auszubildender mit Fluchthintergrund im Betrieb – Ausbildungsabbrüche vermeiden, Unternehmensbindung stärken“ (Bayreuth, 5.10.2017)**

In dem vom Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ konzipierten Workshop werden verschiedene Problemfelder des betrieblichen Integrationsmanagements besprochen und konkrete Unterstützungswege aufgezeigt. Dr. Robin Pesch von der Universität Bayreuth gibt praktische Handlungsempfehlungen für Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die betrieblichen Führungskräfte auf der Grundlage seiner Studie „Integration von Geflüchteten in Unternehmen in der Region Oberfranken.“

Die Veranstaltung wird moderiert von Tina Lachmayr, Leiterin der IQ Fachstelle IKA.

**Ort:** Universität Bayreuth, Prieserstr. 2 (Raum 3.12), 95444 Bayreuth

**Zeit:** 5.10.2017: 10:00-16:00 Uhr

**Anmeldung:** [info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](mailto:info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)

**Mehr Information:** [www.netzwerk-](http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Aktuelles/FS_IKA_Workshop_Unternehmen_integrieren_BT_2017.pdf)

[iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_IKA/Aktuelles/FS\\_IKA\\_Workshop\\_Unternehmen\\_integrieren\\_BT\\_2017.pdf](http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Aktuelles/FS_IKA_Workshop_Unternehmen_integrieren_BT_2017.pdf)

---

## STUDIEN, UMFragEN, VERÖFFENTLICHUNGEN und mehr

### **Diskriminierung in Deutschland: Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages**

Diskriminierungserfahrungen umfassend sichtbar machen und Diskriminierungsrisiken identifizieren – das ist das Ziel des Dritten Gemeinsamen Berichts, den die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages am 29. Juni 2017 vorgelegt haben.

Der erste Teil des Berichts liefert einen Überblick über die Entwicklungen in den vergangenen vier Jahren.

Der zweite Teil widmet sich vertiefend der öffentlichen Arbeitsvermittlung und damit einem Bereich, der im Hinblick auf die Gewährleistung von Chancengerechtigkeit besonders relevant ist. Grundlage dafür sind insbesondere die Ergebnisse der Studie "Diskriminierungsschutz und Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung". Die von Forscherinnen und Forschern des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) und der Hochschule Niederrhein erstellte Expertise zielt darauf ab, Verfahrensabläufe in Jobcentern und Arbeitsagenturen mit erhöhtem Diskriminierungspotenzial zu identifizieren. Im Mittelpunkt steht also das Aufdecken von institutionellen Diskriminierungsrisiken.

**Mehr:**

[www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/Gemeinsamer\\_Bericht\\_dritter\\_2017.html?nn=6574972](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.html?nn=6574972)

### **Einwanderung gestalten, Flüchtlinge schützen. Manifest für eine zukunftsfähige Migrations-, Flüchtlings- und Integrationspolitik des Rats für Migration**

In einem Manifest warnen die Mitglieder des "Rats für Migration" (RfM) vor einem zunehmenden "Abwehrnationalismus". Sie fürchten einen Rückfall in politische Fehler der Vergangenheit und fordern stattdessen zukunftsfähige Konzepte. Dazu gehörten ein klares Bekenntnis zu gesellschaftlicher Vielfalt, mehr legale Einwanderungswege und verbesserte Teilhabechancen für Migranten und Flüchtlinge.

**Mehr:**

[https://ratfuermigration.files.wordpress.com/2017/09/rfm\\_manifest\\_migrationspolitik\\_20172.pdf](https://ratfuermigration.files.wordpress.com/2017/09/rfm_manifest_migrationspolitik_20172.pdf)

### **Mikrozensus: Zahl der "Menschen mit Migrationshintergrund" gestiegen**

2016 hatten rund 18,6 Millionen Menschen in Deutschland einen sogenannten Migrationshintergrund – 8,5 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Das geht aus den Ergebnissen zum Mikrozensus hervor. Was sind die wichtigsten Herkunftsländer? Wie alt sind "Menschen mit Migrationshintergrund" im Durchschnitt? Der Mediendienst Integration hat die wichtigsten Zahlen und Fakten in der Rubrik "Bevölkerung" zusammengefasst.

Mehr: <http://mediendienst-integration.us6.list-manage.com/track/click?u=ca7dd968b62431ceb99a227f1&id=8f4074c90f&e=97bc6e004c>

## **Idm-Diversity-Magazin**

In Zeiten wachsender sozialer Ungleichheit und zunehmendem Rechtspopulismus in Europa und den USA widmet sich die aktuelle Ausgabe des Magazins der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management dem Thema „Diversity vs. Populismus“.

Die US-amerikanischen Diversity-Expertinnen Lee Gardenswartz und Anita Rowe analysieren in ihrem Beitrag den Einfluss von Trumps Wahlkampagne sowie Präsidentschaft auf die Wahrnehmung von Diversity und Inklusion in den USA und stellen Ansätze dazu vor, was Diversity-Expert\*innen hier tun können.

