iQ | konkret
FACHMAGAZIN

Ausgabe 1 / 2020

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ www.netzwerk-iq.de

VIELFALT IST DIE ZUKUNFT.

BERATUNG IN EINER EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT

KOMPETENZ

Das Beratungsprofil des Netzwerks IQ ist in Deutschland einzigartig.

SOZIALE MEDIEN

Das IQ Projekt LaRA – La Red geht dahin, wo die Ratsuchenden sind.

3000 JAHRE BERATUNG

Was uns die Geschichte des Ratgebens über seine Gegenwart verrät.

ÜBERSICHT IQ ANERKENNUNGS- UND QUALIFIZIERUNGSBERATUNGSSTELLEN

www.netzwerk-iq.de

www.anerkennung-in-deutschland.de

EDITORIAL

LIEBE LESER*INNEN,

Beratung wurde bereits seit der Gründung des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ im Jahr 2005 als zentrales Instrument definiert, um die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu unterstützen. Die IQ Beratung wurde seither kontinuierlich durch die Netzwerkmitglieder und Kooperationspartner weiterentwickelt und unter anderem Qualitätsmerkmale einer migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung in IQ formuliert.

Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass das Beratungsprofil von IQ in Deutschland heute einzigartig ist, schreiben Evelien Willems und Katharina Bock von der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung. IQ war dabei seit den Anfängen des Netzwerks auch ein Vorreiter, denn – so die These von Karl-Heinz P. Kohn, der an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit lehrt: „In Zukunft beraten heißt in Vielfalt beraten“. In einer Einwanderungsgesellschaft wird Migrationskompetenz für Berater*innen insgesamt immer wichtiger.

Neben der Qualität der Beratung ist es zentral, dort präsent zu sein, wo sich die Zielgruppe der Ratsuchenden aufhält. Das Netzwerk IQ unterstützt Eingewanderte nicht nur in seinen festen Beratungsstellen, sondern auch mobil. Die Resonanz ist beachtlich: Mehr als 13.500 Beratungskontakte fanden 2019 mobil statt. Wie IQ mit seinen Angeboten in die Fläche geht, erläutert Ulrike Benzer, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung. Fragen zum Thema Anerkennung stellen Migrant*innen auch in den sozialen Medien. Das IQ Projekt LaRA – La Red nutzt dieses Kommunikationspotenzial und bietet aufsuchende Beratung bei Facebook an. Mehr über dieses Angebot erfahren Sie in dem Beitrag der Projektmitarbeiter*in Laura Sajeva.

Die Bedeutung von digitalen Beratungskanälen hat durch die Kontaktbeschränkungen während der Corona-Pandemie zugenommen. Der Trainer für elektronische Beratung, Stefan Kühne, erklärt im Interview, wie der Umstieg auf digitale Medien gelingen kann. Das zeigen auch Beispiele aus dem Netzwerk IQ. Das IQ Netzwerk NRW konnte während der Krise auf seine Web-App zurückgreifen, um mit den Ratsuchenden Kontakt aufzunehmen. Das IQ Netzwerk Brandenburg setzte auf Videos in sozialen Medien, um seine Zielgruppe mit Informationen zu versorgen.

Die Nutzung von Medien hat in der Beratung eine lange Tradition. Sie reicht bis in die Antike zurück, zum Orakel von Delphi, durch das ein Gott sprach und den Ratsuchenden rätselhafte Hinweise auf die Zukunft gab. Diese Orakelsprüche sind die Urszene des Beratungshandelns, erklärt im Interview der Germanist und Coach Haiko Wandhoff, der eine Geschichte der Beratung verfasst hat. In 3000 Jahren des Ratens und Beratens gab es zahlreiche Umbrüche – doch eines blieb immer gleich, die Grundfrage der Beratung: Was soll ich tun?

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht die Redaktion!

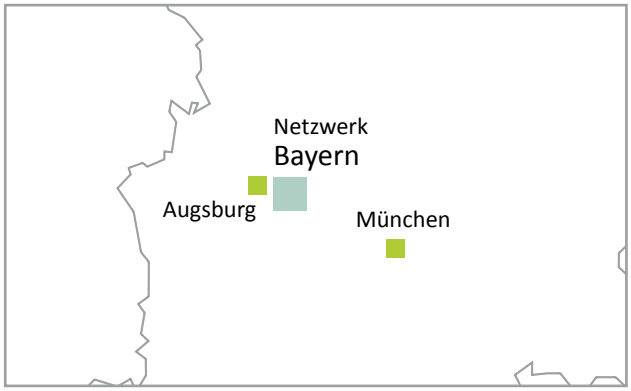
INHALT

06-09

DIVERSITY

IN ZUKUNFT BERATEN HEISST IN VIELFALT BERATEN: WARUM MIGRATIONSKOMPETENZ IMMER WICHTIGER WIRD.

16-17



WIE ALLES ANFING

DIE URSPRÜNGE DER ANERKENNUNGSBERATUNG IN DEUTSCHLAND LIEGEN IN AUGSBURG.

22-23

FAIRE INTEGRATION

FÜR FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

DAS IQ ANGEBOT „FAIRE INTEGRATION“ BERÄT ZU ARBEITSRECHTLICHEN FRAGESTELLUNGEN.

44-45

PORTRÄT

JAN JERZEWSKI UND LYNDA KIEFER SIND DIE GESICHTER DER IQ ANERKENNUNGSBERATUNG IM LAND BREMEN.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

Europäische Union

Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesagentur für Arbeit

06 In Zukunft beraten heißt in Vielfalt beraten: Warum Migrationskompetenz immer wichtiger wird.

10 Mit Kompetenz und Leidenschaft beraten. Das Profil des Netzwerks IQ ist in Deutschland einzigartig.

14 Auf einen Blick: Daten und Fakten zur Beratung in IQ.

16 Wie alles anfing. Die Ursprünge der Anerkennungsberatung in Deutschland liegen in Augsburg.

18 Mobile Beratung: Wie IQ in die Fläche geht.

22 Wissen hilft gegen unfaire Arbeitsbedingungen. „Faire Integration“ berät zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

24 Kenne deine Rechte: Ein BAföG-Ratgeber für zugewanderte Akademiker*innen.

26 Gegen den Wildwuchs: Die Debatte über Qualitätskriterien in der Beratung.

30 Mit Know-how und Empathie: Semire Zarei ist Anerkennungsberaterin beim IQ Landesnetzwerk Hessen.

32 Durch die Corona-Pandemie wächst der Druck, auf digitale Beratungskanäle umzuschwenken. Stefan Kühne, Trainer für Onlineberatung, erklärt, wie der Umstieg gelingt.

34 Dahin gehen, wo die Ratsuchenden sind: Das IQ Projekt LaRA – La Red bietet Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung in den sozialen Medien an.

38 Per Web-App zur Anerkennungsberatung – das ist im IQ Netzwerk NRW möglich.

40 Niedrigschwellig, vertrauensvoll, direkt. Die IQ Anerkennungsberatung in Nord- und Ostbrandenburg setzt auf Videos in sozialen Medien.

42 Eingewanderte Frauen passgenau beraten. Das Projekt „Blickpunkt: Migrantinnen“ aus Sachsen-Anhalt.

44 Jan Jerzewski und Lynda Kiefer sind die Gesichter der IQ Anerkennungsberatung im Land Bremen.

46 Von Pythias Orakelsprüchen bis in die moderne Beratungsgesellschaft. Interview mit Haiko Wandhoff, der eine Geschichte des Ratgebens geschrieben hat.

IMPRESSUM

Herausgeber:
ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH
Lungengasse 48-50, 50676 Köln
www.ebb-bildung.de

Sabine Schröder, ebb GmbH (v.i.S.d.P.)

Redaktion: Markus Fels, ebb GmbH (Leitung)
Sabine Schröder, ebb GmbH

Texte: Alle Gastbeiträge sind namentlich gekennzeichnet. Kürzel stehen für folgende Autorinnen und Autoren: Merle Burghart (mb), Markus Fels (fe), Katharina Hörmann (kh)

Lektorat: Markus Fels, Angela Joerißen, ebb GmbH

Layout: Miriam Farnung, ebb GmbH

Fotos/Grafiken: (Titel: iStock.com/Mykyta Dolmatov), iStock.com/Physicx, iStock.com/slalomp, iStock.com/manuel_adorf, iStock.com/-VICTOR-, iStock.com/A-Digit,

Druck: PRINTEC OFFSET > medienhaus

Auflage: 6.000 Stück
August 2020

Abo: IQ konkret im Abo:
abo@ebb-bildung.de

PEFC zertifiziert
Dieses Produkt stammt aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen.
www.pefc.de

FACHBEITRAG

IN ZUKUNFT BERATEN HEISST IN VIELFALT BERATEN

BERATERINNEN UND BERATER IN DER EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT BRAUCHEN MIGRATIONSKOMPETENZ.

Karl-Heinz P. Kohn

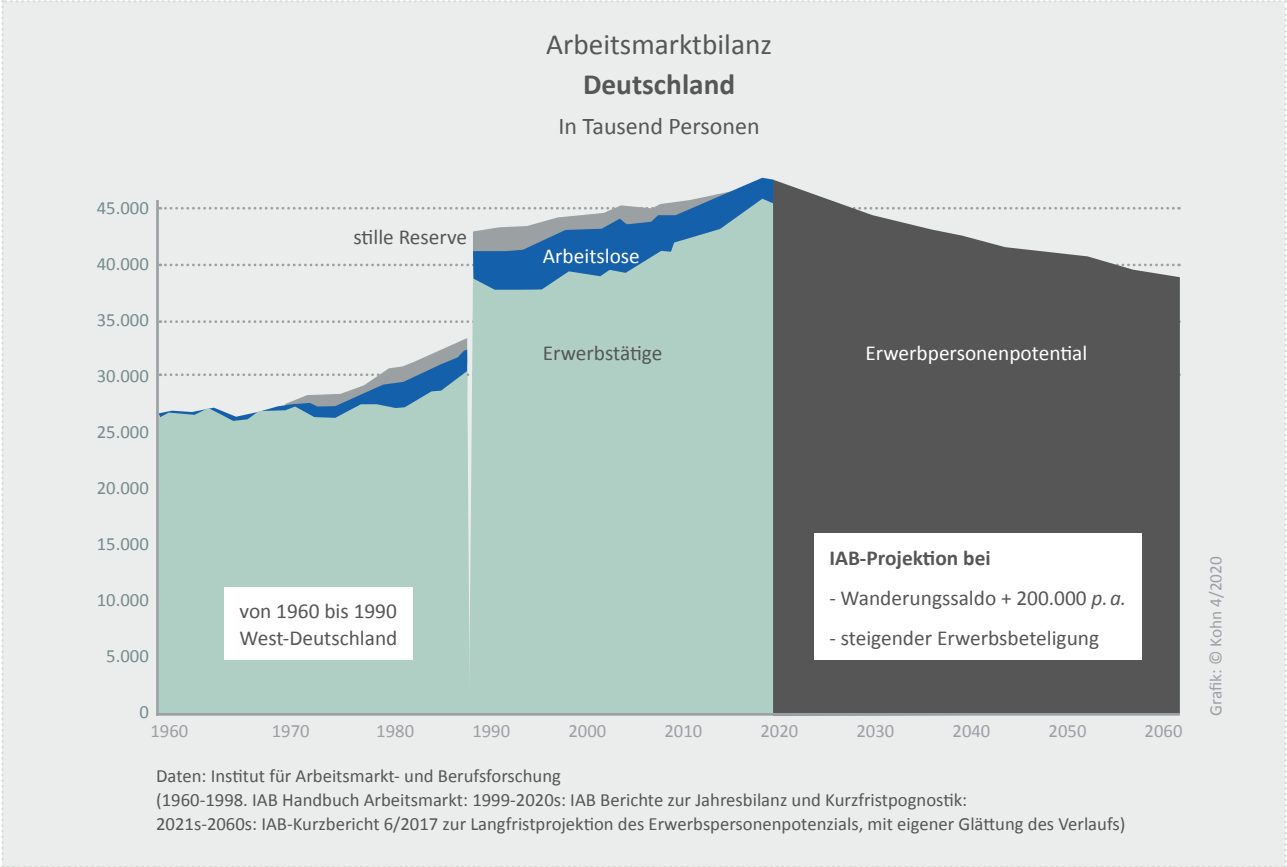
Die Unterstützung einer möglichst optimalen Wahl des eigenen Bildungs- und Berufsweges hat Bedeutung weit über das Wohlergehen des Individuums hinaus. Natürlich geht es jeweils um sehr vertiefte individuelle Erwägungen. Und auch, was „optimal“ eigentlich wäre, kann natürlich nur die oder der Ratsuchende selbst für sich bestimmen. Dabei wird es immer um ein vertieftes Verstehen der eigenen Lebensziele gehen und um die möglichst vollständige Nutzung aller Bildungs- und Leistungspotenziale. Hier hilft Beratung bei der Verwirklichung zentraler Menschen- und Grundrechte: bei der Entfaltung der eigenen Persönlichkeit und bei der Inanspruchnahme der Berufswahlfreiheit. Wenn in diesem individuellen Optimierungsprozess Neigung und Eignung voll ausgelotet und in eine kraftvolle und harmonische Synergie überführt werden, dann unterstützt dies aber auch beide Komponenten des Erfolgsmodells „Soziale Marktwirtschaft“: Das Ökonomische, denn nur wer seine Kräfte in der Erwerbsarbeit deshalb voll entfalten kann, weil sie oder er das auch mit hoher und dauerhafter Motivation tut, wird dabei den höchst erreichbaren Mehrwert erzielen. Das Soziale, weil wir durch unser sozial hoch selektives Bildungssystem nicht nur hohe Potenziale durch frühe und diskriminierende Auslese verlieren[1], sondern dabei auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährden. Dieser aber ist auch Voraussetzung für die Funktion einer dauerhaft hoch produktiven Volkswirtschaft. Die Bildungs- und Berufsberatung kann und muss im Bildungssystem erworbene Benachteiligungen in gewissem Rahmen kompensieren: durch Testung, kritische Überprüfung schulischer Zeugnisse, durch Öffnung weiter Berufswahlhorizonte und durch Ermutigung der Ratsuchenden, auf die eigenen realen Leistungspotenziale zu vertrauen und sie zu nutzen (Empowerment). Diese Wirkzusammenhänge gelten ganz grundsätzlich und zeitunabhängig. Das Bewusstsein über sie und Schlussfolgerungen aus ihnen werden aber besonders relevant und überlebenswichtig in den kommenden Jahrzehnten, in denen das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland trotz Zuwanderung drastisch absinken wird.[2]

WARUM DIE VIELFALT WEITER ZUNEHMEN WIRD UND MIGRATION DABEI EIN WESENTLICHER FAKTOR BLEIBT

Der deutsche Arbeitsmarkt hat über Jahrzehnte eine hohe Dynamik erlebt. Sowohl wirtschaftliches Wachstum als auch Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt waren – auch über den großen Strukturbruch der Transformation und Integration der ostdeutschen Volkswirtschaft hinweg – von einem starken Anstieg der Erwerbsbevölkerung gekennzeichnet. Das Schaubild zeigt die langfristige Entwicklung seit dem Jahr 1960.

Das Wachstum der Zahl Erwerbstätigen ist beachtlich und hat trotz aller Unkenrufe vom vermeintlichen Absterben der Arbeitsgesellschaft auch über die Welt-Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2007 und 2008 nicht nur unvermindert angehalten, sondern sich gar noch verstärkt. Die Nachfrage nach Arbeitskräften speist sich aus unvermindert hohen Exporterfolgen und seit einigen Jahren auch wieder aus einer hohen Binnennachfrage. Der im Schaubild geschätzte Wert für das Jahr 2020 bezieht schon mögliche Effekte aus der seit der Jahreswende sich entwickelnden Pandemie mit ein.[3] Auch wenn zum Zeitpunkt, zu dem dieser Text verfasst wird, noch nicht abschließend über wirtschaftliche Nachfrageausfälle in Folge der Pandemie geurteilt werden kann, so zeigt sich doch, dass mindestens mittelfristig optimistische Erwartungen für die Nachfrage in der deutschen Volkswirtschaft eine sehr gute Grundlage

1 Vgl. OECD (Hrg.) (2019) und frühere PISAStudien; Gomolla / Radtke (2009)
2 Vgl. Fuchs u.a. (2017), Bräuninger / Schattenberg (2019)
3 Weber u.a. (2020)



haben. Das gilt nicht für die Seite des Angebots am Arbeitsmarkt: die Zeichnung der Trendwende hin zu einer starken Schrumpfung des Potenzials an Menschen, die bis zum Jahr 2060 dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen könnten, bezieht schon eine Zuwanderung in Höhe des langjährigen Durchschnitts mit ein.

In der Folge ist ein hoher Druck auf die Unternehmen zu erwarten, neue Zielgruppen aus der Gesellschaft für eine Beteiligung am Arbeitsmarkt und konkret als mögliche Beschäftigte für sich zu gewinnen. Menschen höheren Alters als bisher, Menschen anderer beruflicher Qualifikationen als gewohnt, Menschen mit differenzierten Wünschen zur Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit ihren privaten Arrangements, Menschen mit individuellen Einschränkungen – alle diese Zielgruppen tragen ein Potenzial, das in Zeiten hohen Angebots an Fach- und Arbeitskräften nicht in den Fokus der Personalpolitik genommen wurde.[4] Da aber das Potenzial der inländischen Bevölkerung demographisch begrenzt ist, spricht vieles auch für eine Politik zur Steigerung der Einwanderung, wenn nicht große Verluste in der künftigen Wertschöpfung hingenommen werden sollen. Die Bevölkerung mit Migrationserfahrung spielt insgesamt eine wesentliche Rolle für die Sicherung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland.

Es ist zu erwarten, dass aus drei unterschiedlichen Teilgruppen die Zahl der Ratsuchenden steigen wird, die biografisch eine eigene oder familiäre Migrationserfahrung mit in die Bildungs- und Berufsberatung bringen werden:

1. Ratsuchende aus der dritten oder auch schon vierten Generation von Familien, die schon vor einiger Zeit nach Deutschland eingewandert sind (als sogenannte „Gastarbeiter“ oder „Vertragsarbeiter“, als deutschstämmige „Spätaussiedler“ oder als Folge der Flucht vor den Kriegen beispielsweise in Vietnam oder im ehemaligen Jugoslawien): Für diese Gruppe gilt es, in der Beratung die Verletzungen und Leistungsunterschätzungen zu erkennen (und wo möglich zu kompensieren), die sie systematisch in ihrer Bildungs- und Berufsbiografie erlebt haben.[5]
2. Ratsuchende, die aus aktuelleren Fluchtbewegungen nach Deutschland gekommen sind (etwa aus Syrien, Afghanistan, dem Iran oder aus Eritrea): Um diese Gruppe unterstützen zu können und zur optimalen Ausschöpfung ihrer Potenziale zu führen [6], bedürfen Beraterinnen und Berater einer ganze Reihe spezifischen Wissens und spezifischer Kompetenzen, die über den gewohnten Stand der Kunst deutlich hinausgehen (etwa Wissen über die Bildungssysteme der Herkunftsländer, Einschätzungen zur Vergleichbarkeit mitgebrachter Qualifikationen, differenzierte Kommunikation trotz unterschiedlicher Muttersprachen, Sensibilität und Netzwerk-Kenntnisse für Ratsuchende mit traumatischen Erfahrungen).
3. Ratsuchende, die aktiv zur Linderung des Fachkräftemangels nach Deutschland angeworben wurden und die nun vor der Herausforderung stehen, ihre im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen im für sie unbekannten deutschen Arbeitsmarkt optimal zu platzieren

4 In Folge einer veränderten Personalpolitik könnten auch Unternehmen selbst vermehrt sowohl zu Ratsuchenden wie auch zu Finanziers der Bildungs- und Berufsberatung werden. Bonefeld / Dickhäuser (2018), Bos u.a. (2004), Gomolla / Radtke (2009), Kaas / Manger (2010), Morris-Lange u.a. (2013), Weichselbaumer (2016), Keita / Valette (2020) Conrads u.a. (2020)

5 Bonefeld / Dickhäuser (2018), Bos u.a. (2004), Gomolla / Radtke (2009), Kaas / Manger (2010), Morris-Lange u.a. (2013), Weichselbaumer (2016), Keita / Valette (2020)

6 Conrads u.a. (2020)

>>

und sich und ihre Familienangehörige in das deutsche Gesellschafts-, Bildungs- und Arbeitsmarktsystem zu integrieren.