Anne Spiegel, Ministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz stellt in einem Interview Ansätze zu Antidiskriminierung, einer erfolgreichen Diversitätspolitik und Maßnahmen gegen den wachsenden Rechtspopulismus vor.

Die Einstellungen rechtspopulistischer Wutbürger und ihre Angst vor Statusverlust wurde im Rahmen der FES-Mitte-Studie 2016 erhoben. Prof. Dr. Beate Küpper stellt die wichtigsten Ergebnisse der Studie vor.

Daneben gibt es zahlreiche Hinweise zu Studien, Publikationen und Veranstaltungen sowie Fachartikel und News aus dem idm-Netzwerk.

Mehr: [www.idm-diversity.org/files/idm-Diversity-Magazin\\_September\\_2017.pdf](http://www.idm-diversity.org/files/idm-Diversity-Magazin_September_2017.pdf)

## **Migration. Integration. Flucht. Kritische Politikbegleitung von der "Gastarbeiterfrage" bis zur "Flüchtlingskrise", von Klaus J. Bade**

Der bekannte Migrationsforscher Prof. Klaus J. Bade hat ein neues, äußerst lesenswertes und durchaus kritisches Standardwerk verfasst. Das Buch spannt einen Bogen über vier Jahrzehnte Forschungserfahrung und Politikbegleitung Bades und kann auf der Website des Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück kostenlos heruntergeladen werden.

Mehr: [www.imis.uni-osnabrueck.de/fileadmin/4\\_Publikationen/PDFs/Bade\\_Migration.pdf](http://www.imis.uni-osnabrueck.de/fileadmin/4_Publikationen/PDFs/Bade_Migration.pdf)

## **INQA-Magazin „In Arbeit“: Schwerpunkt „Interkulturelle Zusammenarbeit“**

Die aktuelle Ausgabe von "In Arbeit" – einem Magazin der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) mit Fokus auf die betriebliche Qualifikation von Geflüchteten in KMU – setzt in der aktuellen Ausgabe den Schwerpunkt auf "Interkulturelle Zusammenarbeit". Dabei werden verschiedene erfolgsversprechende Ansätze zum Umgang mit Vielfalt und Interkulturalität in KMU vorgestellt. Unter den Praxisberichten und interessanten Lösungsvorschlägen findet sich u.a. auch ein Bericht aus dem IQ Netzwerk Sachsen.

Mehr: <https://inarbeit.inqa.de/DE/Das-Angebot/Publikationen/publikationen.html>

## **Arbeitskräftemobilität in der EU: Ein Gewinn für den deutschen Arbeitsmarkt, IW-Report · 19/2017**



Der deutsche Arbeitsmarkt profitiert massiv von Einwanderung aus dem EU-Ausland. Die Migranten hätten einen bedeutenden Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland geleistet, heißt es in einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Danach sind drei Viertel der erwerbstätigen EU-Einwanderer in qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt, ein Fünftel sogar in hoch spezialisierten Expertentätigkeiten.

Mehr: [www.iwkoeln.de/\\_storage/asset/348090/storage/master/file/13082423/download/IW-Report\\_2017\\_19\\_Arbeitskraeftemobilitaet\\_in\\_der\\_EU.pdf](http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/348090/storage/master/file/13082423/download/IW-Report_2017_19_Arbeitskraeftemobilitaet_in_der_EU.pdf)

## **Lehrbuch: Theorien und Konzepte von Migration und Integration**

Welche Theorien zu Integration werden in der Politik angewandt, welche wären denkbare Alternativen? Welche Akteure und Interessen wirken an der europäischen und der deutschen Migrationspolitik mit? Diese Fragen sind Thema im Buch "Migration und Integration. Eine Einführung" der Politikwissenschaftlerin Kirsten Hoesch. Darin betrachtet sie Migration und Integration aus internationaler Perspektive und macht zum Beispiel auf die ungleiche Verteilung von Migration weltweit aufmerksam. Außerdem analysiert sie den deutschen Integrations-Diskurs seit 1945.

Mehr: [www.springer.com/de/book/9783658097356](http://www.springer.com/de/book/9783658097356)

## **Begriffe der Einwanderungs- und Integrationspolitik. Reflexionen für die kommunale Praxis**

Die Handreichung soll kommunalen Praktiker\_innen beim Erstellen von Texten im Handlungsfeld Integration, Migration und Teilhabe als Hilfestellung dienen. Sie will Hinweise geben, um Begriffe präzise verwenden zu können und das Gemeindefeld erläutern zu können, wenn Mehrdeutigkeit es erfordert. Unsere Erfahrung zeigt, dass diese zusätzliche Reflexion der verwendeten Begriffe in der eigenen Kommune hilfreich für die Standortbestimmung ist. Ganz praktisch sorgt sie auch für mehr Klarheit und Präzision bei der Erarbeitung von Migrationskonzepten und Integrationsplänen.

Mehr: [www.stuttgart.de/img/mdb/item/385012/123829.pdf](http://www.stuttgart.de/img/mdb/item/385012/123829.pdf)

## **Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Jetzt investieren**

In Deutschland gibt es derzeit viele offene Stellen und Ausbildungsplätze. Gleichzeitig suchen Geflüchtete nach Arbeit. Vor welchen Hürden stehen sie dabei? Welche Reformen und Initiativen sind notwendig? Dazu haben die Sozialwissenschaftlerin Carola Burkert, Mitarbeiterin am "Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung" und der stellvertretende Geschäftsführer des "Deutschen Industrie- und Handelskammertags", Achim Dercks, ein Paper für die Heinrich-Böll-Stiftung veröffentlicht.

Mehr: [http://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/ausbildungs-und\\_arbeitsmarktintegration.pdf](http://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/ausbildungs-und_arbeitsmarktintegration.pdf)

## **BAMF: Neue Informationen zum Asylverfahren für Geflüchtete**

Um Schutzsuchende besser über den Ablauf des Asylverfahrens sowie ihre Rechte und Pflichten zu informieren, hat das BAMF in einer Vielzahl von Landessprachen unterschiedliche Informationsangebote entwickelt.

**Animationsfilm: Rechte und Pflichten im Asylverfahren**

Im animierten Film "Informationen zum Asylverfahren. Ihre Rechte und Pflichten" werden die fünf Etappen im Asylverfahren in einer gut verständlichen Bildsprache dargestellt. Bei jeder Etappe, "Ankunft & Registrierung", "Persönliche Antragstellung", "Dublin-Verfahren", "Persönliche Anhörung" und "Ausgang des Asylverfahrens" werden die Verfahrensvorgänge beschrieben und Antragstellenden erklärt, welche Pflichten, aber auch Rechte sie haben. Der Film ist Untertitelt und in den Sprachen Deutsch, Französisch, Englisch, Arabisch, Farsi und Albanisch verfügbar.

### **Begleitbroschüre zum Film**

Die Broschüre, die bei der Antragstellung verteilt wird, dient als Begleitprodukt zum o.g. Film und enthält zusätzlich eine persönliche "Checkliste" für die Antragstellenden. Aufgeführt sind die fünf zu durchlaufenden Verfahrensschritte, das bietet Geflüchteten jederzeit Übersicht und Orientierung. Die Broschüre ist momentan in den folgenden Sprachen – auch barrierefrei – verfügbar: Deutsch, Französisch, Englisch, Arabisch und Albanisch (Farsi wird gerade erstellt).

### **Infoblatt: Wichtige Informationen zum Anhörungstermin**

Wichtige Informationen zum Anhörungstermin erhalten Antragstellende von nun an als Infoblatt in ihrer jeweiligen Herkunftssprache mit dem offiziellen Ladungsschreiben des BAMF. Das Infoblatt ist verfügbar in den Sprachen Deutsch, Französisch, Englisch, Arabisch, Farsi, Tigrinya, Albanisch, Türkisch und Kurdisch (Kurmanci).

Alle Informationsmaterialien stehen zum Download zur Verfügung.

Mehr: [www.bamf.de/inforefugees](http://www.bamf.de/inforefugees)

## **Neuer Film der BA informiert Unternehmerinnen und Unternehmer über die Ausbildung von passenden Fachkräften**

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat einen Film zu ihren beiden Kooperationsmodellen zur nachhaltigen Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt "Kommit - Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung" und "Step by Step in die betriebliche Ausbildung" veröffentlicht, der Unternehmerinnen und Unternehmern Informationen über die Ausbildung von passenden Fachkräften für ihre Betriebe gibt.

Mehr: [www.arbeitsagentur.de/unternehmen/inspiration/kooperationsmodelle-zur-nachhaltigen-integration](http://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/inspiration/kooperationsmodelle-zur-nachhaltigen-integration)

## **Recherche des Mediendienst Integration: Wie viele Abgeordnete haben einen Migrationshintergrund?**

Nach Recherchen des MEDIENDIENSTES sitzen 57 Parlamentarier\_innen aus Einwandererfamilien im neuen Bundestag – das entspricht 8 Prozent aller Abgeordneten. Der Anteil ist im Vergleich zu 2013 leicht gestiegen. Dennoch bleiben Menschen mit Migrationshintergrund im Bundestag unterrepräsentiert. Zum Vergleich: 22,5 Prozent der Bevölkerung in Deutschland haben eine Einwanderungsgeschichte.

Mehr: <https://mediendienst-integration.de/artikel/wie-viele-abgeordnete-haben-einen-migrationshintergrund-bundestag.html>