BERATUNG MIT MIGRATIONSTHEMATIK ERFORDERT DIE MODERNISIERUNG DER PROFESSION

Die genannten Teilgruppen haben jeweils unterschiedliche Geschichten und also Bedürfnisse. Und doch gibt es eine Reihe von Gemeinsamkeiten in den Anforderungen, auf die sich professionelle Berufsberaterinnen und -berater werden einstellen müssen. Sie finden sich im gesamten Spektrum der komplexen Kompetenzbereiche, die eine wirklich weiterführende Beratung in diesem Themenfeld erst ermöglichen.

1. Zum einen im spezifischen Sach- und Gegenstandsbereich, der die Bildungs- und Berufsberatung von anderen Bereichen sozialer Beratung unterscheidet. Hier geht es insbesondere um den Erwerb von Wissen über das Bildungs- und Beschäftigungssystem der Hauptherkunftsländer, über typische inhaltliche Missverständnisse, die sich aus dem Unterschied zu den deutschen Systemen ergeben, um spezifische Methoden zur Einschätzung der formell wie informell erworbenen Kompetenzen der Ratsuchenden sowie um Bedingungen, Wege und Wahrscheinlichkeiten der formellen Anerkennung von Qualifikationen.
2. Erlernt und erfahren werden muss auch die Kommunikation mit Ratsuchenden anderer Muttersprache in Gesprächen, die sehr komplexer und differenzierter Inhalte bedürfen und bei denen zum Teil Sprachmittlerinnen und -mittler als „dritte Person“ physisch oder virtuell anwesend sind und ihren Kommunikationsstil und ihren anderen Wissenshorizont zusätzlich einbringen. Für die Vermittlung wesentlicher Inhalte können sich auch didaktisch neue Anforderungen ergeben.
3. Und nicht zuletzt geht es um eine neue Qualität in der Entwicklung empathischer Sensibilität für eine Personengruppe, die diskriminierende und traumatisierende Ereignisse erlebt hat. Und es geht um das Wissen über und um den Umgang mit den Folgen, die solche Erfahrungen für das Denken, für das Fühlen und für die (Selbstwirksamkeits-) Erwartungen der Ratsuchenden haben.[7]

In den Erwerb der entsprechenden Beratungskompetenzen gehören viele Details, die im Rahmen dieses Textes nicht entfaltet werden können. Es handelt sich in jedem Falle um ein umfassendes Professionalisierungs-Programm, das weit über die üblichen Angebote zum Erwerb „interkultureller Kompetenz“ hinausgeht. Erste curriculare Entwürfe und konkrete Seminare hierzu wurden unter anderem in einem europäischen Forschungsprojekt bereits entwickelt. Da dieses Programm auf nicht nur kurzfristige, sondern auch auf mittel- bis langfristige Veränderungen in den Anforderungen antwortet, ist es als Prozess der Modernisierung der Profession Bildungs- und Berufsberatung zu verstehen. Nur eine in diesem Sinne modernisierte Bildungs- und Berufsberatung kann ihre Funktion in der deutschen Einwanderungsgesellschaft auch in Zukunft effektiv erfüllen.

ES GEHT UM EINE VERÄNDERTE HALTUNG

Deutschland hat eine schon Jahrzehnte dauernde Tradition: Weite Kreise in Gesellschaft und Politik wehren sich gegen ein Selbstverständnis als Einwanderungsland. Obwohl faktisch Einwanderung ins Nachkriegsdeutschland mehrfach und in bedeutsamem Ausmaß stattgefunden hat und obwohl Deutschland schon aus Selbsterhaltung mehr Einwanderung auch in den vor uns liegenden Jahrzehnten brauchen wird, bleibt die Haltung geschlossen und skeptisch, in Teilen gar aktiv abwehrend. Dabei werden Eingewanderte regelmäßig als Problemgruppe wahrgenommen und werden ihre Potenziale systematisch unterschätzt. Wenn eine modernisierte Bildungs- und Berufsberatung dazu beiträgt, ganz praktisch zu demonstrieren, dass Menschen mit schon zurückliegender Migrationsgeschichte und dass Neuzuwanderer hohe Potenziale einzubringen haben und damit auch helfen, den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Kreisläufe der wirtschaftlichen Wertschöpfung zu stabilisieren, kann sie ihre eingangs skizzierte zentrale Schlüsselfunktion (weiter) wahrnehmen und sichtbar machen.

7 Alle hier genannten Thematiken finden sich (in je spezifischer Ausprägung) in allen drei Migrationsgruppen: Die systematisch geschwächte Selbstwirksamkeitserwartung beispielsweise kann sich nicht nur aus Fluchterfahrungen ergeben, sondern auch aus der systematischen Benachteiligung von Folgegenerationen im deutschen Bildungssystem. Und auch in Familien mit länger zurückliegender Einwanderung wird häufig etwa der Wert einer dualen Ausbildung an den Bildungssystemen der Herkunftsländer gemessen.

8 Für eine erste Beschreibung von Programmelementen siehe Kohn (2017), Kohn (Hrg.) (2019)

Quellen

Bonefeld / Dickhäuser (2018)
Meike Bonefeld und Oliver Dickhäuser: (Biased) Grading of Students ' Performance: Students ' Names , Performance Level, and Implicit Attitudes . Frontiers in Psychology 9 May 2018

Bos u.a. (2004)
Bos, W., Voss, A., Lankes, M., Schwippert, K., Thiel, O., Valtin, R.: Schullaufbahnempfehlungen von Lehrkräften für Kinder am Ende der vierten Jahrgangsstufe. In W. Bos, E. M. Lankes, M. Prenzel, K. Schwippert, R. Valtin . & G. Walther (Hrsg.), IGLU: Einige Länder der Bundesrepublik Deutschland im nationalen und internationalen Vergleich (S. 191-228). Münster: Waxmann, 2004

Bräuninger / Schattenberg (2019)
Bräuninger, D., Schattenberg, M.: Trotz Zuwanderung deutlicher Rückgang des Arbeitskräftepotenzials, Deutsche Bank Research. Aktuelle Grafik, Frankfurt am Main. DB Research, 5. Juli 2019

Conrads u.a. (2020)
Ralph Conrads, Karl-Heinz P. Kohn und Peter Weber: Bildungskapital, Bildungsaspiration und Bildungspotenziale von Menschen mit Fluchterfahrungen - Entwicklungen und Beratungsansätze, in: Ralph Conrads, Thomas Freiling, Anne Müller-Osten und Jane Porath (Hrsg.): Zukünftige Arbeitswelten. Facetten guter Arbeit, beruflicher Qualifizierung und sozialer Sicherung, Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2020

Fuchs u.a. 2017
Johann Fuchs, Doris Söhnlein und Brigitte Weber: Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung, Nürnberg: IAB-Kurzbericht 6/2017

Gomolla /Radtke (2009):
Gomolla, M., Radtke, F.: Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 3. Auflage 2009

Kaas / Manger (2010)
Kaas, L., Manger, C.: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment, IZA Discussion Paper No. 4741, 2010

Keita / Valette (2020)
Sekou Keita und Jérôme Valette: Arbeitsmarktdiskriminierung. Zugewanderte, denen man weniger vertraut, bleiben länger arbeitslos, Nürnberg: IAB-Kurzbericht 10/2020

Kohn (2017)
Karl-Heinz P. Kohn: Spezifische Berufsberatung für geflüchtete Menschen - Schlüssel zur Nutzung eines bedeutenden Fachkräftepotenzials. in: Carsten Kreklau / Josef Siegers (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung, Köln, Loseblattwerke Deutscher Wirtschaftsdienst, Beitrag 3313, Aktualisierungslieferung Nr. 285, März 2017

Kohn (Hrsg.) (2019)
Karl-Heinz P. Kohn (Hrsg.): Salim Atay, Anne Chant, Ralph Conrads, Ursula Engelen-Kefer, Lea Ferrari, Neşe Gülmez, Fredrik Hertzberg, Karin Hirasawa, Karl-Heinz P. Kohn, Doris Mir Ghaffari, Claire Nix, Laura Nota, Hazel Reid, Teresa M. Sgaramella, Åsa Sundelin, Peter C. Weber: Counselling Refugees means Modernising Counselling. Outputs of the Erasmus+ Project Counselling for Refugee and Migrant Integration into the Labour Market – Development of Courses for Higher Education and Public Employment Services (CMinaR)

Morris-Lange u.a. (2013)
Morris-Lange, S., Wendt, H., Wohlfahrt , C.: Segregation an deutschen Schulen. Ausmaß, Folgen und Handlungsempfehlungen für bessere Bildungschancen, Forschungsbericht des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Migration und Integration, Berlin 2013

OECD (Hrsg.) 2019
OECD (Hrsg.): PISA 2018 Ergebnisse. Was Schülerinnen und Schüler wissen und können, Bielefeld: wbv, 2019

Weber u.a (2020)
Enzo Weber, Anja Bauer, Johann Fuchs, Markus Hummel, Christian Hutter, Susanne Wanger, Gerd Zika, Bernd Fitzenberger und Ulrich Walwei: Deutschland vor einer schweren Rezession. Der Arbeitsmarkt gerät durch Corona massiv unter Druck, [IAB-Kurzfristprognose für die Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt im Jahr 2020], Nürnberg: IAB-Kurzbericht 7/2020

Weichselbaumer (2016)
Weichselbaumer D.: Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves, IZA Discussion Paper No. 10217, 2016

© privat

Karl-Heinz P. Kohn

ist Dozent an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit mit Schwerpunkt Arbeitsmarktmanagement und Berufliche Beratung. 2011 legte er eine Delphi-Studie vor zu den spezifischen Beratungs-Themen und -Bedarfen in der Beratung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund. Nach der Fluchtmigration 2015 entwickelte er entsprechende Lehrinhalte für die Beraterausbildung und leitet seit 2016 ein europäisches Forschungsprojekt zur beruflichen Beratung Geflüchteter.

MIT KOMPETENZ UND LEIDENSCHAFT BERATEN

SEIT 2005 UNTERSTÜTZT DAS NETZWERK IQ MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND BEI DER BERUFLICHEN INTEGRATION. DAS BERATUNGSPROFIL DES PROGRAMMS WURDE KONTINUIERLICH WEITERENTWICKELT UND ERWEITERT UND IST IN DEUTSCHLAND EINZIGARTIG.

Evelien Willems und Katharina Bock

Beratung wurde bereits seit der Gründung des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ 2005 als zentrales Instrument definiert, um die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu unterstützen. Verschiedene Beratungsfelder mit Arbeitsmarktbezug wurden pilotiert und das Profil der IQ Beratung wurde in der Folge kontinuierlich und aktiv durch die Netzwerkmitglieder und deren Kooperationspartner weiterentwickelt. Einen ersten Meilenstein stellt die Formulierung von Qualitätsmerkmalen einer migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung in IQ 2011 dar.

Die allmähliche Fokussierung auf Anerkennungsberatung gewann schließlich mit der Einführung des „Anerkennungsgesetzes“ (BQFG) 2012 deutlich an Bedeutung. Ratsuchende mit ausländischen Qualifikationen finden seitdem in der IQ Anerkennungsberatung unabhängig von Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus Information und Begleitung zu Verfahren der Gleichwertigkeitsfeststellung. Schnell wurde deutlich: Für einen nachhaltigen qualifikationsadäquaten Arbeitsmarkteinstieg der Ratsuchenden bedarf es auch über den Teilanerkennungsbescheid hinaus professioneller Unterstützung. Das Profil der IQ Beratung wurde darum um die Qualifizierungsberatung erweitert, die eine Hilfestellung beim Finden von geeigneten Qualifizierungen zum Ausgleich wesentlicher Unterschiede und Brückenmaßnahmen anbietet. Es hat sich dabei bewährt, Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung in einem Beratungsvorgang zu verbinden und beides aus einer Hand anzubieten.

Auf dem Weg zu einer ganzheitlichen, prozessorientierten Anerkennungsberatung hat sich das Fachwissen des Netzwerks stetig verbreitert: Beratung zu möglichen Förderinstrumenten im Anerkennungsverfahren und die Betrachtung der Anerkennungsverfahren im aufenthaltsrechtlichen Kontext wurden Teil des Modells. Mit den im letzten Jahr gemeinsam erarbeiteten einheitlichen Mindestanforderungen an Konzeption, Setting und Evaluation der IQ Anerkennungsberatung wird eine bundesweit hohe Qualität der Beratung gewährleistet. Ergänzend zur Anerkennungsberatung gibt es seit 2018 die Beratung Faire Integration: Geflüchtete und andere Migrant*innen, die nicht aus der EU kommen, erhalten hier Unterstützung zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen. Ziel ist hier, über die in Deutschland geltenden Rahmenbedingungen zu informieren und so vor prekären Beschäftigungsbedingungen zu schützen (siehe den Beitrag von Chelebet/Bohdanowicz in diesem Heft).

DIE KRAFT DES NETZWERKS

Das IQ Netzwerk umfasst mittlerweile 74 feste und 100 mobile Anerkennungsberatungsstellen. Insgesamt wurden seit August 2012 über 300.000 Personen beraten, die meisten davon aus Syrien, der Russischen Föderation, der Türkei, dem Iran und Polen. Wie die häufigsten Herkunftsländer wandeln sich auch die häufigsten Referenzberufe mit der Entwicklung des Einwanderungsgeschehens. Über die Jahre hinweg lässt sich jedoch festhalten, dass Ingenieur*in,

© iStock.com/Tetiana Lazunova

Arzt/Ärztin, Gesundheits- und Krankenpfleger*in sowie Lehrer*in insgesamt die häufigsten Referenzberufe sind, mit denen sich Ratsuchende an die IQ Beratungsstellen gewandt haben.

Dabei konnte sich die IQ Anerkennungsberatung als Schnittstelle zwischen verschiedenen Akteuren etablieren, die für Anerkennungssuchende auf dem Weg zu bildungsadäquater Arbeitsmarktintegration relevant sind. Die enge regionale Zusammenarbeit mit zuständigen Stellen, Beratungs- und Bildungsträgern, Ausländerbehörden, Sozialämtern, Arbeitgebern, Arbeitsagenturen und Jobcentern sorgt für kurze Klärungswege und einen aktuellen Informationsstand.

Diese verschiedenen Perspektiven werden in einem auf den individuellen Fall konzentrierten Beratungsprozess vereint. IQ ergänzt so die lokale Beratungslandschaft durch eine Expertise, die besonders in schwierigen Fallkonstellationen gefragt ist.

Durch ihre Schnittstellenfunktion kann die IQ Anerkennungsberatung auch Hürden im Anerkennungsprozess identifizieren, an die jeweiligen Akteure spiegeln und die Optimierung der Verfahrensabläufe in einer vertrauensvollen Zusammenarbeit unterstützen. Die Wirkung der Beratung bleibt somit nicht auf individueller Ebene, sondern kann Strukturen mitgestalten und Einfluss nehmen auf den Weiterentwicklungsprozess, in dem sich zum Beispiel

>>

zuständige Stellen und die Arbeitsverwaltung seit Einführung des Anerkennungsgesetzes befinden.

Diese Funktion eines beratenden Bindegliedes kann die IQ Beratung nur einnehmen durch die Bündelung von umfassendem fachlichem Know-how: Anerkennungsgesetzgebung, Sozialrecht, Ausländerrecht, Kenntnisse über internationale Bildungssysteme und branchenspezifische Berufsprofile – das Portfolio von IQ Beratenden ist breit. Diese Kompetenz und hohe Professionalität schöpft die IQ Anerkennungsberatung auch aus der bundesweiten Zusammenarbeit. Mit seinen 16 Landesnetzwerken, den übergreifend arbeitenden Fachstellen und der Vielfalt an Projektträgern ist das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung" selbst seine stärkste Ressource. Der gemeinsame Aufbau von Fachwissen, die Information über gesetzliche und strukturelle Neuerungen auf allen Ebenen und die Weiterentwicklung der Beratung im Netzwerk machen die Arbeit der IQ Anerkennungsberatung erfolgreich. Dies erfordert immer wieder eine richtige Balance zwischen Kontinuität und Erneuerung, zwischen Einheitlichkeit im Beratungsspektrum und Flexibilität in der regionalen Umsetzung.

POTENZIALE NUTZEN

Ausgangspunkt für den Beratungsprozess sind immer die individuellen Potenziale, Interessen und Lebensumstände der Ratsuchenden: Wo stehen sie und welche Ziele haben sie? Das Anerkennungsverfahren wird nicht als Zweck, sondern als Mittel betrachtet und in einen Kontext von verschiedenen Arbeitsmarkteinstiegsmöglichkeiten, Qualifizierungswegen und Finanzierungsoptionen gesetzt. Die Anerkennungsberatung leistet Empowerment, zeigt Streckenpläne zur bildungsadäquaten Beschäftigung auf und unterstützt bei der Weichenstellung zur Hebung und Nutzung von – ggf. bislang unbekannten – Potenzialen. Ratsuchende sollen in die Lage versetzt werden, ihre Ressourcen zu entfalten und ihre Berufsbiografien entsprechend ihren Möglichkeiten möglichst selbstbestimmt zu gestalten. Die Beratungsgrundsätze der Unabhängigkeit und Freiwilligkeit gewährleisten dabei, dass die Anerkennungsberatung selbstmotiviert angenommen werden kann. Dies ist nicht nur eine Voraussetzung für eine vertrauensvolle Beratungsbeziehung: Nur wer frei entscheiden kann, wird die Schritte auf dem Weg zum beruflichen Ziel entschlossen anpacken.

Der Anerkennungsbescheid ist in diesem Prozess mehr als ein Papier für die Bewerbungsunterlagen: Er ist das greifbare Signal, dass eine wichtige Station auf dem Weg zur Wertschätzung der aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen durch den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft erreicht ist. Eine formale Anerkennung gibt Selbstvertrauen und stärkt das Bewusstsein über die eigenen Kompetenzen. Mit entsprechender Leidenschaft widmen sich die IQ Beratenden der verantwortungsvollen und komplexen Aufgabe, Ratsuchende auf diesem langen und manchmal hürdenreichen Weg zu begleiten.

Die IQ Anerkennungsberatung zeichnet sich auch durch die hohe Migrationssensibilität der Beratenden aus. Wie Karl-Heinz P. Kohn an anderer Stelle in dieser Ausgabe betont: „Beraterinnen und Berater in der Einwanderungsgesellschaft brauchen Migrationskompetenz". In IQ wird diese Kompetenz geschult, gepflegt und kritisch reflektiert. Die Anerkennungsberatenden wissen um die spezifischen Informations- und Unterstützungsbedarfe der Zielgruppe und um die Herausforderungen, die sich z.B. aus Wissensnachteilen, Deutsch als Zweitsprache und aus Diskriminierungserfahrungen ergeben können. Antworten auf Fragen rund um die Berufsanerkennung, deren Verständnis sprachlich und kulturell voraussetzungsvoll ist, werden Ratsuchenden zugänglich gemacht. Um die Zugangsschwelle zur Anerkennungsberatung so niedrig wie möglich zu halten, werden vielfältige Ansätze verfolgt: von mehrsprachigen Beratungsteams über die aktive Vertrauensbildung in migrantischen Communities bis hin zur Ansprache potenzieller Ratsuchender auch außerhalb der eigenen Beratungsräume

© iStock.com/Tetiana Lazunova

(bspw. durch mobile oder virtuelle aufsuchende Beratung, wie die Beiträge von Ulrike Benzer und Laura Sajeva schildern).

Die Strukturen der IQ Anerkennungsberatung haben sich über lange Zeit entwickelt, das Fachwissen wurde immer umfangreicher und die Netzwerke immer enger. Nun steht das Angebot selbst an einer Weggabelung. Die Anerkennungsberatung hat sich so gut bewährt, dass sie die eigentlich größte Auszeichnung erhält: Sie soll zum Ende der aktuellen Förderrunde verstetigt und als Regelangebot etabliert werden. Diese Entwicklung entspricht genau dem Charakter des Förderprogramms: immer im Wandel begriffen. Allein, auch diese Weggabelung birgt Herausforderungen: Beim Transfer in die Regelförderung muss es gelingen, den Kern der IQ Beratung beizubehalten. Sollen die Gelingensfaktoren der IQ Anerkennungsberatung in ein neues Zeitalter der verstetigten Anerkennungsberatung übertragen werden, muss die vernetzte Struktur der Beratung mit ihrem migrationsspezifischen Know-how und ihrem ganzheitlichen Blick auf den individuellen Arbeitsmarktintegrationsprozess der Ratsuchenden erhalten bleiben. Dabei müssen die regionalen Besonderheiten der Netzwerke ebenso beachtet werden wie die in einem bundesweiten Austausch erarbeiteten Anforderungen an die IQ Beratung. Nur so ist gewährleistet, dass die Anerkennungsberatung auch zukünftig Ratsuchenden helfen kann, die richtigen Weichen zu stellen und ihren persönlichen Weg zu einer nachhaltigen, bildungsadäquaten Beschäftigung zu finden.

Weitere Informationen und Kontakt:

https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-beratung-und-qualifizierung

Fachstelle Beratung und Qualifizierung (2020): Mindestanforderungen für die IQ Anerkennungsberatung. – URL: **https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Beratung_und_Qualifizierung/IQ_Mindestanforderungen_Beratung.pdf**

Baderschneider, Ariane/Benzer, Ulrike/Hoffmann, Jana (2016): Orientierungsrahmen der Beratung im Förderprogramm IQ. Selbstverständnis, Angebot und Akteure.
IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung“ (Hg.) – URL: **https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FBQ/Materialien/Material/201606_FBQB_Orientierungsrahmen_IQ_Beratung.pdf**

Facharbeitskreis „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ Stefan Nowack (V. i. S. d. P.) (2011) : Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung. Praxishandreichung. – URL: **https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Anerkennung/2010_Praxishandreichung_FAK_Migrationsberatung.pdf**

Katharina Bock

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

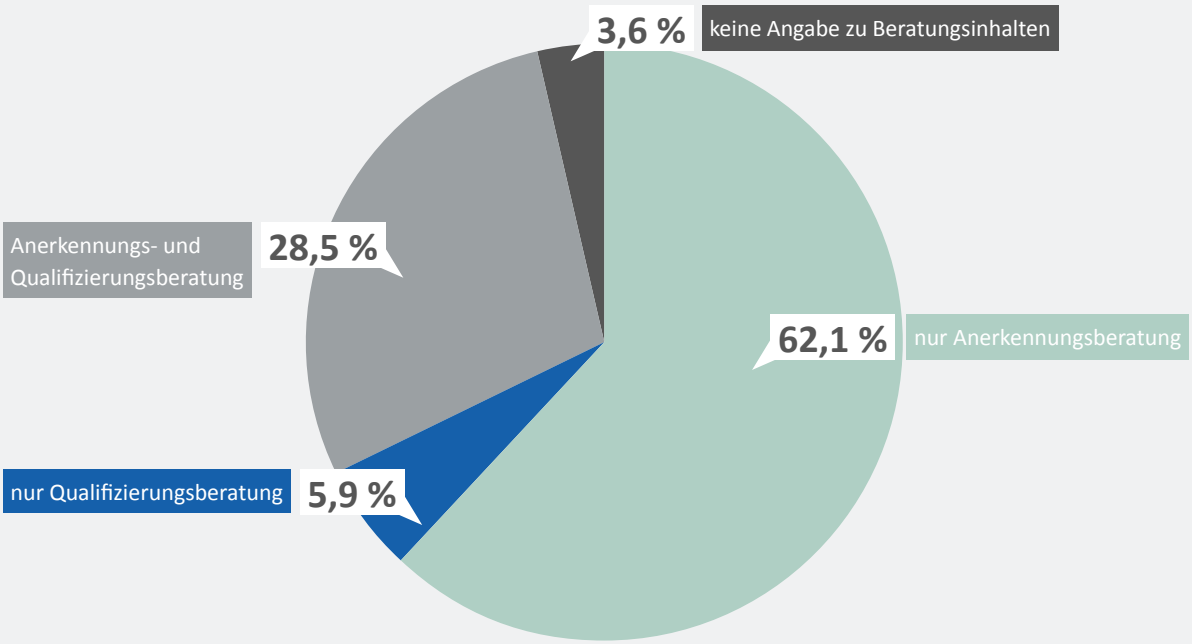
Evelien Willems

ist Projektleitung der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

© f-bb

DATEN UND FAKTEN

Auf welche Beratungsinhalte sich die insgesamt rund 64.000 IQ Beratungen in 2019/2020 aufteilen:



Erhebungszeitraum 01.01.2019 - 31.03.2020.
Quelle: IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung, NIQ Datenbank Anerkennungsberatung.

Die Top-5-Staatsangehörigkeiten der von IQ beratenen Personen sind:

Syrien	10.405
Iran	4.229
Türkei	4.226
Deutschland	3.794
Russische Föderation	2.854

Erhebungszeitraum 01.01.2019 - 31.03.2020.
Quelle: IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung, NIQ Datenbank Anerkennungsberatung.

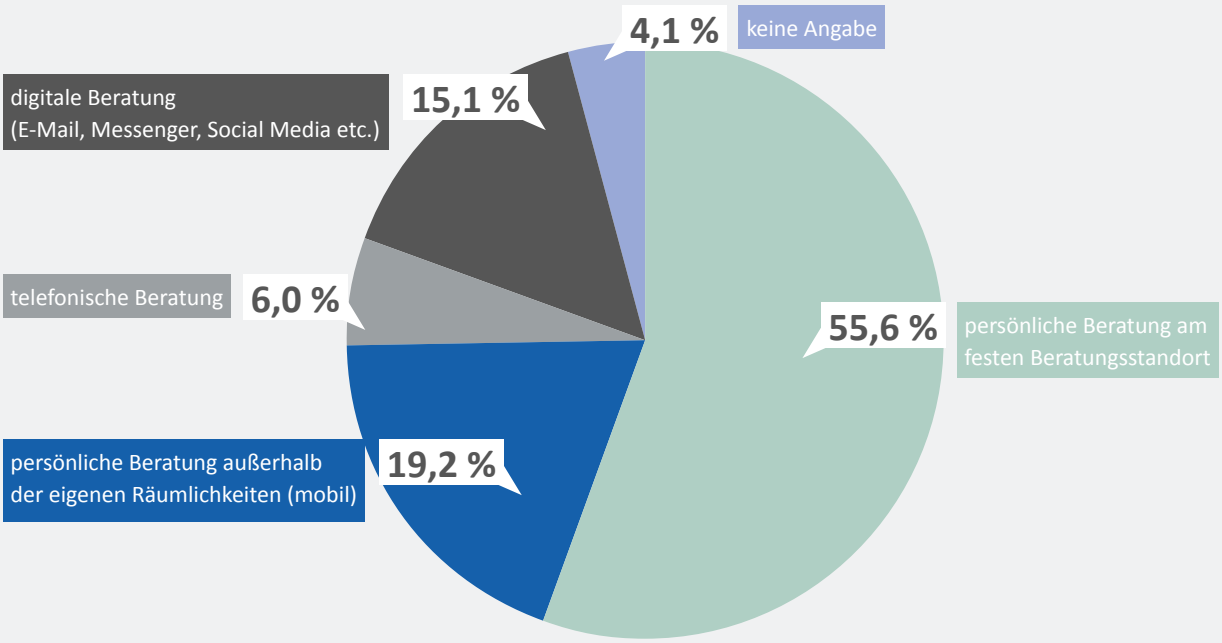
© iStock.com/kosmozoo
© iStock.com/kosmozoo
© iStock.com/pop_jop

Die TOP-5-Berufe, zu denen von IQ beraten wurde, sind:

Lehrer*in	7.155
Ingenieur*in	6.358
Betriebswirt*in	4.906
Arzt*Ärztin	3.354
Gesundheits- und Krankenpfleger*in (bis 31.12.2019 nach KrPflG)	2.946

Erhebungszeitraum 01.01.2019 - 31.03.2020.
Quelle: IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung, NIQ Datenbank Anerkennungsberatung.

Auf welche Beratungsformen sich die insgesamt rund 64.000 IQ Beratungen in 2019/2020 aufteilen:



Erhebungszeitraum 01.01.2019 - 31.03.2020.
Quelle: IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung, NIQ Datenbank Anerkennungsberatung.

PRAXIS

WIE ALLES ANFING

IM JAHR 2008 ENTSTAND IN AUGSBURG – ERSTMALS IN GANZ DEUTSCHLAND – DAS MODELLPROJEKT FÜR DIE FACHBERATUNG ZUR ANERKENNUNG VON AUSLÄNDISCHEN QUALIFIKATIONEN. INZWISCHEN GIBT ES IM FREISTAAT VIER FACHBERATUNGSSTELLEN IN AUGSBURG, MÜNCHEN, NÜRNBERG UND PASSAU.

Die Anerkennungsberatung in Augsburg ist die bundesweit erste Fachberatungsstelle zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen, schulischen und akademischen Qualifikationen. Sie bietet individuelle und umfassende Informationen zu Anerkennungsmöglichkeiten, erklärt die Verfahren und Wege ausführlich und unterstützt Ratsuchende an allen Punkten des Anerkennungsverfahrens. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Einbindung und Vernetzung der Partner*innen, um tragfähige Kooperationen zu schaffen und auszubauen, damit die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes weiterhin gelingen kann. Zusätzlich zur Beratung bietet MigraNet – IQ Netzwerk Bayern Informationsveranstaltungen zum Thema Anerkennung für Institutionen und Organisationen an. Hierbei bildet das Fachforum Anerkennung Bayern eine Plattform sowohl für den gegenseitigen Austausch zwischen den vier Fachberatungsstellen als auch für die bayernweite Vernetzung zwischen den verschiedenen Anerkennungsstellen und den Fachberatungsstellen.

Die Anerkennungsberatung ist eine wichtige Schnittstelle zwischen den Personen und Institutionen, die am Anerkennungsprozess beteiligt sind. Die Berater*innen sorgen für eine enge Zusammenarbeit und räumen Hürden in den Anerkennungsverfahren aus. Darüber hinaus arbeiten sie aktiv an dem wirtschaftlich und gesellschaftlich zentralen Anliegen, qualifizierte Migrant*innen für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen und sie in diesen zu integrieren. Die seit 2008 bei der Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH angesiedelte Fachberatung verfügt über zwölf Jahre Erfahrung und konnte 2018 10-jähriges Jubiläum feiern. Seit Beginn der Fachberatung in Augsburg haben die Berater*innen knapp 12.500 Personen zur Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen beraten und hatten über 35.000 Beratungskontakte.

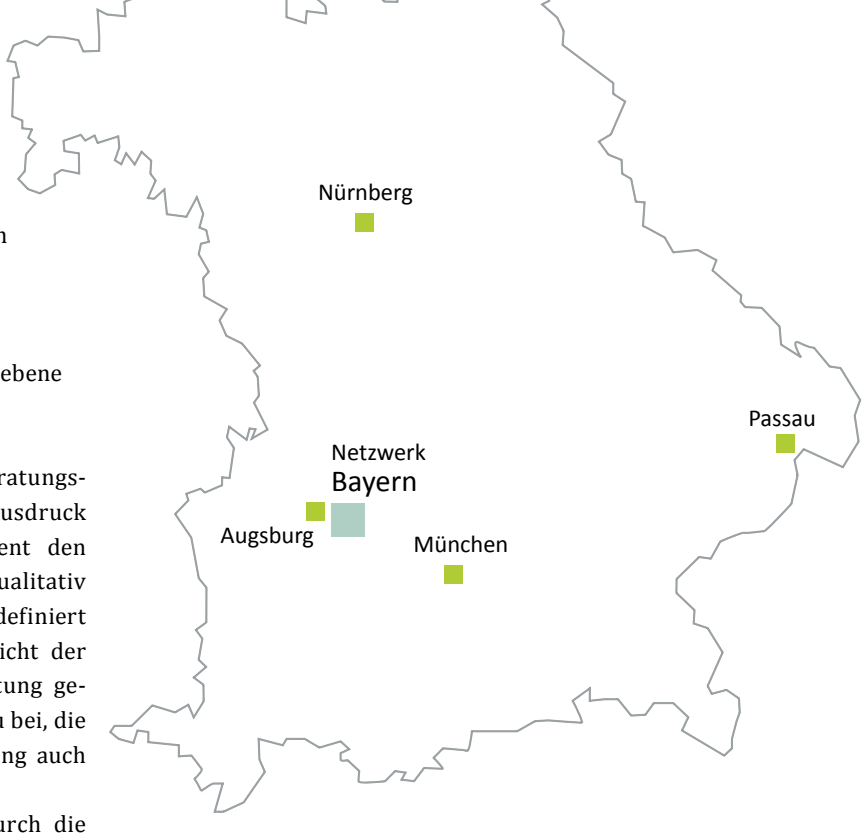
Die Fachberatungsstelle entstand als Resultat der 2007 veröffentlichten Pilotstudie „Brain Waste – Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland“. Die von Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH herausgegebene Studie untersucht erstmals wissenschaftlich den Stand der Anerkennung ausländischer Qualifikationen in Deutschland und vergleicht ihn mit der Praxis in anderen Ländern. Zentrale Erkenntnis ist, dass es Zuwander*innen trotz vorhandener Qualifikationen oft nicht gelingt, in Deutschland in ihren Berufen zu arbeiten. Grund sind mangelnde Anerkennungsmöglichkeiten und fehlende berufliche Integrationsprogramme.

Die Studie bildet den Ausgangspunkt für das erste Anerkennungsportal, die erste Anerkennungsfachberatung, ein Schulungsangebot zur Anerkennung sowie diverse Informationsveranstaltungen, die in der Folge in Augsburg entstehen. Am 14. Januar 2008 findet schließlich die erste persönliche Beratung statt. Ein Sportwissenschaftler und Physiotherapeut aus dem Irak möchte hier in Deutschland in seinem Beruf arbeiten und erhält Unterstützung im gesamten Anerkennungsverfahren.

ABBAU VON HÜRDEN

Die Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH etablierte im Rahmen des Projekts MigraNet nicht nur die erste Fachberatung in Augsburg, sondern beteiligte sich auch an der Erarbeitung des „Gesetzes über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen“. Am 1. April 2012 tritt das Anerkennungsgesetz in Kraft. Damit wird erstmals eine Regelung zum Verfahren für die formale Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in Deutschland eingeführt. Für Personen mit einer ausländischen Qualifikation besteht nun, unabhängig von Herkunft und Aufenthaltsstatus, ein Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren für die auf der Bundesebene geregelten Berufe. Hierunter fallen sowohl alle ca. 350 nicht-reglementierten dualen Ausbildungsberufe als auch die rund 60 reglementierten Berufe.

Die Anerkennungsberatung Augsburg vernetzt alle Akteure und setzt sich damit seit nunmehr zwölf Jahren für eine transparente Struktur und den Abbau von Hürden in den Anerkennungsverfahren ein. Dabei spielen unter anderem folgende Beteiligte eine wichtige Rolle:



- Anerkennungsbehörden und Anerkennungsstellen
- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
- Arbeitgeber*innen
- Kommunale und regionale Verwaltungen
- Gesetzgebende Behörden auf Landes- und Bundesebene
- Weitere Beratungsstellen

Gemeinsam entwickelten die bayerischen Fachberatungsstellen das Leitbild Anerkennungsberatung. Es ist Ausdruck des gemeinsamen Selbstverständnisses und dient den Berater*innen als gemeinsamer Rahmen für eine qualitativ hochwertige Anerkennungsberatung. Außerdem definiert es die grundlegenden Anforderungen, die aus Sicht der Fachberatungsstellen an eine Anerkennungsberatung gestellt werden müssen. Das Leitbild trägt somit dazu bei, die Qualitätsentwicklung in der Anerkennungsberatung auch bundesweit voranzutreiben.

Seit 2015 wird die Anerkennungsberatung durch die Qualifizierungsberatung und -begleitung ergänzt. Das bayernweite Angebot bietet Beratungsleistungen zu Qualifizierungsmöglichkeiten im Kontext des Anerkennungsgesetzes und ebnet den Weg zu einer vollen Anerkennung vorhandener Abschlüsse und einer adäquaten Arbeitsmarktintegration.

In den nunmehr acht Jahren seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes hat sich in den Städten Augsburg, München, Nürnberg und Passau eine enge Zusammenarbeit aller Anerkennungsakteure bei der Umsetzung vor Ort etabliert. Die Anerkennungsberatung in Augsburg nutzte das 5-jährige Jubiläum, um sich in Form eines „Baum der Anerkennung“ bei den Kooperationspartner*innen zu bedanken. Der Baum wurde an zentraler Stelle im Stadtgebiet Augsburg gepflanzt. Er steht als Symbol für eine gewachsene, nachhaltig ausgerichtete Zusammenarbeit, die auch weiterhin Früchte tragen wird.

Seit Herbst 2017 haben Ehrenamtliche, die sich für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter engagieren, ein kompaktes Hilfsinstrument zur Hand: Die ToolBox wurde von der Anerkennungsberatung Augsburg entwickelt, damit Ehrenamtliche und Beratungsstellen effektiver zusammenarbeiten können. Die ToolBox ist ein Fächer mit 35 Karten und gibt den Engagierten einen allgemeinen und praxisbezogenen Überblick zum Thema Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Das Instrument wird mittlerweile bundesweit von Beratungsstellen und Ehrenamtlichen genutzt und wurde vom Netzwerk IQ im Rahmen des IQ Good Practice als Arbeitshilfe ausgezeichnet.

Als weiteres bayerisches IQ Good Practice wurden kürzlich die Leporellos der Anerkennungsberatung Augsburg ausgezeichnet. Mithilfe des innovativen Formats wird das individuelle Verfahren der Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation veranschaulicht. Dazu wurden drei Erfolgsbeispiele inhaltlich und graphisch aufbereitet, damit Anerkennungssuchende die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt besser nachvollziehen können.

Auf Basis langjähriger Erfahrungen aus der fallbezogenen Arbeit widmet sich die Fachberatung kontinuierlich der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für Personen mit ausländischen Qualifikationen sowie der Strukturen in der Anerkennungslandschaft. Dieses Qualitätsmerkmal bleibt ein wichtiges Instrument auf dem Weg zu einer nachhaltigen Fachkräftesicherung. Auch in Zeiten der Corona-Pandemie läuft die Fachberatung weiter und Ratsuchende werden bestmöglich unterstützt. Die Fachberatung in Augsburg arbeitet derzeit an neuen digitalen Formaten der Beratung, die in Zukunft angeboten werden sollen, und hat somit im deutschlandweiten IQ Netzwerk Impulse im Rahmen von Online-Seminaren gesetzt. So wollen wir auch weiterhin unseren Beitrag zu einer gelingenden Integration leisten. (kh)

Das IQ Good Practice „Leporello zur Prozessdarstellung“ finden Sie hier:

https://bit.ly/3gPFtL7

WIE IQ MIT SEINEN ANGEBOTEN IN DIE FLÄCHE GEHT

DAS NETZWERK IQ UNTERSTÜTZT EINGEWANDERTE NICHT NUR IN SEINEN FESTEN BERATUNGSSTELLEN, SONDERN AUCH MOBIL. DIES REDUZIERT DEN AUFWAND FÜR DIE RATSUCHENDEN, DAS ANGEBOT IN ANSPRUCH ZU NEHMEN. DIE RESONANZ IST BEACHTLICH: MEHR ALS 13.500 BERATUNGSKONTAKTE FANDEN 2019 MOBIL STATT.

Ulrike Benzer

Beratung zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in IQ erfolgt durch etwa siebzig feste Beratungsstellen in ganz Deutschland. Sie sind vorwiegend in größeren und mittelgroßen Städten in den Räumlichkeiten der entsprechenden Anbieter verortet. Ergänzend zu dieser standortgebundenen Beratung wird in vielen Regionen zusätzlich mobile Anerkennungsberatung angeboten. Dabei handelt es sich um über hundert Angebote von unterschiedlichen Trägern. Mehr als 13.500 Beratungskontakte fanden 2019 mobil statt, das entspricht etwa jeder sechsten Beratung (eigene Auswertung der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung). Mit dem Begriff „mobile Beratung“ werden dabei Beratungsangebote bezeichnet, die außerhalb der Räumlichkeiten des Trägers an mehreren ggf. wechselnden Standorten stattfinden, die für die Zielgruppe gut erreichbar sind. Was sich in IQ für die mobile Beratung bewährt hat, ist auf weitere Beratungsangebote, die sich an Personen mit Migrationshintergrund richten, übertragbar.

> **„Die Qualität der Beratung hängt maßgeblich von den Beratenden und deren Vorbereitung ab. Gute Vorbereitung ist auch bei mobiler Beratung machbar.“**
>
> Lukasz Kocur, Handwerkskammer Cottbus, Landesnetzwerk Brandenburg (aus: Mobile Beratung – Erfahrungen aus IQ, Newsletter der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung 4/2018)

Was hat sich bei der Etablierung und Durchführung mobiler Beratung bewährt?

Die lokalen Strukturen, Akteure und Prozesse, die für die Zielgruppe der Beratung relevant sind, zu identifizieren und in der Beratungsarbeit zu berücksichtigen, ist für den Erfolg der Beratung zwingend. Dazu gehört vor allem, dass geeignete Kooperationspartner, deren Räumlichkeiten sowie im besten Falle technisches Equipment (wie PC, Drucker und Internetzugang) für die Beratung genutzt werden können, gefunden werden. Geeignete Partner zeichnen sich dadurch aus, dass sie über stabile Netzwerkbeziehungen vor Ort verfügen und so den Zugang zu lokalen Strukturen und Gremien erleichtern. Sie sollten außerdem der Zielgruppe bereits bekannt und gut erreichbar sein. Wenn sie durch ihre eigene fachliche Kompetenz und Zuständigkeit in den Beratungsprozess eingebunden werden können, tragen sie im Idealfall zu Synergieeffekten bei (vgl. Benzer et al. 2018: 13). Eine kontinuierliche und enge Abstimmung mit den Kooperationspartnern ist erforderlich, damit zu jedem Zeitpunkt die jeweiligen Interessen aufeinander abgestimmt werden können und Klarheit über die organisatorische, inhaltliche und personelle Ausgestaltung der Beratung besteht.

Die Durchführung der einzelnen Beratungstermine ist in der Regel mit längeren Anfahrtswegen für die Beratenden verbunden. Deshalb kommt einer guten Terminorganisation sowie einem sinnvollen Beratungsrhythmus große Bedeu-

© HWK Cottbus

Mit einem Beratungsmobil fährt das mobile Beratungsteam der Handwerkskammer Cottbus im IQ Landesnetzwerk Brandenburg auf öffentliche Plätze.

tung zu. Wenn am mobilen Standort nicht alle technischen Ressourcen (wie Internetzugang und Drucker) zur Verfügung stehen, ist eine gute inhaltliche Vorbereitung besonders wichtig. Hilfreich hierfür ist die Abfrage der wesentlichen Eckdaten der Ratsuchenden bereits bei der Vergabe von Terminen (vgl. Benzer et al. 2018: 16f).

Für eine hohe Beratungsqualität auch im mobilen Format ist die Herstellung einer vertrauensfördernden Beratungsatmosphäre von zentraler Bedeutung. Vor dem Hintergrund, dass mobile Beratung teilweise unter nicht optimalen Bedingungen stattfinden muss, sind deshalb Aspekte wie eine wertschätzende Begrüßung, Augenkontakt während des Gesprächs, Transparenz über Träger, Kontext, Ablauf und Inhalt des Beratungsangebots und die Minimierung von Störquellen noch wichtiger als im standortgebundenen Zusammenhang zu beachten. Beratungstermine regelmäßig und verlässlich durchzuführen sowie niedrigschwellige Feedback- und Evaluationsmöglichkeiten zu bieten, können das Vertrauen und die gleichberechtigte Mitwirkung der Ratsuchenden im Beratungsprozess stärken. Die Abstimmung innerhalb des Teams ist in der mobilen Beratung erschwert, da sich die Beratenden weniger häufig austauschen können als Beratende, die ausschließlich am selben Standort arbeiten. Deshalb sollte ein strukturiertes Wissensmanagement etabliert sein und ausreichend Raum für kollegialen Austausch geschaffen werden, damit alle Teammitglieder immer auf dem gleichen und aktuellen Kenntnisstand sind. Einheitliche Beratungsabläufe und -standards tragen außerdem zu einer hohen Beratungsqualität bei (vgl. Benzer et al. 2008: 24ff).

Die besonderen Bedingungen mobiler Beratung führen zu erhöhten psychischen und physischen Anforderungen für die Beratenden. Oftmals muss die Beratung unter suboptimalen Bedingungen durchgeführt werden. Vor Ort sind die Beratenden auf sich allein gestellt und nicht in ein Team eingebunden, auf das sie bei unerwarteten Fragen und Unsicherheiten schnell und informell zurückgreifen können. Da sie vor Ort oft die einzigen Ansprechpersonen sind, werden sie stärker als Einzelpersonen und weniger als Vertreter*innen der jeweiligen Organisationen wahrgenommen. Wenn Ratsuchende sie zu Themen um Unterstützung bitten, die nicht in ihre Zuständigkeit fallen, ist es für manche mobil Beratende dann besonders schwierig, sich nicht über ihre Kapazitäten hinaus zu engagieren und sich von den Problemstellungen der Ratsuchenden abzugrenzen. Vor diesem Hintergrund ist es für mobil Beratende essentiell, in regelmäßige Austauschformate und etablierte Kommunikationsroutinen der Organisation und/oder des Netzwerks eingebunden zu sein und ausreichend Raum zur (Selbst-)Reflexion zu haben. Überlastung sollte auch durch eine geschickte Gestaltung von Terminvergabe und -organisation und die regelmäßige Prüfung des Arbeitspensums vorgebeugt werden. Das ständige Unterwegssein – oftmals mit schwerem Gepäck – ist zudem körperlich belastend. Im IQ Landesnetzwerk Hessen hat sich ein mobiler Beratungskoffer bewährt, der alle Materialien für eine erfolgreiche Beratung in transportfähigen Ausführungen (z. B. einen mobilen Drucker und einen portablen Router) enthält (vgl. Benzer et al. 2018: 20f). Mit einem Beratungsmobil – also einem Kleinbus, ausgestattet mit allem, was für eine Beratung notwendig ist – fährt das mobile Beratungsteam der Handwerkskammer Cottbus im IQ Landesnetzwerk Brandenburg auf öffentliche Plätze, wo Interessierte das Angebot spontan wahrnehmen können. Mit Kooperationspartnern werden im Vorfeld geeignete Orte ermittelt und das Angebot bekannt gemacht (vgl. Benzer et al. 2018: 19).

>>

Welchen Mehrwert bringt die mobile Beratung?

Vor allem um dem Beratungsbedarf in der Fläche gerecht zu werden, wurden in IQ mobile Beratungsangebote etabliert. Insbesondere in entlegenen Gegenden, die schlecht an den öffentlichen Nahverkehr angeschlossen sind, bietet Beratung in mobiler Form einen leichteren Zugang. Davon profitieren Ratsuchende, denen es an finanziellen Mitteln oder der notwendigen Zeit mangelt, um Fahrten zu entfernteren Beratungsstandorten zu bezahlen bzw. zu organisieren. Personen mit Migrationshintergrund insgesamt verfügen durchschnittlich über geringere finanzielle Mittel als Personen ohne Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2018: 271, 322). Etwa 60 Prozent der Ratsuchenden der IQ Anerkennungsberatung befinden sich im Leistungsbezug. Die Kosten für Fahrten zu weiter entfernten Standorten können für diese Zielgruppe also eine Hürde darstellen. Gleichzeitig sind knapp die Hälfte der Ratsuchenden erwerbstätig oder in Aus- oder Weiterbildung und damit zeitlich gebunden (eigene Auswertungen der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung, NIQ Daten 2019). Mobile Beratung reduziert den Aufwand für die Ratsuchenden, das Angebot in Anspruch zu nehmen.

Ist der Zugang zu bestimmten Personen erschwert, kann ein mobiles Konzept diesen Personenkreis durch gezieltes Aufsuchen erschließen. Dies gilt z. B. dann, wenn die Zielgruppe keine Kenntnis vom Angebot hat. Insbesondere im Zuge der erhöhten Fluchtmigration hatte es sich in IQ in einigen Regionen als zielführend erwiesen, direkt in Gemeinschaftsunterkünften mobile Beratungsangebote zu etablieren. In der Regel sind Personen, die sich erst seit Kurzem in Deutschland aufhalten, (noch) nicht alle relevanten Beratungsangebote bekannt (vgl. SVR-Forschungsbereich 2018: 4f). Auch (noch) geringe Deutschsprachkenntnisse erschweren eine selbstständige, gezielte Informationsrecherche. Findet mobile Beratung an Orten statt, die die Zielgruppe ohnehin aufsucht, erhöht dies die Sichtbarkeit und Bekanntheit des Angebots.

Mobile Beratungsangebote sind darüber hinaus oftmals diskreter und niedrigschwelliger. Dies ist vor allem relevant, wenn die Inanspruchnahme von Beratung durch soziokulturelle oder psychosoziale Hemmungen behindert wird. Negative Reaktionen des sozialen Umfelds erschweren potenziellen Ratsuchenden aus bestimmten Milieus den Weg in die Beratung (Benzer et al. 2018: 8). Aber auch wenn aufgrund von Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit Behörden der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses in der Beratung erschwert ist, kann mobile Beratung, die beispielsweise in Räumlichkeiten von Organisationen, die Ratsuchenden bereits vertraut sind, Hemmungen entgegenwirken und Wertschätzung vermitteln (Benzer et al. 2019: 16).

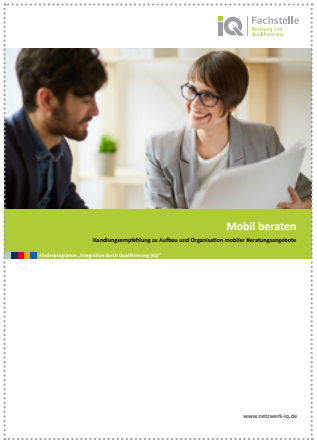
> **„Ich arbeite Vollzeit und ich habe Schichtarbeit und es wäre schwer, in einer normalen Woche weiter als nach Bad Hersfeld [mobile Beratung] zu fahren."**
>
> Karolina Pospiech-Marsh, Altenpflegehelferin aus Polen (aus Benzer et al. 2018: 9)

Nicht zuletzt bieten sich durch die räumliche Nähe und enge Kooperation mit Schnittstellenakteuren Chancen für eine integrierte und aufeinander abgestimmte Unterstützung von Ratsuchenden, die im Gesamtprozess ihrer arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Integration oftmals vielfältige Bedarfe haben, die nicht von einem Beratungsangebot allein abgedeckt werden können. Beratung „unter einem Dach" ermöglicht kurze Wege und direkten persönlichen Kontakt zwischen den involvierten Akteuren, was wesentlich zu einer effizienten Gestaltung der Beratung beiträgt (vgl. Benzer et al. 2018: 8).

Zum Weiterlesen

Die Publikation **„Mobil beraten – Handlungsempfehlung zu Aufbau und Organisation mobiler Beratungsangebote“** der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung enthält Erfahrungen, die innerhalb und außerhalb von IQ in der mobilen Beratung gemacht wurden und gibt interessierten Beratungsdienstleistern Empfehlungen zur erfolgreichen Umsetzung mobiler Angebote. Sie ist kostenlos verfügbar unter

https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FBQ/Materialien/Material/FSBQ_Mobil_Beraten_2018.pdf



Literatur

Benzer, Ulrike, Atanaska Encheva und Ann-Kathrin Liedtke (2018): Mobil beraten – Handlungsempfehlung zu Aufbau und Organisation mobiler Beratungsangebote.
https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FBQ/Materialien/Material/FSBQ_Mobil_Beraten_2018.pdf
(aufgerufen am 6.5.2020)

Benzer, Ulrike; Atanaska Encheva und Ann-Kathrin Liedtke (2019): Mobile Beratung im migrationsspezifischen Kontext. In: dvb forum Nr. 2/2019, S. 15-19.

Bundeszentrale für politische Bildung (2018): Einkommensunterschiede bei Personen mit Migrationshintergrund.
https://www.bpb.de/nachschlagen/datenreport-2018/private-haushalte-einkommen-konsum-wohnen/278284/einkommensunterschiede-bei-personen-mit-migrationshintergrund
(aufgerufen am 6.5.2020)

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) (2018): Viele Fragen, zu viele Antworten? Die Transparenz des Asyl- und Aufnahmesystems für Flüchtlinge. Policy Brief des SVR-Forschungsbereichs und der Robert Bosch Stiftung, Berlin.
https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2018-06/SVR-Forschungsbereich_2018_Policy_Brief_Systemtransparenz_Final.pdf
(aufgerufen am 6.5.2020)

Müller, Eva M. und Türkan Ayan (2014): Beratung von Migrantinnen und Migranten: Herausforderungen, Unterstützungsbedarfe, kulturelle Begegnungen – Eine explorative Untersuchen der Sichtweisen von Beratern und Ratsuchenden. Kölner Wissenschaftsverlag.

© privat

Ulrike Benzer

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

WISSEN HILFT GEGEN UNFAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

FAIRE INTEGRATION IST ALS BERATUNGSPROJEKT FÜR GEFLÜCHTETE GESTARTET.

MITTLERWEILE BIETET DAS BUNDESWEITE ANGEBOT SOWOHL GEFLÜCHTETEN ALS AUCH ANDEREN DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN, DIE NICHT AUS DEM EU-AUSLAND KOMMEN, HILFE IN ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHEN FRAGESTELLUNGEN.

Laura Chelebet und Jerzy Bohdanowicz

Aufgrund ihrer spezifischen Situation sind Geflüchtete und andere Drittstaatsangehörige, denen der deutsche Arbeitsmarkt neu sein könnte, besonders gefährdet, in prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu geraten. Studien zeigen, dass Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung häufig im Niedriglohnbereich arbeiten und durchschnittlich deutlich weniger verdienen als andere Arbeitnehmer*innen. Unkenntnis über die geltenden Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen in Deutschland, ein nicht verfestigter Aufenthaltsstatus sowie eine prekäre finanzielle Lage erhöhen zudem die Gefahr, Opfer von Ausbeutung und Benachteiligung zu werden. Um dieser Entwicklung entgegenzutreten wurde das IQ Projekt Faire Integration Ende 2017 ins Leben gerufen.

Faire Integration ist als Beratungsprojekt für Geflüchtete gestartet. Mittlerweile bietet das bundesweite Beratungsangebot an 23 Standorten sowohl Geflüchteten als auch, mit Beginn des Jahres 2019, anderen Drittstaatsangehörigen, die nicht aus dem EU-Ausland kommen Hilfe in arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen. In den einzelnen Bundesländern sind unterschiedliche Träger für die Umsetzung verantwortlich. Faire Integration wird durch eine Support-Struktur des DGB Bildungswerk BUND (Support Faire Integration) unterstützt sowie durch die Fachstelle Einwanderung im IQ Netzwerk inhaltlich begleitet. Die Beratungsstellen sind den IQ Landesnetzwerken zugeordnet und werden durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

Im Zeitraum November 2017 bis Jahresende 2018 wurden insgesamt 1.302 Beratungen dokumentiert, davon 872 Erstberatungen und 430 Folgeberatungen. Ab Januar 2019 ging das Projekt in die zweite Förderrunde. Bis Dezember 2019 wurden insgesamt 4.913 Beratungen gezählt, davon 3.507 Erst- und 1.406 Folgeberatungen. Nach vorläufigen Zahlen fanden allein im ersten Quartal 2020 2.020 Beratungen statt (Erst- und Folgeberatungen). In den Beratungsstellen können sowohl Personen, die sich bereits in Arbeit, Ausbildung oder Praktikum befinden, Rat zu konkreten Fragestellungen erhalten, als auch solche, die sich präventiv

über Arbeitsbedingungen informieren möchten. Was heißt das konkret?

Ein Ratsuchender aus Syrien hat eine Arbeitsstelle in Irland angenommen. Wegen der aktuellen Corona-Krise kann er die Stelle jedoch nicht antreten und muss in Deutschland im Home-Office arbeiten. Wie und wo ist er krankenversichert? Eine andere ratsuchende Person aus Gambia will in der Landwirtschaft arbeiten und fragt sich, ob sie als kurzfristig Beschäftigte sozialversichert ist. Und wie verhält es sich, wenn ein Drittstaatsangehöriger als Fachkraft in Deutschland einreisen und arbeiten will?

Mit diesen und vielen anderen Fragen beschäftigen sich die Faire Integration Berater*innen täglich. Wie der Beratungsalltag konkret aussieht, lassen die Fallbeschreibungen, die regelmäßig in den Sozialen Medien veröffentlicht werden, erahnen: **www.facebook.com/pg/Faire-Integration-474036759794800/notes/?ref=page_internal.**

Die Fallbeispiele legen dar, wie Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung Informationsdefizite haben und zum Teil auch von struktureller oder individueller Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt betroffen sein können. So werden beispielsweise Arbeitnehmer*innen Aufhebungsverträge vorgelegt, die diese auf Anregung des Arbeitgebers unterschreiben. Das Arbeitsverhältnis wird dadurch in beidseitigem Einvernehmen beendet, was eine Sperrzeit beim Bezug des Arbeitslosengeldes nach sich ziehen kann. In nicht seltenen Fällen unterschreiben die Ratsuchenden, dass sie keine offenen Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber haben, was die Geltendmachung von Lohnansprüchen erschweren kann.

Seit Mitte März 2020 ist die Beratung in Faire Integration gefragter denn je. In Zeiten der Corona-Pandemie drehen sich die Anfragen vermehrt um die Themen: Kündigung, Aufhebungsvertrag, Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld. Die Regionalität der Beratung wurde seit Beginn der Krise zeitlich befristet aufgehoben, sodass bis Ende des Jahres 2020 bundesweit telefonisch in der Herkunftssprache der Ratsuchenden beraten werden kann (Näheres unter: **www.faire-integration.de/de/article/531.bundesweite-telefonische-beratung-wir-sind-weiterhin-für-sie-da.html**).

Die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Folgen der Corona-Krise sind noch nicht abzusehen. Der Arbeitsalltag in vielen Unternehmen hat sich jedoch bereits massiv geändert. Die Arbeitszeithandhabung wird gelockert, Unternehmen steigen auf Home-Office um, der Gesundheitsschutz stellt die Arbeitgeber und den Staat vor neue Herausforderungen. Vor allem in Krisenzeiten wird eines klar: Es sind vor allem Beschäftigte mit Flucht- und Migrationshintergrund, die es besonders hart trifft. Die von heute auf morgen gekündigt werden, denen Aufhebungsverträge zum Unterzeichnen vorgelegt werden, die verspätet oder keine Sozialleistungen beantragen und die in der Folge Probleme haben, die Lebensunterhaltungskosten zu decken.

Die Beispiele und Erfahrungen aus dem Projekt Faire Integration zeigen jedoch, dass sich Ratsuchende durchaus gegen unfaire Arbeitsbedingungen erfolgreich wehren können und dies auch tun wollen. Voraussetzung ist, dass sie ihre Rechte und Pflichten kennen und dass ihnen die eigenen Aktionsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

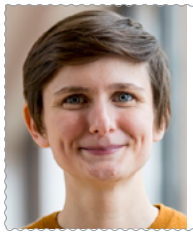
FAIRE INTEGRATION

Weitere Informationen:
https://www.faire-integration.de

Jerzy Bohdanowicz

ist Jurist mit Ausbildungen in Deutschland, Polen und den USA, Hochschuldidaktiker, Fachmediator für internationale und interkulturelle Mediation, sowie zertifizierter Change Manager. Seit April 2020 ist er Projektleiter von Support Faire Integration.

© privat



Laura Chelebet

ist seit Oktober 2018 Bildungsreferentin im Projekt Support Faire Integration. Zusammen mit den Support Faire Integration Kolleg*innen aus Dortmund, Frankfurt a.M. und Nürnberg unterstützt sie die Faire Integration Berater*innen in der direkten Beratungsarbeit.

© C. Kniel/DGB Bildungswerk BUND e. V.

FACHBEITRAG

KENNE DEINE RECHTE

FÜR ZUGEWANDERTE, DIE IM AUSLAND SCHON EINMAL STUDIERT HABEN, IST DER ZUGANG ZUM BAFÖG OFT SCHWIERIG. DIE INTEGRATIONSINITIATIVE INTEZ E. V. HAT DESHALB ZU DIESEM THEMA EINEN RATGEBER ERARBEITET. ER INFORMIERT ZUGEWANDERTE AKADEMIKER*INNEN ÜBER IHRE RECHTE UND ZEIGT DIE CHANCEN AUF EINE FÖRDERUNG AUF.

Matthias Knuth

Das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) regelt die finanzielle Förderung eines Studiums in Deutschland. Es gilt für die Bevölkerung in Deutschland, also für Ausländer*innen genauso wie für Deutsche. Für Zugewanderte, die im Ausland schon einmal studiert haben, ist der Zugang zur Förderung jedoch oft schwierig. Die deutsche Staatsangehörigkeit, die sie vielleicht inzwischen bekommen haben, ändert daran nichts. Die Frage ist: Bekommt man Studienförderung trotz ausländischem Abschluss?

Viele Zuwandernde kommen mit einem ausländischen Abschluss. Oft müssen sie feststellen, dass sie mit ihrem Abschluss auf dem deutschen Arbeitsmarkt keine qualifizierte Arbeit finden können. Dann kann es sinnvoll sein, in Deutschland noch einmal zu studieren und einen deutschen Abschluss zu machen. Aber wovon soll man während des Studiums leben? Dafür gibt es BAföG. Aber im Gesetz steht, dass man keine Förderung bekommt, wenn man schon einen berufsqualifizierenden Abschluss hat. Auch wenn dieser Abschluss nur im Ausland in eine qualifizierte Berufstätigkeit führt und im Inland nicht.

TALENTE FÖRDERN

INTEZ e. V. unterstützt Global Talents dabei, ihre Potenziale am deutschen Arbeitsmarkt einzubringen. Viele Stipendiat*innen von INTEZ e. V. waren auf finanzielle Unterstützung angewiesen, weil ihre BAföG-Anträge abgelehnt wurden. Der Grund: Gesetz, Entscheidungen der Gerichte und die Verwaltungsvorschriften stimmen nicht überein. Doch in vielen Fällen gibt es in Wirklichkeit einen Anspruch auf Studienförderung trotz ausländischem Abschluss! Die Ämter für Ausbildungsförderung setzen die Gerichtsurteile, die es zur Förderung von Zugewanderten gibt, oft nicht richtig um. Die Sache ist aber auch ziemlich kompliziert. Die BAföG-Ämter sind mit der besonderen Situation zugewanderter Akademiker*innen oft überfordert. Die Verwaltungsvorschriften zum BAföG wurden seit 2013 nicht mehr überarbeitet und berücksichtigen neuere Entscheidungen der Gerichte nicht.

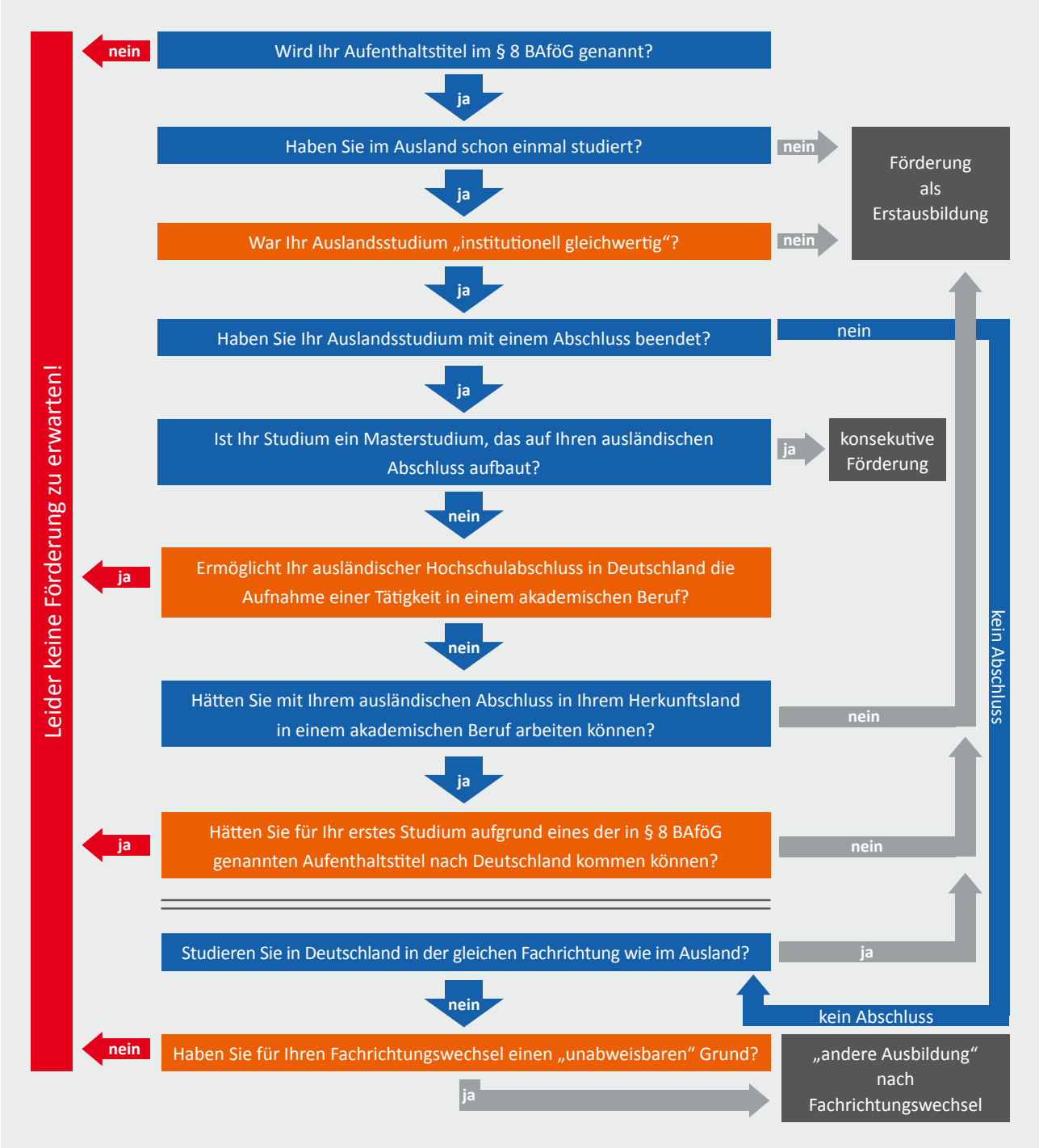
Wir haben deshalb zu diesem Thema einen Ratgeber erarbeitet, um zugewanderte Akademiker*innen über ihre Rechte zu informieren. Sie können damit abschätzen, ob sie eine Chance auf finanzielle Studienförderung haben und ob es sich für sie lohnt, einen Antrag beim Amt für Ausbildungsförderung zu stellen. Vielleicht wird der Antrag zunächst abgelehnt. Unser Ratgeber kann Antragstellenden und ihrem Rechtsbeistand helfen, Widerspruch gegen einen Ablehnungsbescheid einzulegen. Wenn der Widerspruch nicht hilft, muss der Rechtsbeistand das Amt für Ausbildungsförderung vor Gericht verklagen. Dabei können die Hinweise auf frühere Gerichtsurteile helfen, die in den Fußnoten unseres Ratgebers zu finden sind.

Als Orientierungshilfe gibt es am Anfang des Ratgebers ein Schaubild, das hier in vereinfachter Form abgebildet ist. Manche Fragen in dem Schaubild lassen sich ganz einfach beantworten. Sie erscheinen auf blauem Hintergrund. Bei anderen Fragen geht es um Bewertungen, die oft umstritten sind. Sie erscheinen deshalb auf orangem Hintergrund. Diese Fragen kann man nur verstehen, wenn man dazu den Text im Ratgeber liest.

Der Ratgeber ist ein regelmäßig aktualisiertes pdf-Dokument. Das Schaubild steht als interaktive Navigation noch einmal am Anfang unseres Ratgebers. Dort können Nutzer*innen mit Hyperlinks zwischen den einzelnen Fragen im Schaubild und den dazu gehörenden Abschnitten im Text hin- und herspringen. Auch innerhalb des Textes können Nutzer*innen mit Hyperlinks navigieren.

www.intez.de

Der Ratgeber zum Download:
https://bit.ly/2zxtmkL



Prof. Dr. Matthias Knuth

ist Research Fellow am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen.

© privat

FACHBEITRAG

GEGEN DEN WILDWUCHS

IM JAHR 1998 FIEL DAS BERATUNGSMONOPOL DER DAMALIGEN BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT. DIE FOLGE: ES ENTSTANDEN ZAHLREICHE BESCHÄFTIGUNGSORIENTIERTE BERATUNGSEINRICHTUNGEN, OHNE DASS ES HIERZU GESETZLICHE RICHTLINIEN GAB. DIES WAR DER STARTSCHUSS FÜR EINE DEBATTE ÜBER QUALITÄTSKRITERIEN IN DER BERATUNG. SIE HÄLT BIS HEUTE AN UND IST WICHTIG, UM PROFESSIONELLE ANGEBOTE ZU SICHERN.

Stefan Nowack

Mit der Neuausrichtung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik kam es 1998 zu grundlegenden Veränderungen der hier bisher geltenden gesetzlichen Grundlagen, die im Sozialgesetzbuch III verankert wurden. Eine wesentliche Folge für den Bereich der beschäftigungsorientierten Beratungsdienstleistungen, die bisher ausschließlich durch die Bundesanstalt für Arbeit (ab 1998 Bundesagentur für Arbeit) ausgeübt wurden, war der Fall des Beratungsmonopols. Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern war Deutschland auf dieses Ereignis weder gesetzlich noch kulturell eingestellt. Dies hatte zur Folge, dass in kurzer Zeit ein Wildwuchs an Beratungseinrichtungen entstand, ohne dass es hierzu gesetzliche oder andere Richtlinien gab.

Deshalb sah sich als einer der Ersten der deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb e.V.), 1998 noch als Fachverband für ausschließlich bei der Bundesagentur für Arbeit tätige Berufsberater*innen, veranlasst, die Debatte zur Formulierung verbraucherorientierter Qualitätssicherung arbeitsmarktorientierter Beratungsdienstleistungen anzustoßen. In diesem Kontext kam es durch diesen Verband zur erstmaligen Formulierung eines Berufsbildes und zur Gründung des BerufsBeratungsRegisters-BBRegister e.V., dessen Zielsetzung es war und ist, Berater*innen, die den im Register genannten Qualitätskriterien entsprechen, zu registrieren und durch ihre Veröffentlichung interessierten Ratsuchenden eine Orientierung zu geben.

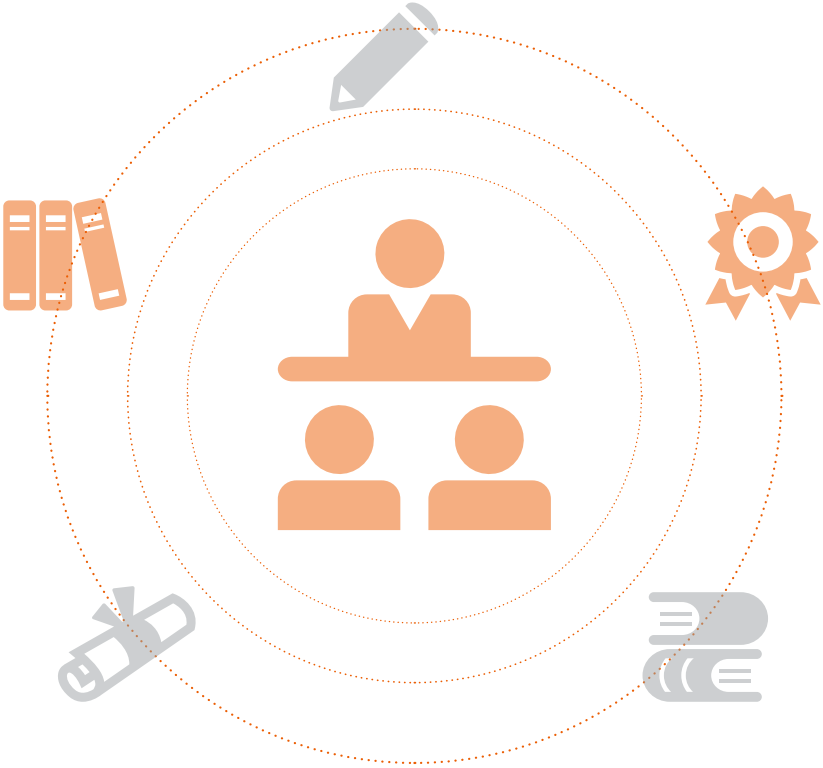
Seit 1998 sind nunmehr 22 Jahre vergangen und es hat sich einiges getan. Die aktuelle Entwicklung der Bildungs- und Arbeitsgesellschaft unterliegt ständigen Veränderungen und richtet insofern an Menschen permanent Herausforderungen, die durch das aktuelle Angebot von Beratungsdienstleistungen nicht adäquat begleitet werden.

In diesem Zusammenhang wird häufig das Ziel formuliert, einen Prozess des „lebenslangen Lernens“ und der „lebensbegleitenden Beratung“ anzustoßen. Dieser soll individuelle Ressourcen entwickeln, sichern und ihre individuelle Anwendbarkeit fördern. Jedoch hat sich die Erkenntnis zur Sicherung eines qualitativ entsprechend ausgestatteten Begleitsystems bisher noch nicht flächendeckend oder in der Branche befriedigend durchgesetzt.

Im Rahmen der vielfältigen programmatischen Ansätze öffentlich-rechtlicher Institutionen, von Hochschulen, Universitäten und von Fach- und Dachverbänden, die sich dem Handlungsfeld Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung besonders verpflichtet fühlen, sind institutionelle Handlungsprogramme und eine Reihe von Vorschlägen und Forderungen erarbeitet worden, die in ihren Grundlagen einen hohen Grad an Übereinstimmung aufweisen. Bei der Bundesagentur für Arbeit sind diese selbstverständlich eng mit der Organisationsform des Unternehmens verbunden. Weitere Institutionen, die sich dem Thema gewidmet haben, sind:

- **die Hochschule des Bundes in Mannheim und Schwerin,**
- **die Universitäten:** **https://www.dvb-fachverband.de/bildungsangebote/studiengaenge-an-hochschulen/**
- **die Deutsche Gesellschaft für Beratung-DGFB e. V.**
- **der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung e. V. - dvb**
- **die k.o.s. GmbH Berlin**
- **das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung - nfb e. V.**

Ergänzt werden diese Entwicklungsprozesse um die gesellschaftliche Sicherung dieser Dienstleistung durch die Einbeziehung besonderer Perspektiven, wie der Beratung von Eingewanderten und Geflüchteten. Dieser Gesichtspunkt ist für



© iStock.com/T-VICTOR-

die globalisierte Bildungs- und Arbeitsgesellschaft von besonderer Bedeutung, um den Fachkäftebedarf der Wirtschaft zu sichern und die demografische Entwicklung der Gesellschaften Europas und der Bundesrepublik Deutschland abzupuffern. Es gilt deshalb, nicht ausgeschöpfte Potentiale der Bevölkerung mit Einwanderungsgeschichte besser zu nutzen und die Annerkennung beruflicher Kompetenzen, die nicht in der Bundesrepublik erworben wurden, zu fördern.

SERBSTVERSTÄNDNIS DER BERATENEN STÄRKEN

Die berufliche Beratung Ratsuchender mit Einwanderungshintergrund stellt an die Beratungsfachkraft besondere Herausforderungen. Ausgangspunkt ist hierbei die vielfach beschriebene Erfahrung von Berater*innen, dass es bei der Klärung eines Beratungsanliegens häufig zu Situationen kommt, in denen Menschen unterschiedlichster kultureller Herkunft in verschiedensten Formen ihre individuelle Veranlassung zur Wahrnehmung einer Beratung darstellen. Berater*innen sahen sich vielfach nicht in der Lage mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln, diese Anliegen adäquat zu erkennen.

Ratsuchende sind häufig aufgrund ihrer Vorerfahrungen aus dem Herkunftsland bzw. im Umgang mit deutschen Institutionen nicht daran gewöhnt, nach der zum Beratungsgespräch veranlassenden, eigenen Motivation gefragt zu werden. Eine erste Hürde der Kommunikation, die gleich zu Anfang des Gespräches genommen werden muss. Einerseits ist es in vielen Kulturen nicht üblich, sofort „mit der Tür ins Haus zu fallen“, andererseits wird das Aufsuchen von Beratungseinrichtungen in einer Reihe von Kulturkreisen eher als eine Folge unangenehmer Sanktionen wahrgenommen. Die sich sehr unterschiedlich präsentierenden und in ihren Zielsetzungen auch unterschiedlich aufgestellten Dienstleistungsangebote in den Rechtskreisen SGB II und III haben gerade im Rechtskreis SGB II das ohnehin nicht große Vertrauen der Zielgruppen in staatliche Institutionen nicht verbessert.

Gerade in diesen Institutionen nach SGB II fehlt aufgrund von Sachzwängen aber auch aus qualifikatorischen Gründen die zu einer Beratung notwendige Zeit, um sich intensiv mit der Person des*der Ratsuchenden adäquat auseinander zu setzen.

Hierdurch kommt es seitens der Ratsuchenden zu den unterschiedlichsten individuellen Wahrnehmungen, die überwiegend als diskriminierend empfunden werden und sie nicht ermutigen, sich gegenüber einer Beratungsfachkraft vertrauensvoll zu äußern.

Nach bisherigen Erkenntnissen wird in Fachkreisen die Entwicklung einer neuen, auf die Zielgruppen abgestimmten, speziellen oder zielgruppenspezifischen Methodik der Einzelberatung als nicht notwendig erachtet. Sowohl die klassischen Methoden als auch die hieraus entwickelten Grundlagen der systemischen Beratung sind nach bisherigen Erkenntnissen ausreichend. Hinzu können Methoden kommen, die sich Berater*innen durch individuelle Fortbildung angeeignet haben. Notwendig ist also eine permanente Fortbildung von Beratungsfachkräften und die Möglichkeit der Sensibilisierung für Konfliktsituationen, die sich aus der Einzelberatung ergeben können.

Diese Fortbildungen verfolgen im Wesentlichen das Ziel, die Souveränität und das Selbstverständnis des Beratenden zu stärken. Es sollen Strategien vermittelt werden, die es Beratungsfachkräften ermöglichen, ihr beraterisches Verhalten in der Beratung von Eingewanderten besser zu beobachten und zu strukturieren. Auch werden Beratende ermutigt, auf diesem Wege erkannte Defizite schneller zu erkennen und diese in eigene Potenziale zu verwandeln.

>>

ZU DEN QUALITÄTSKRITERIEN

In den nachfolgend beschriebenen Qualitätskriterien (farblich hervorgehoben) wird die berufliche Beratung aus den Perspektiven der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, des Beratungsprozesses, der professionellen Beratungsfachkraft selbst und in ihrem organisationalen Umfeld beschrieben. Sie sind im Wesentlichen der Veröffentlichung „Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung" von Frau Professor Schiersmann, Miriam Bachmann, Alexander Dauner, Peter Weber im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, 2008 im W. Bertelsmann Verlag erschienen, entnommen. Durch die Einbeziehung einer großen Anzahl der anfangs beschriebenen Akteure und deren Expertise in diese Veröffentlichung bilden sie repräsentativ den gegenwärtigen Stand der Diskussion um die Qualitätskriterien im Handlungsfeld Beratung ab.

QUALITÄTSKRITERIEN IM BERATUNGSPROZESS:

- **Klärung der Auftragslinie des Beratungsgespräches/ Anliegenklärung**
- **Berater*innen leisten einen dem Beratungsanliegen adäquaten Beziehungsaufbau.**
- **Berater*innen nehmen gemeinsam mit den Ratsuchenden eine adäquate Klärung der Ziele und Bedürfnisse vor.**
- **Berater*innen leisten anliegenorientierte Hilfe zur Problembewältigung.**

In diesem für das Beratungsgespräch entscheidendsten Abschnitt, in dem in erster Linie der von der*dem Berater*in zu erfüllende Auftrag geklärt wird, ist die von der*dem Berater*in geforderte professionelle Aufmerksamkeit besonders gefordert. Kommt es schon in diesem Gesprächsabschnitt zu Fehlinterpretationen und beraterischen Wahrnehmungsstörungen ist hiervon der gesamte, weitere Beratungsablauf beeinflusst.

QUALITÄTSKRITERIEN IM BERATERISCHEN KONTEXT:

- **Berater*innen sind durch kontinuierliche Fortbildung zu professionellem beraterischen Handeln befähigt. Die Inhalte der beraterischen Fortbildung orientieren sich an einem abgestimmten und anerkannten Kompetenzprofil.**

QUALITÄTSKRITERIEN IM ORGANISATIONALEN KONTEXT:

- **Eine Beratungseinrichtung formuliert ein spezifisches, an den Bedürfnissen ihrer Zielgruppe ausgerichtetes Leitbild und konkretisiert die Umsetzung durch Strategien.**
- **Strukturen, Funktionen und zentrale Prozesse sind identifiziert und werden bei Bedarf optimiert.**
- **Die Gestaltung der Organisationskultur sowie Art und Weise des Umgangs mit beteiligten Akteuren wird gepflegt und bei Bedarf optimiert.**
- **Es stehen Mittel und Infrastruktur in einem angemessenen Umfang zur Verfügung.**
- **Durch das organisationale Handeln wird ein angemessener Austausch mit der Umwelt im Sinne von Vernetzung und Kooperation gefördert.**

Der vielfach diskutierte Ansatz, Mitarbeiter*innen mit eigener Einwanderungsgeschichte zu beschäftigen um hierdurch Beratungsangebote anbieten zu können, die in der Muttersprache Ratsuchender durchgeführt werden, ist hierbei nicht das Ziel. Diese noch sehr verbreitet anzutreffende Haltung beruht auf der Einstellung, Muttersprachler*innen als Sprachmittler*innen und nicht unbedingt als Fachkräfte der beruflichen Beratung einzusetzen.

Die Einstellung qualifizierter Fachkräfte mit Einwanderungsgeschichte hat ihren Grund in der Fähigkeit dieser Berater*innen, auch Ratsuchende an eine berufliche Beratung heranzuführen, die bisher keinen Zugang zu den Systemen gefunden haben. Durch die Vorbildfunktion dieser Beratungsfachkräfte sollen sie ermutigt werden, sich mit Fragen der eigenen beruflichen Entwicklung auseinander zu setzen.

Die Option einer muttersprachlichen Beratung kann hierbei in Anspruch genommen werden, steht jedoch nicht im Zentrum der Beratungsarbeit. Die geforderten Qualifikationen von Beratungsfachkräften bei allen Institutionen müssen vergleichbar sein. Fundierte Kenntnisse einer anderen Sprache zählen hierbei zur Ressource und sind insofern eine sinnvolle Ergänzung zur akademischen und beraterischen Qualifikation und Erfahrung.

Es sollten also alle Institutionen auch Mitarbeiter*innen beschäftigen, die selbst einen Einwanderungshintergrund haben. Dies jedoch wie beschrieben als Ermutigungs- und Beteiligungssignal.

QUALITÄTSKRITERIEN IM GESELLSCHAFTLICHEN KONTEXT:

- Die methodische Ausgestaltung des Beratungsprozesses sowie die organisationale Einbindung orientieren sich an den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.
- Das Beratungshandeln unterstützt und fördert die Kompetenz der Ratsuchenden zur Selbstbehauptung.
- Das Beratungshandeln unterstützt die Förderung von Kompetenzen, die dazu beitragen, die Bildungs- und Beschäftigungschancen der Ratsuchenden zu verbessern und damit das selbständige Agieren auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen und ein optimal qualifiziertes Arbeitskräftepotential zu schaffen.
- Das Beratungshandeln orientiert sich am Ziel der Chancengleichheit und trägt dazu bei, dass weder sozialer Status noch kulturelle Herkunft, Geschlecht oder regionale Aspekte die individuellen Lernanstrengungen so überlagern, dass Ungleichheit bekräftigt wird.

ZU DEN GRUNDSÄTZEN DER BERATUNG

- **Menschen haben ein Recht auf die Bereitstellung eines hochwertigen Angebotes von Beratungsdienstleistungen im Kontext von Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eine Pflicht zur Inanspruchnahme besteht jedoch nicht.**
- **Das Beratungshandeln, das organisationale Handeln sowie das beratungsrelevante politische Handeln orientieren sich an den Bedürfnissen und Ressourcen der Ratsuchenden.**
- **Das Handeln ist für alle Akteure transparent.**
- **Ethische Aspekte sind handlungsleitend. Sie sind immer wieder neu zu konkretisieren.**
- **Beratungshandeln und organisationales Handeln basieren auf fundierten und integrierten Qualitätsstrategien.**

THESEN ZUR BERATUNG

- **Die Professionalität beruflicher Beratung benötigt ein eigenständiges Berufsbild und in diesem Zusammenhang ein eigenes Bild qualifikatorischer Voraussetzungen und geordneter Bildungsgänge.**
- **Die Finanzierung der Dienstleistung Berufs- und Bildungsberatung ist als staatliche Aufgabe sicherzustellen.**
- **Bildungs- und Berufsberatung steht im Kontext lebenslangen Lernens, muss also für unterschiedliche Zielgruppen angeboten werden.**
- **Bildungs- und Berufsberatung ist kein Allheilmittel. Aus diesem Grunde müssen Grenzen und Möglichkeiten in einen gesellschaftlichen Kontext gestellt werden.**

Weitere Informationen:
https://www.dvb-fachverband.de/dvb/

Stefan Nowack
ist Geschäftsführender Projektleiter
bei Arbeit und Bildung e. V.
www.aub-berlin.de

© privat

PRAXIS

„ICH BIN VORBILD UND KANN AUCH VERTRAUEN SCHAFFEN“

UM PROFESSIONELLE BERATUNGSARBEIT ZU LEISTEN, BRAUCHT ES FACHLICHE EXPERTISE UND BERATUNGS-KNOW-HOW EBENSO WIE EMPATHIEVERMÖGEN. MIGRATIONSERFAHRUNG KANN DABEI HELFEN, VERTRAUEN ZU SCHAFFEN. DAS WEISS SEMIRE ZAREI, ANERKENNUNGSBERATERIN BEI BERAMÍ BERUFLICHE INTEGRATION E. V., AUS EIGENER ERFAHRUNG.

Die Anerkennungsberaterin spricht sechs Sprachen sowie zwei kurdische Dialekte und hat in sieben verschiedenen Ländern gelebt. Sie war 16 Jahre alt, als sie mit ihrer Familie in Schweden Asyl bekam, weil sie als Kurden verfolgt wurden. Nach der Schule absolvierte sie eine dreijährige Ausbildung zur Krankenpflegehelferin. „Das war eine schöne Zeit, ich habe viel Positives erlebt und Berufserfahrung in sehr unterschiedlichen Bereichen sammeln können“, berichtet Zarei. 10 Jahre arbeitete sie als Pflegehelferin, studierte parallel im Europaprogramm Politikwissenschaften und arbeitete in Vollzeit als Reporterin beim Radio. „Darüber hinaus habe ich ehrenamtlich in einem Frauenhaus in Stockholm beraten, eine Qualifizierung zur Beraterin absolviert und einen Verein zur Unterstützung von jungen Mädchen gegründet“. Mit ihrem Mann kam sie 2009 nach Frankfurt/M., wo sie zufällig auf beramí stieß: „Ich war begeistert von dem vielseitigen Beratungs- und Qualifizierungsangebot. Ich besuchte damals einen Deutschkurs, hatte aber keine Idee, wie ich mich beruflich weiterentwickeln kann“, erzählt Zarei. Sie arbeitete für eine Zeitarbeitsfirma in der Pflege, oft 13 Tage in Folge und bei schlechter Bezahlung, nebenher lernte sie Deutsch. Mit Unterstützung der Anerkennungsberatung wurden ihre Zeugnisse als Pflegehelferin anerkannt – eine wichtige Grundlage, um einen Vertrag bei einer Klinik unter fairen Bedingungen abzuschließen.

„Von Beginn an spielt die Anerkennung mitgebrachter Abschlüsse eine zentrale Rolle in der beruflichen Beratung bei beramí“, sagt Andrea Ulrich, Projektleiterin der IQ Anerkennungsberatung Frankfurt, “was auch mit der persönlichen Erfahrung der Kolleg*innen zu tun hat, die aus 16 Nationen stammen. Wir haben das Ziel, dass Migrant*innen entsprechend ihren Qualifikationen und Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen und nicht in Helferjobs landen.“ Die Diversität des Teams stellt eine enorme Ressource in der Beratungsarbeit dar: Die Kenntnis über Bildungssysteme aus verschiedenen Ländern ermöglicht eine adäquate Einordnung von Ausbildungsnachweisen und ausbildenden Institutionen, um die Erfolgschancen für einen Anerkennungsprozess zügig einschätzen zu können. Nicht zuletzt trägt die Multilingualität der Berater*innen dazu bei, Barrieren in der Beratung abzubauen. Seit 2016 ist Semire Zarei als IQ Anerkennungsberaterin bei beramí tätig und weiß, wie wichtig es ist, Ratsuchende in ihrem Selbstwertgefühl zu stärken und ihnen Mut zu machen. „Ich bin Vorbild und kann auch Vertrauen schaffen, weil ich oft in der Muttersprache sprechen kann“, sagt Zarei.

Eigene Migrationserfahrung reicht alleine jedoch nicht aus, um kompetente Beratung für Migrant*innen zu gewährleisten. Wichtig ist auch die fachliche Auseinandersetzung mit den Themen Beratung und Migration sowie die Reflexion über eigene biografische Erfahrungen. Das weiß beramí nicht zuletzt aus 30 Jahren Beratungserfahrung. „Neben den vielfältigen Ausbildungen unserer Berater*innen ist die fachliche Weiterentwicklung durch den Besuch von Weiterbildungen selbstverständlich, wie u.a. Systemische Beratungskompetenz nach der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF)”, so Ulrich. „Daneben werden in Supervisionen Beratungsfälle regelmäßig gemeinsam reflektiert. In unserem ‚Handlungsfeld Beratung‘ wird im Team kontinuierlich daran gearbeitet, die Qualität der Beratungsangebote von beramí zu verbessern und Informationen für alle zugänglich zu machen.“

Die vielfältigen Beratungsangebote bei beramí sind eng verzahnt, die Beratenden können auch hier von den Synergien profitieren. beramí verfolgt immer den Ansatz, die Gesamtsituation der Ratsuchenden im Blick zu haben: „Wir prüfen nicht nur die Datenlage, sondern auch, welche Erfahrungen die Person mitbringt und in welcher persönlichen Situation sie steckt. Eine alleinerziehende Pflegekraft wird –

Semire Zarei

Perspektivenwechsel: Semire Zarei kam einst als Ratsuchende in die Anerkennungsberatung von beramí. Heute ist sie selbst als Anerkennungsberaterin tätig und gibt ihr Know-how an Anerkennungssuchende weiter.

© Cornelia Goldstein

Aktuelle Angebote im IQ Netzwerk Hessen

- Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung Frankfurt
- Hessenweite Anerkennungshotline zur telefonischen Erstberatung: 0800/1301040 (Montag, Dienstag, Mittwoch und Freitag: 09:00 bis 12:30 Uhr; Donnerstag: 14:00 bis 17:30 Uhr)
- Brückenmaßnahme „BildungSwege“: Qualifizierung von Eingewanderten mit pädagogischen und sozialwissenschaftlichen Abschlüssen zur Vorbereitung auf das Berufsfeld Bildungsberatung und ergänzender Berufssprachkurs Pädagogik
- Brückenmaßnahme „Ready-Steady-Go!“ in Kooperation mit der Frankfurt University of Applied Sciences für Wirtschaftswissenschaftler*innen und Jurist*innen mit ausländischem Abschluss

Weitere Infos auf **www.hessen.netzwerk-iq.de** sowie **www.berami.de**.

trotz anerkannter Ausbildung – kaum in Schichtarbeit in ihrem Beruf arbeiten können“, berichtet Zarei.
Die Expertise gibt der Verein, der in 2020 sein 30-jähriges Jubiläum feiert, durch eine eigene Fortbildungsreihe für Beratende weiter, die u. a. beim Paritätischen Bildungswerk in Frankfurt angeboten wird.

Aus den Bedarfen der Ratsuchenden und deren Rückmeldungen sowie mit Blick auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation entwickelt beramí zudem regelmäßig neue Qualifizierungsangebote – darunter auch Anschlussangebote für Anerkennungssuchende sowie für Personen, die ihre berufliche Perspektive auf dem Arbeitsmarkt verbessern möchten. So bietet der Verein derzeit im Rahmen des IQ Netzwerks Hessen zwei Brückenmaßnahmen für Akademiker*innen mit im Ausland erworbenen Studienabschlüssen an (weitere Informationen im Infokasten).

Semire Zarei zieht Bilanz: „Ich bringe Empathie und Erfahrung mit. Fachlich bin ich durch die Einbindung im Beratungsteam immer auf dem neuesten Stand. Ich fühle mich als Beraterin wie ein Fisch im Wasser!“

Cornelia Goldstein

beramí berufliche Integration e.V. ist einer von drei Trägern der Anerkennungsberatung im IQ Netzwerk Hessen. beramí ist dabei für die hessenweite Anerkennungshotline und die Beratung in Frankfurt zuständig. Das Amt für Zuwanderung und Integration der Landeshauptstadt Wiesbaden ist Ansprechpartner für die Stadt Wiesbaden und den Rheingau-Taunus-Kreis. Die Mobile Anerkennungsberatung – MoAB von INBAS verantwortet die Beratung in 23 Landkreisen und kreisfreien Städten in Nord-, Mittel- und Südhessen.
Weitere Informationen zum hessenweiten Beratungsangebot unter www.hessen.netzwerk-iq.de/anerkennungsberatung

INTERVIEW

„DIE KRISE IST EIN ANTREIBER DER DIGITALISIERUNG“

DURCH DIE KONTAKTBESCHRÄNKUNGEN WÄCHST IN ZEITEN DER CORONA-PANDEMIE DER DRUCK, AUF ALTERNATIVE BERATUNGSKANÄLE UMZUSCHWENKEN. STEFAN KÜHNE, EXPERTE FÜR ELEKTRONISCHE BERATUNG, ERKLÄRT, WIE DER UMSTIEG AUF DIGITALE MEDIEN GELINGEN KANN UND WELCHE FALLSTRICKE DABEI LAUERN.

Sie beschäftigen sich seit Jahren intensiv mit elektronischen Beratungsformen. Spüren Sie im Zuge der Corona-Pandemie deutlich mehr Interesse an diesen Beratungskanälen?

Stefan Kühne: Absolut, es gibt einen enormen Druck auf das ganze Spektrum von Beratungsangeboten, weil sich niemand vorstellen konnte, dass über Nacht der erprobte Kanal der Face-to-Face-Beratung wegfällt. Wir bieten auch Trainings zur elektronischen Beratung an und bekommen eine nicht enden wollende Flut an Anfragen für Online-Seminare, weil natürlich auch Bildungsveranstaltungen mit Präsenz nicht stattfinden. Der österreichische Verband für Psychotherapie hat das Thema zum Beispiel für sich entdeckt und wir haben für diese Zielgruppe zehn Online-Seminare angeboten. Alle waren hoffnungslos ausgebucht.

Mit welchen Fragen wenden sich Ratsuchende an Sie?

Kühne: Es geht vor allem um Methodik und Technik. Es kommt da vor allem darauf an, sich vor dem Beginn einer elektronischen Beratung Gedanken zu machen, was man über digitale Kanäle für wen anbieten möchte. Und natürlich sollte man dann selbst mit den entsprechenden Tools und deren Handhabung vertraut sein: Wie kann ich ein Beratungsgespräch in einem Videocall aufbauen? Was ist eine Chat-Beratung oder eine Messenger-Beratung? Bei der Technik steht Datenschutz im Vordergrund. Die Leitfrage ist immer: Wir haben uns bisher nicht damit beschäftigt, was dürfen wir überhaupt, was ist datensicher? Dann lesen wenig technikaffine Menschen Schlagzeilen zu dem Videokonferenz-Tool Zoom, verstehen nicht genau, was die Kritik daran ist und sind extrem verunsichert, welche Tools überhaupt einsetzbar sind für die verschiedensten Abstufungen von Beratung. Viele sind auch skeptisch, ob ein Videotelefonat überhaupt ein persönlicher Kontakt ist.

Wie nah dran an einer persönlichen Beratung ist ein Videocall?

Kühne: Er sieht so aus wie ein Face-to-Face-Kontakt, ist aber keiner. Ich kann in die Kamera blicken oder meine Gesprächsparter*in anschauen, aber ich müsste schon sehr schielen, wenn ich beides tun wollte. Wir simulieren bei unserem Videocall eine Art von Gegenübersitzen, tun es aber nicht.

Aber ich sehe immerhin Ihre Mimik…

Kühne: Das stimmt. Aber trotzdem sehen Sie nur einen Frame. Sie nehmen nicht wahr, was ich mit den Händen mache oder ob ich mit den Füßen wippe. Bei einem Videocall ist es außerdem zum ersten Mal so, dass Beratende Einblick in die Privatsphäre von Ratsuchenden bekommen. Es kann durchaus sein, dass das denen nicht recht ist. Außerdem gibt es ökonomische Aspekte. Ich brauche einen Laptop oder ein Smartphone und WLAN. Und meine Wohnsituation sollte so sein, dass ich mich dafür nicht schämen muss. Es sollte auch niemand in der Wohnung mithören können. Wenn diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, kommen eher schriftbasierte Beratungsformen infrage.

Neben Videocalls sind in der Beratung grundsätzlich Telefon, SMS, Chat, E-Mail und Messenger als Kommunikationskanäle denkbar. Was sind die Vor- und Nachteile dieser Kanäle?

Kühne: Ein Nachteil ist im Chat die Informationsmenge. Ich kann dort viel weniger Informationen unterbringen als in einem persönlichen Gespräch. Also brauche ich unter Umständen mehr Zeit. Und ich brauche in der Beratungsstelle Personal, das den Chat zeitgleich macht. Bei der Mail ist der Vorteil, dass die Kommunikation zeitversetzt stattfindet. Die Ratsuchenden können schreiben, wenn sie gerade Zeit dazu haben.

© iStock.com/miakievy

Telefon ist natürlich das Medium, mit dem viele Menschen im Alltag vertraut sind. Alle Beratende, die Face-to-Face-Beratung machen, trauen sich sehr schnell, auch am Telefon Beratung anzubieten. Bei Chat und E-Mail ist der Schritt größer. Was neu hinzukommt, ist die Messenger-Beratung. Fast alle Ratsuchenden haben Smartphones und einen Messenger installiert, meist Whatsapp, und strukturieren damit ihren Alltag. Das ist eine Kommunikationserfahrung, die viele Menschen als Erwartung in die Beratung mitbringen. Für die Beratung sind Messenger aber noch einmal schwieriger, denn dann muss ich sicherstellen, dass ich sie auch datensicher nutzen kann. Whatsapp fällt dann schon einmal weg und ich muss schauen, ob ich mit meinen Ratsuchenden auf datensicherere Messenger ausweichen kann.

Was gibt es beim Thema Datenschutz insgesamt für Fallstricke?

Kühne: Ich würde den Datenschutz unter zwei Aspekten betrachten. Das eine ist die Datensicherheit des Tools im Sinne auch von Datenstabilität. Nehmen wir das Beispiel Zoom, das jetzt auch viel durch die Medien gegangen ist. Dieses Videocall-Tool läuft extrem stabil, ich kenne aus meiner persönlichen Erfahrung mit Online-Seminaren keinen einzigen Fall, in dem Zoom abgestürzt wäre. Stabilität kann schon einmal ein Wert an sich sein. Ein zu hundert Prozent datensicheres Tool, das es ohnehin nicht gibt, das aber drei Mal pro Stunde abstürzt, kann ich für eine Beratung nicht nutzen. Der zweite wichtige Punkt ist die Datenschutzgrundverordnung, das heißt: Kann ich das Tool, mit dem ich arbeite, DSGVO-konform nutzen? Das heißt ja noch nicht, dass das Tool sicher ist, sondern dass ich gut dokumentieren kann, wie ich mit personenbezogenen Daten umgehe, wo sie liegen, wann ich sie lösche und wie ich dazu Auskunft geben kann. Das bekomme ich bei Zoom gut hin, bei Skype nicht. Auch in der bezahlpflichtigen Business-Variante ist Skype nicht gut DSGVO-konform nutzbar.

Als die Nutzerzahlen von Videocall-Tools zu Beginn des Lockdowns stark anstiegen, stand gerade Zoom aber in der Öffentlichkeit unter Kritik...

Kühne: Alle Mitte März an die Öffentlichkeit gekommenen und auch berechtigten Kritikpunkte sind von Zoom ausgebessert worden. Sie wurden in einer Geschwindigkeit bereinigt, die ich so selten bei einem großen Unternehmen gesehen habe. Bei den bekannt gewordenen Zwischenfällen, so genannten Zoom-Bombings, bei denen ungebetene Gäste Zoom-Konferenzen störten, handelte es sich um Anwendungsfehler. Veranstalter*innen sollten Zugangsdaten wie die Meeting-ID nicht öffentlich posten, sondern die Teilnehmer*innen direkt einladen. Im übrigen hat Zoom auch auf diese Vorfälle reagiert: Die Meeting-ID erscheint inzwischen nicht mehr im Zoom-Fenster, sodass diese nicht versehentlich über einen Screenshot des Meetings in der Öffentlichkeit landen kann.

Was empfehlen Sie Berater*innen, die nun verstärkt auf elektronische Kanäle setzen wollen?

Kühne: Die Corona-Krise wirkt in der Beratung als Antreiber der Digitalisierung. Wir wissen aber noch nicht genau, wie es weitergehen wird, ob eine zweite Infektionswelle und ein erneuter Lockdown kommt? Auf jeden Fall ist es sinnvoll, sich jetzt Gedanken zu machen, um von einer erneuten Zuspitzung der Corona-Lage nicht überrascht zu werden. Auch wer eine gewisse Medienskepsis hat, sollte diese ein Stück weit hintenan stellen und die Bedürfnisse seiner Zielgruppe in den Blick nehmen. Was ist der niederschwelligste und zugleich datensicherste Kanal, den ich anbieten kann? Das können auch Mischformen sein, zum Beispiel, dass ich mit einem Audiofile auf eine E-Mail antworte.

Wie nachhaltig kann der verstärkte Einsatz technisch vermittelter Beratung in der Corona-Krise sein? Wird er die Beratungslandschaft langfristig verändern?

Kühne: Das wird einerseits davon abhängen, wie lange diese Krise andauert. Je eher wir zu einer Form von Face-to-Face-Beratung zurückkehren können, umso geringer ist der Druck, sich mit digitalen Kanälen befassen zu müssen. Auf der anderen Seite merke ich bei den Online-Seminaren, die ich dazu anbiete, dass viele Menschen neugierig sind. Sie lernen digitale Kanäle als wertvolle Werkzeuge kennen, die klassische Beratung von Angesicht zu Angesicht gleichberechtigt ergänzen können. (fe)

Stefan Kühne

ist Trainer für Onlineberatung und Herausgeber der Fachzeitschrift e-beratungsjournal.net.
Er leitet die Jugendinfo der Stadt Wien.

© Stefan Kühne

DAHIN GEHEN, WO RATSUCHENDE SIND

FRAGEN ZUM THEMA ANERKENNUNG STELLEN MIGRANT*INNEN AUCH IN DEN SOZIALEN MEDIEN. DAS IQ PROJEKT LARA – LA RED ANERKENNUNGS- UND QUALIFIZIERUNGSBERATUNG NUTZT DIESES KOMMUNIKATIONSPOTENZIAL UND BIETET AUFSUCHENDE BERATUNG BEI FACEBOOK AN.

Laura Sajeva

Die meisten Migrant*innen suchen die Informationen, die sie benötigen, über die sozialen Medien und Netzwerke ihrer Communitys, noch bevor sie die bestehenden institutionellen Beratungsdienste in Anspruch nehmen. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass über soziale Medien Informationen sehr schnell und leicht zugänglich zur Verfügung stehen sowie dass der direkte Informations- und Erfahrungsaustausch mit anderen Nutzenden in der eigenen Muttersprache erfolgen kann. Wie kann das Netzwerk IQ dieses Community- und vertrauensbasierte Kommunikationspotenzial in der Anerkennungsberatung nutzen? Die Erfahrungen des Projekts Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im IQ Landesnetzwerk Berlin können Aufschluss geben.

Neben einer Vielfalt an Themen wie Wohnungssuche, Arbeitsrecht oder Aufenthaltsverfahren ist die Frage der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen in Online-Foren häufig Gegenstand des Interesses. Aufgrund der Komplexität des Themas, der Länge der Anerkennungsverfahren und der gesetzlichen Unterschiede zwischen den Bundesländern bleiben die Fragen der Nutzenden oft unbeantwortet oder die Reaktionen beschränken sich auf oberflächliche, oft irreführende Informationen, die mit den persönlichen Erfahrungen einzelner Nutzer*innen verknüpft sind.

Die Ratsuchenden mögen sich zwar beruhigt fühlen, dass sie nicht die Einzigen sind, die solche Erfahrungen gemacht haben, doch wirkt sich dies negativ auf die Zuverlässigkeit der Informationen aus. Professionelle Informations- und Beratungsarbeit in sozialen Medien ist daher unverzichtbar, um den negativen Auswirkungen von Fehlinformationen entgegenzuwirken und gleichzeitig den Integrations- und Orientierungsprozess von Neuzuwandernden zu unterstützen sowie als wichtiges Instrument zur Identifizierung und Akquise neuer Beratungsanfragen.

STARKE ONLINE REPUTATION

Als Migrantenorganisation ist La Red – Vernetzung und Integration bereits seit 2013 für die Integration von Neuzugewanderten in die Bildung, in den Beruf und in die Gesellschaft in Berlin engagiert. Dank der konstanten Aktivität in den sozialen Medien hat sich der Träger in den letzten Jahren eine starke Online-Reputation aufgebaut und verfügt heute mit 7.000 Followern über eine der bundesweit am meisten beachteten Facebook-Seiten von Migranten-Communitys.

Das Team des Projekts LaRA – La Red Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, Teilprojekt im IQ Landesnetzwerk Berlin, ist seit Juni 2019 in den sozialen Medien – und insbesondere auf Facebook – aktiv, zunächst für die Zielgruppe der spanischsprachigen Zugewanderten aus Lateinamerika und der EU sowie der Italiener*innen in Berlin. Ab Herbst 2019 wurde die Online-Aktivität durch die Verwendung von Arabisch in den entsprechenden Communitys – v. a. für die Zielgruppe der Drittländer – gestärkt.

Der Ansatz der aufsuchenden Beratung sieht vor, dass die Berater*innen mit Hilfe von sozialen Medien dorthin gehen, wo potentielle Ratsuchende sich informieren und austauschen, um aktiv mit ihnen in Kontakt zu treten ("digital Streetwork") und sie zur Inanspruchnahme der Dienstleistungen einzuladen. Unverzichtbar für den Erfolg dieses Ansatzes sind die entsprechenden Muttersprachkenntnisse

© iStock.com/TarikVision

innerhalb des aufsuchenden Beratungsteams. Um effektiv zu sein, muss die Arbeit der aufsuchenden Beratung in den spezifischen Sprachen der Zielgruppe durchgeführt werden.

1. Identifikation von und Zugang zu Social Media-Spaces

Der erste Schritt besteht darin, die von den Zielgruppen genutzten Kanäle zu identifizieren. Das LaRA-Team hat die Plattform Facebook als Hauptkanal für seine aufsuchende Beratung gewählt und ist in rund 90 Gruppen (für Spanisch, Italienisch und Arabisch) mit insgesamt 499.585 Mitgliedern aktiv. Diese Gruppen beziehen sich meist auf die Nationalität bzw. die Herkunftsregion (z. B. Argentinos en Berlin, Syrer in Berlin, Italiani a Berlino), aber auch zusätzlich auf Berufsgruppen wie Medicos Latinoamericanos en Alemania, syrische Ärzte in Deutschland, Architetti italiani a Berlino, wobei letztere im Hinblick auf die Beratungstätigkeit im Zusammenhang mit der Anerkennung von Qualifikationen noch relevanter sind.

Die Größe der Gruppen variiert sehr, aber in allen tauchen zahlreiche beratungsrelevante Fragen auf.

2. Monitoring und aktive Teilnahme an Diskussionen

Sobald die für das Projekt relevanten Online-Foren nach ihrer geographischen Ausdehnung und den relevanten Sprach- oder Berufsgemeinschaften bestimmt worden sind, ist es notwendig, sich in diesen Räumen durch berufliche Profile zu bewegen (siehe Insert 2).

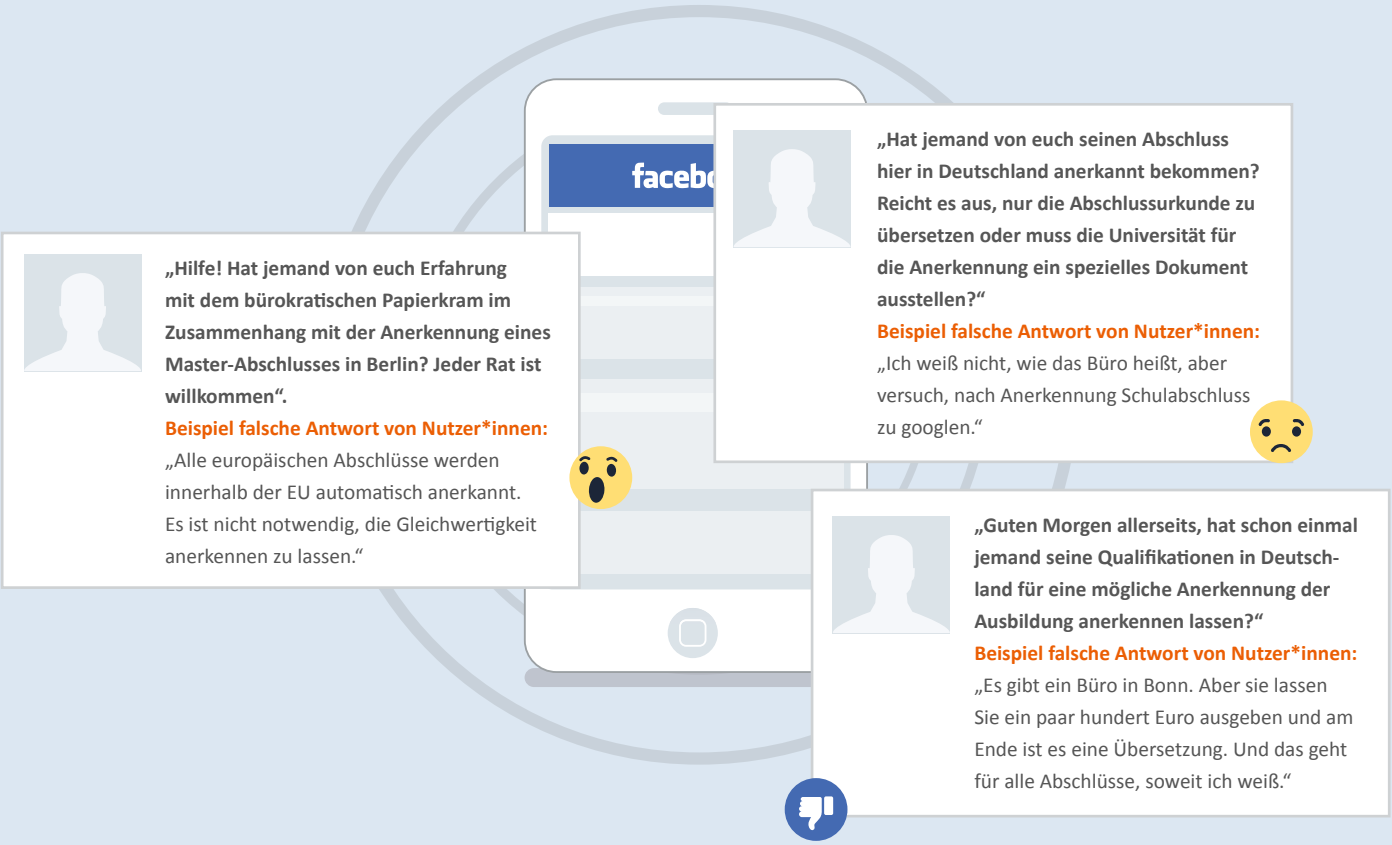
Durch die Suchfunktion mit Community-spezifischen Schlüsselwörtern ist es möglich, Personen zu identifizieren, die sich dem Anerkennungsverfahren nähern und daher Fragen zu Themen wie Übersetzung von Dokumenten, Suche nach den passenden zuständigen anerkennenden Stellen, Kosten des Anerkennungsverfahrens und vielen anderen Themen im Zusammenhang mit der Anerkennung stellen.

Die Berater*innen identifizieren und beantworten diese Fragen und nehmen an den Diskussionen teil, um falsche Antworten zu korrigieren und zusätzliche Informationen zur Verfügung zu stellen. Neben der Beantwortung bestehender Fragen kann das Team auch Diskussionen anregen, indem es Informationen in diesen Gruppen teilt. So erreichen die Berater*innen nicht nur Personen, die sich bereits

>>

Frage-Beispiele (und falsche Antworten)

Die Fragen der Benutzer*innen in Facebook Gruppen umfassen alle Themen und Berufe. Hier sind einige Beispiele:



für das Thema interessieren, sondern können auch die Zielgruppe erweitern.

Die Tätigkeit der Berater*innen wird durch eine Facebook-Seite mit der Veröffentlichung von Beiträgen in vier Sprachen unterstützt. Zudem enthält diese Facebook-Seite Verlinkungen zu den relevantesten Multiplikator*innen wie Botschaften, Kulturinstituten, anderen Beratungsstellen und Migrantenorganisationen. Außerdem erstellen die Berater*innen bei erhöhtem Informationsbedarf Pressemitteilungen, die den wichtigsten Online-Zeitungen der jeweiligen Communitys zukommen können.

So soll die Veröffentlichung von Artikeln zum Thema Anerkennung und ihre Verbreitung in den sozialen Medien angeregt werden.

3. Verweis an die IQ Anerkennungsberatung

Die Arbeit der aufsuchenden Beratung in Facebook-Gruppen hat eine datenschutzrechtliche Einschränkung. Die Online-Tätigkeit der Berater*innen beschränkt sich darauf, bestehende Fragen zu identifizieren, diese mit allgemeinen Informationen zu beantworten und endet mit der Einladung zu einer klassischen Erstberatung in die Anerkennungsberatungsstellen des Netzwerks IQ, bei der alle Datenschutzstandards gewährleistet werden können.

Nach den derzeitigen Möglichkeiten kann die Beratung nicht direkt und abschließend auf den sozialen Plattformen erfolgen, da die Beratenden für eine Anerkennungsberatung stets eine Reihe von persönlichen Daten erfragen und die Originalunterlagen einsehen müssen – ein Verfahren, das auf keiner sozialen Plattform sicher ist.

Mit seinem Social Media-Beratungsansatz in Form von kontinuierlicher und glaubwürdiger sowie die Nutzenden unterstützenden Arbeit baut das LaRA-Beratungsteam eine dauerhafte und weitreichende Online-Reputation auf.

Statistische Daten zeigen auch, dass soziale Netzwerkaktivitäten zu einem Anstieg der Anzahl der Beratungen geführt haben. Betrachtet man z. B. die Zielgruppe der Italiener*innen in Berlin, die eine der beiden ersten Zielgruppen in der Online-Arbeit des Projekts LaRA darstellten, so stellt man fest, dass die Zahl der Beratungen im Vergleich zum Vorjahr erheblich gestiegen ist, obwohl die Online-Aktivität erst im Juni begonnen hat (186 italienischsprachige

Ein berufliches Facebook Profil (IQ und DSGVO-konform)

Um Beratung in den sozialen Medien anbieten zu können, muss ein berufliches Profil verwendet werden. Nutzer*innen sollten sofort bemerken, dass sie es mit einer Institution und nicht mit einer privaten Person zu tun haben. Im IQ Styleguide gibt es klare Richtlinien, wie eine Facebook-Seite zu strukturieren ist. Diesen fügen wir auch einige Ratschläge zum Thema Datenschutz hinzu, die wir juristisch überprüfen lassen haben.

PROFILBILD UND NAME:
Im Hinblick auf Transparenz und Glaubwürdigkeit ist empfohlen, ein Porträtfoto und den vollständigen Namen zu verwenden (Alternative: Teilprojekt-Logo und -Name).

Coverfoto:
IQ Logo und Förderlogos (Hinweis: In den sozialen Medien dürfen BMAS- und ESF-Logos nicht genutzt werden). Fördersatz als Bildbeschreibung.

Steckbrief:
Link zum Impressum und Datenschutzerklärung.

Lieblingsfotos:
Förderlogos (außer BMAS- und ESF-Logos) im quadratischen Format, mit Fördersatz als Bildbeschreibung; Logos des jeweiligen IQ Landesnetzwerks und von „Anerkennung in Deutschland“;Impressum und Datenschutzerklärung (mit Text als Bildbeschreibung).

Beratungen in Berlin im Jahr 2019 gegenüber 108 im Jahr 2018). Die Beratungs-Statistik für die Zielgruppe der Italiener*innen in der Anerkennungsberatung in Berlin zeigt auch, dass die meisten von ihnen (31 %) über die sozialen Medien auf die Aktivitäten des Netzwerks IQ aufmerksam geworden sind.

Der Coronavirus-Notstand stellt für die Zielgruppe eine neue Herausforderung mit einer Zunahme von primären Existenzfragen wie Verlust des Arbeitsplatzes, Leistungen für Selbständige oder Familien usw. dar. Da die Anerkennung ein unverzichtbarer Faktor für die Integration bzw. den Wiedereinstieg in das Berufsleben nach dem Ende der Notlage ist, setzt das Beratungs-Team darauf, die Aktivitäten der aufsuchenden Beratung in dieser Krisenzeit zu intensivieren und auf die englischsprachige Zielgruppe auszuweiten.

Der rege Austausch von Fragen und Erfahrungen in den sozialen Medien bietet ein wichtiges Potential für die Ausübung von Beratungsarbeit bzw. die Bereitstellung von Informationen sowie für die Ermittlung konkreter Beratungswünsche und -bedürfnisse. Social Media-Plattformen können daher als innovatives Instrument zur Ergänzung und Erweiterung der traditionellen Beratungsangebote eingesetzt werden.

Kontakt:
La Red – Vernetzung und Integration e.V,
www.la-red.eu www.facebook.com/laredberlineV

LaRA – La Red Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung
www.la-red.eu/lara www.facebook.com/LaraAnerkennung

Laura Sajeva
ist Kommunikationswissenschaftlerin und Anerkennungs- und Qualifizierungsberaterin beim Träger La Red im IQ Landesnetzwerk Berlin.

© privat

PRAXIS

MIT WENIGEN KLICKS ZUR BERATUNG

PER WEB-APP ZUR ANERKENNUNGSBERATUNG - DAS IST IM IQ NETZWERK NRW MÖGLICH. DAS TOOL HILFT DABEI, BERATUNGSTERMINE PER TELEFON ODER E-MAIL ZU VERMITTELN, UND IST MIT BLICK AUF ALLGEMEINE DIGITALISIERUNGSBESTREBUNGEN UND DAS FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZ ZUKUNFTSWEISEND. DIE APP ERREICHT PERSONEN UNABHÄNGIG VOM AUFENTHALTSORT.

Ursula Hein

Web Apps ermöglichen einen unkomplizierten Zugang zu Anwendungssoftware im Internet, da die Informationen direkt über den Browser abgerufen werden können. Die IQ NRW Web-App zur Anerkennungsberatung ist ein digitales mehrsprachiges Instrument zur Beratungsanmeldung. Sie funktioniert losgelöst vom Wohnort der anerkennungssuchenden Person. Verfasst wurde sie in zehn Sprachen. Somit entstand ein flächendeckendes Beratungsangebot in NRW - auch für Menschen, die noch im Ausland leben und beabsichtigen, als Fachkraft in NRW zu arbeiten. Dabei müssen Personen keine Zeit für einen Beratungstermin vor Ort aufwenden, sondern werden online, per Telefon oder Video beraten.

Wie ist der Ablauf? Ratsuchende mit ausländischen Berufsqualifikationen melden sich auf der Internetseite des IQ Netzwerks NRW zur Beratung an, indem Sie den Anmeldebutton anklicken und die Anmeldung Schritt für Schritt vollziehen. Sobald die ratsuchende Person vollständig angemeldet ist, setzt sich das Beratungsteam mit ihr über E-Mail oder Telefon in Verbindung. Für eine optimale Beratung erhält das Beratungsteam über den ausgefüllten Fragebogen in der ausgewählten Sprache und die digital in der Web-App hochgeladenen Dokumente alle nötigen Angaben. Nach Eingang aller Daten erfolgt eine Beratung in der Regel per E-Mail oder telefonisch, ergänzend durch die Möglichkeit des Videochats. Alle Fragen rund um das Anerkennungsverfahren und Qualifizierungsmöglichkeiten können so auf einfache Weise und ohne ortsgebundenen Beratungstermin geklärt werden.

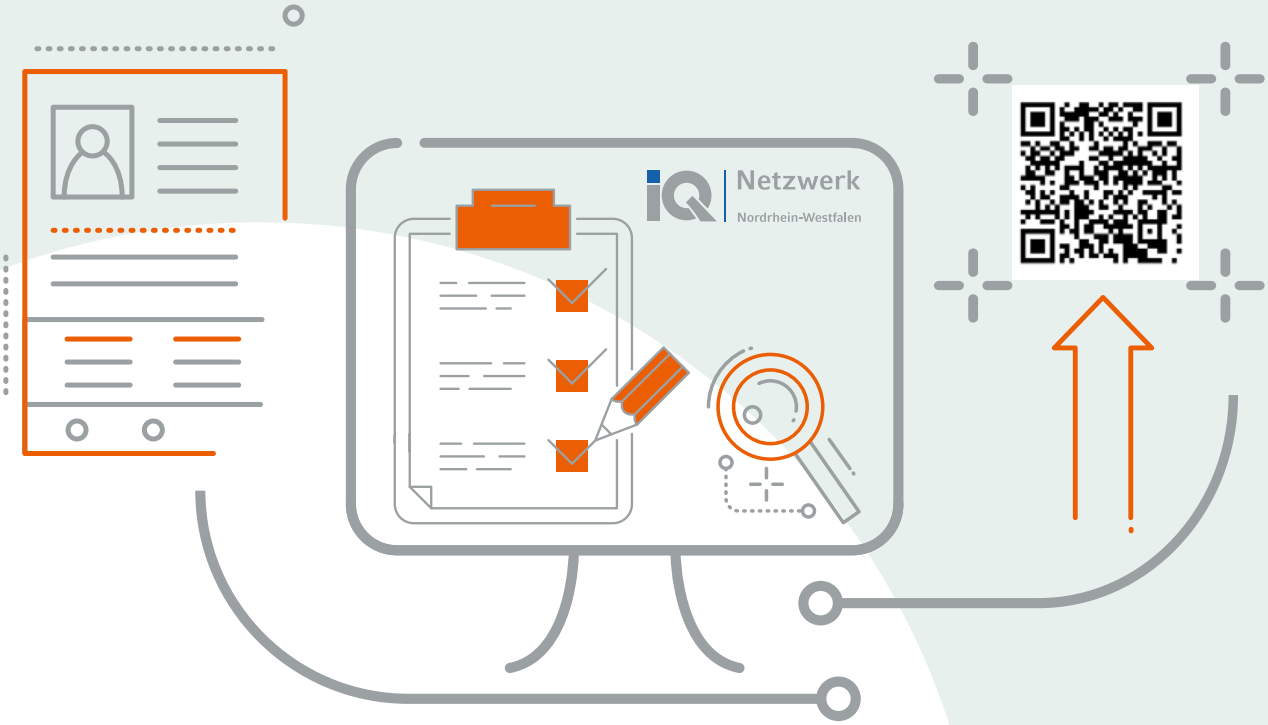
Bei der Anmeldung haben Nutzer*innen neben der Möglichkeit, beratungsrelevante Angaben zur Person zu machen, auch die Gelegenheit Dokumente hochzuladen. Je vollständiger die Angaben, um so schneller kann die ausführliche Beratung erfolgen. Zu jeder Zeit der Anmeldung ist für Datensicherheit gesorgt. Auch ohne das Hochladen von Dokumenten (die nicht immer vollständig vorliegen oder noch nicht übersetzt sind) ist eine Beratung möglich, sobald nach dem Absenden der Anmeldung die Rückmail bestätigt wurde.

ERFOLGSMODELL SEIT 2017

Herausforderung in der Umsetzung: Die Übersetzung der Formulare in zehn Sprachen und die Anpassung des Fragebogens an die Dokumentationsvorgaben des IQ Netzwerks waren die größte Herausforderung neben der Programmierung. Für die Umsetzung ist eine Assistenz in der Verwaltung notwendig, die die Organisation der Beratungsfälle übernimmt und die eingegangenen Beratungsfälle für die Berater*innen bereit legt. Sie ist telefonisch erreichbar und hilft bei Fragen zur Anmeldung.

Die Web-App ist bereits Erfolgsmodell seit 2017 und in NRW bekannt. Viele Ratsuchende erreichen sie direkt über die Homepage des IQ Netzwerkes NRW. Auch Arbeitsverwaltungen, Jobcenter und Integration Points verweisen ihre Kund*innen an sie. Das Landesprüfungsamt für Medizin, Psychotherapie und Pharmazie der Bezirksregierung in Düsseldorf verweist ebenfalls auf die Web-App als Beratungmöglichkeit für notwendige Qualifizierungen. Durchschnittlich erhält die Mobile Anerkennungsberatung bisher 50 Anfragen pro Monat über die Web-App.

Nachhaltig: Die App kann auch bundesweit als digitales Instrument eingesetzt werden. Das Beratungsangebot un-



© iStock.com/ilyaliren

terstützt die Arbeit der Arbeitsverwaltung, die zunehmend digitalisiert werden wird und ist auch mit dem Blick auf das Fachkräfteeinwanderungsgesetz zukunftsweisend. Sie ist flexibel einsetzbar und veränderbar im Hinblick auf ihre Inhalte. Es ist eine ressourcenschonende Möglichkeit, die als Ergänzung zur Face-to-Face-Beratung eine digitale Möglichkeit schafft und damit örtlich und zeitlich flexibel den Beratungsbedarf bedient. Damit wird eine weitere Klientengruppe angesprochen, nämlich diejenigen, die aus persönlichen Gründen eine digitale Beratung vorziehen.

In Zeiten der Corona-Pandemie, die durch Abstandsregeln eine Face-to-Face-Beratung nicht oder nur erschwert ermöglicht, erhält die Web-App eine zusätzliche Bedeutung. Sie steht allen Ratsuchenden als Möglichkeit der Kontaktaufnahme zur Verfügung. Die Herausforderung besteht gegenwärtig darin, auch Personen, die in der Regel eine Face-to-Face-Beratung bevorzugen, eine Beratung per Telefon und E-Mail näherzubringen. Dies gilt auch für die Kooperationspartner, die eine solche Beratung bisher nicht gewohnt sind und das für sie neue Instrument erst kennenlernen müssen.

Viktoria A. ist über die Web-App in das Verfahren zur Anerkennung ihres Abschlusses eingestiegen. „Ich wusste sofort nach der Kontaktaufnahme mit der IQ NRW Anerkennungsberaterin, ich bin am richtigen Platz," sagt die Sozialpädagogin aus Ungarn. Ihr Antragsverfahren zur Anerkennung hat ein Jahr gedauert. „Per E-Mail wurde mir das Verfahren ausführlich und verständlich auf Englisch erklärt. Ich konnte alle Dokumente hochladen und wurde zunächst per Mail beraten", erinnert sich Viktoria A. Auch die Beantragung eines Anerkennungszuschusses wurde in der Beratung begleitet. „In dieser Zeit hatte ich konsequent schriftlichen Kontakt mit meiner Anerkennungsberaterin, die mich immer sehr professionell und ambitioniert unterstützt hat." Von der Bezirksregierung hat Viktoria A. inzwischen den rechtskräftigen Bescheid erhalten. „Damit hat sich der Aufwand sehr gelohnt. Mein Abschluss ist anerkannt. Ich kann den Weg über die Web-App des IQ Netzwerks sehr empfehlen. Ein persönlicher Kontakt ist nicht ausgeschlossen. Besonders freut es mich, dass ich meine Beraterin persönlich und vor Ort kennen lernen durfte."

Weitere Informationen:
www.iq-netzwerk-nrw.de/anerkennungserstberatung

Ursula Hein
leitet die mobile Anerkennungsberatung im IQ Netzwerk NRW.

© WHKT

PRAXIS

NIEDRIGSCHWELLIG, VERTRAUENSVOLL, DIREKT

DIE IQ ANERKENNUNGSBERATUNG IN NORD- UND OSTBRANDENBURG SETZT AUF VIDEOS IN SOZIALEN MEDIEN, UM POTENZIELL RATSUCHENDE MIT ERSTINFORMATIONEN ZU VERSORGEN UND DADURCH DEN ZUGANG ZUR BERATUNG ZU ERLEICHTERN. DAS ZUNÄCHST NUR AUF POLNISCH VERFÜGBARE ANGEBOT SOLL ES BALD AUCH AUF RUSSISCH GEBEN.

Krzysztofa Bieniak

Seit 2015 berät die IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung in Nord- und Ostbrandenburg Menschen mit ausländischen Abschlüssen zu Anerkennungsmöglichkeiten. Die Spezifik des Flächenlandes Brandenburg, die diverse Zielgruppe und eine Nähe zum Nachbarland Polen verlangt von den Berater*innen stets viel Kreativität und Mut, neue Zugangswege und Methoden der Akquise zu erproben. Trotz der niedrigen Bevölkerungsdichte sind wir immer bemüht, persönliche Beratungen sowohl vor Ort als auch in mobiler Form anzubieten, damit wir nicht nur den inhaltlichen, sondern auch den sozialen Komponenten der Beratung gerecht werden können. In der persönlichen Beratung kommen außer Worten viele andere Ausdrucksmöglichkeiten (Gestik, Mimik) zum Einsatz, die enorm zum positiven Gesprächsklima und zur Aufnahme der oft komplexen Inhalte beitragen.

Der Ausbruch der Corona-Pandemie hat unser Projekt vor eine bisher nicht gekannte Herausforderung gestellt: das Kontaktverbot. Das seitdem eingeschränkte Beratungsangebot wollten wir in einer digitalen Form ergänzen und erweitern, um potenzielle Ratsuchende mit Erstinformationen zu versorgen, auf unser vielfältiges Angebot aufmerksam zu machen und dadurch den Zugang zur Beratung zu erleichtern. Soziale-Medien-Plattformen wie Facebook und Youtube bieten dafür verschiedene Veröffentlichungs-und Kommunikationsmöglichkeiten an. Vor allem durch die bewegten Bilder können Inhalte schnell, simpel und gut zugänglich veröffentlicht werden. Darüber hinaus gibt es auf beiden Plattformen die Möglichkeit eines direkten Feedbacks und einer Kontaktaufnahme durch Kommentarfunktion.
Der Einstieg in die digitale Präsenz erfolgte für uns dank einer Einladung zu einem Interview von Paulina Jastrzab-Skwarczynska, Mitgründerin der Deutschsprachschule für polnischsprachige Kund*innen: www.jezykowo.org. Zusammen mit der zweiten Gründerin Olga Wilczynska bietet sie niederschwellige Deutschkurse mit dem Schwerpunkt Kommunikation an. Das Angebot der Sprachschule richtet sich vor allem an in Deutschland wohnhafte polnische Migrant*innen. Das Video mit dem Interview, das auf Polnisch mit mir als Projektleitung des IQ Teilprojekts geführt wurde, wurde sowohl auf der Facebookseite des IQ Netzwerks Brandenburg als auch auf den Facebook- und Youtube-Kanälen von Jezykowo.org veröffentlicht.

VERTRAUTE ATMOSPHÄRE

Das IQ Projekt konnte von dessen Bekanntheit und der großen Reichweite profitieren, die spezifische Zielgruppe der polnischsprachigen Migrant*innen in Deutschland ansprechen und auf unser Beratungsangebot aufmerksam machen. Des Weiteren stellen die Kanäle von Jezykowow.org für die Community-Mitglieder einen Ort des sicheren Austausches und des Vertrauens dar. Ich konnte die IQ Anerkennungsberatung in einem sehr niedrigschwelligen digitalen Raum vorstellen. Das Gespräch wurde von Muttersprachlerinnen auf Polnisch geführt, um die sprachlich-kulturelle Verständigung zu gewährleisten und eine vertraute Atmosphäre aufzubauen. In dem kurzen Interview erklärte ich, welche Vorteile die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen mit sich bringt, welche Bedingungen erfüllt sein müssen, um einen solchen Anerkennungsprozess durchlau-

© iStock.com/PCH-Vector

fen zu können und welche Kosten damit verbunden sind. Ich bin auf typische Fragen und Unsicherheiten in Bezug auf Anerkennung aus meiner Beratungspraxis eingegangen. Am Ende des Interviews habe ich nochmal betont, dass es sich um eine Beratungsstelle für die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen im Land Brandenburg handelt.

Das Video ermöglicht eine unkomplizierte und direkte Interaktion mit den Empfänger*innen durch die Kommentarfunktion. Es wurde am 30. März 2020 veröffentlicht und stieß sofort auf großes Interesse, sogar über die Grenzen Brandenburgs hinaus. Dank des Interviews konnten wir neue Ratsuchende gewinnen. Der Erfolg des Interviews sowie die aktuelle Dringlichkeit für digitale Angebote haben mich auf die Idee gebracht, das Thema Videopräsenz in den sozialen Medien weiterzuentwickeln. Wir werden daher – unter Beteiligung aller Berater*innen unseres IQ Projekts – weitere kurze Infovideos zur Anerkennung eines bestimmten Berufs auf Deutsch, Polnisch und Russisch erstellen. Beispielsweise erklärt unsere russischsprachige Beraterin, wie ein Ingenieurtitel aus Russland anerkannt werden kann – auf Deutsch und auf Russisch.

Durch diese Videos soll unsere digitale Beratung ein Gesicht bekommen und wir möchten die Hemmschwelle der potenziellen ratsuchenden Personen herabsetzen, den Kontakt mit uns aufzunehmen, ganz egal, in welcher Form. Für einen einfachen Zugang zu uns haben wir auch Online-Kontaktbögen entwickelt, die es neben Deutsch und Englisch auch auf Polnisch und Russisch gibt.

Weitere Informationen:

www.jezykowo.org

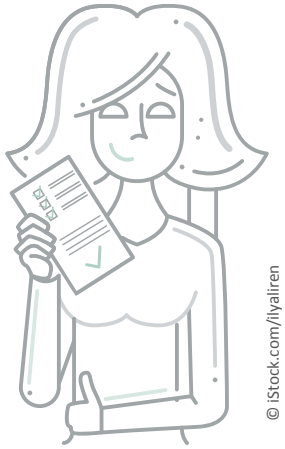
https://www.youtube.com/watch?v=CzDEzVsZXeI&fbclid=IwAR2teGgSVAHOGNN8iIg2SXOXthmH4SHtMo9pO1uXoj9g3_oSNpmxtUgykvE

Krzysztofa Bieniak

ist ist Projektleiterin und Beraterin des Brandenburger Teilprojektes IQ Anerkennungs-und Qualifizierungsberatung in Nord-und Ostbrandenburg unter Trägerschaft der bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH in Frankfurt (Oder). Sie berät Personen mit ausländischen Qualifikationen auf Polnisch, Deutsch und Englisch.

© bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH

FACHBEITRAG



© iStock.com/ilyaliren

MIGRANTINNEN PASSGENAU BERATEN

FÜR DIE QUALIFIKATIONSADÄQUATE ARBEITSMARKTINTEGRATION VON MIGRANTINNEN IST ES ENTSCHEIDEND, ZENTRALE AKTEURE EINZUBINDEN UND DABEI DIE LEBENSSITUATION UND BEDARFE DER RATSUCHENDEN NICHT AUS DEN AUGEN ZU VERLIEREN. EIN PROJEKT, DAS DIESEN WEG SEIT BEGINN DES JAHRES ZUNÄCHST REGIONAL BESCHREITET, IST „BLICKPUNKT: MIGRANTINNEN“.

Mahar Albaher Ali und Johannes Remy

Beratungsstellen sind in der Beratung von Migrantinnen mit einer Vielzahl an zum Teil sehr spezifischen Bedarfen und Fragen (zur Anerkennung von Abschlüssen, zu aufenthaltsrechtlichen Problemen, zu sprachlichen Anforderungen, zu finanziellen Leistungen, zur Verbesserung der persönlichen Situation, etc.) konfrontiert. Das zeigen Gespräche der IQ Fachstelle Einwanderung mit Beratenden der IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, des Projekts Faire Integration sowie weiteren Beratungsprojekten des Trägers Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH [Minor]. Dadurch besteht ein hoher Beratungs- aber auch ein großer Unterstützungsbedarf. Die bestehenden Angebote entsprechen jedoch nicht immer den tatsächlichen Bedarfen der Zielgruppe und erzielen damit häufig nicht die optimale Wirkung. Eine Tatsache, auf die die Fachstelle Einwanderung in den letzten Jahren im Rahmen von Publikationen – insbesondere zur Situation von Migrantinnen mit Fluchterfahrung –, Veranstaltungen sowie in Gremien immer wieder hingewiesen hat.

Gerade für eine langfristige und qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt ist es unabdingbar, umfassende Strategien zu entwickeln – Ansätze, die den Prozess als Ganzes begreifen, Strukturen miteinander verzahnen, Akteure einbinden und die dabei Lebenssituation und Bedarfe der Ratsuchenden nicht aus den Augen verlieren. Ein Projekt, das diesen Weg seit Beginn des Jahres zunächst regional beschreitet, ist „Blickpunkt: Migrantinnen – Fach- und Servicestelle für die Arbeitsmarktintegration migrantischer Frauen in Sachsen-Anhalt“. Dabei handelt es sich um einen Projektverbund (Caritasverband Bistum Magdeburg e.V., Minor, Europäisches Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft gGmbH), der individuelle Beratung und Coaching anbietet sowie Begleitangebote entwickelt. Durch die Kooperation mit Wirtschafts- und Sozialpartnern strebt das Projekt an, nachhaltige Strukturen zur gleichwertigen Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt zu etablieren.

DIE ZIELGRUPPE ERREICHEN

Dreh- und Angelpunkt der Beratungsarbeit ist unter anderem, die Zielgruppe zu erreichen bzw. das bestehende Beratungsangebot in den entsprechenden (Migrantinnen)Communities zu bewerben. Um einen Zugang zu den Communities zu bekommen sind sprachliche Vielfalt in den Beratungsstrukturen sowie interkulturelle Kompetenzen der Mitarbeitenden unabdingbar. Dabei kann die Zusammenarbeit mit Migrant*innenorganisationen sowie zwischen einzelnen ggf. frauenorientierten Beratungsstellen unterstützend wirken. Aufsuchende Beratung kann so beispielsweise an Orten stattfinden, die von (potentiell ratsuchenden) Frauen besucht werden. Neben der Beratung und Bewerbung vor Ort ist ein weiterer Ansatz sehr erfolgreich: die Präsenz von Beratenden sowie – sofern projektintern leistbar – die aufsuchende Beratung in sozialen Medien. Denn, wie Untersuchungen des Trägers der IQ Fachstelle Einwanderung, Minor, z.B. aus dem Projekt „Migrationsberatung 4.0“ zeigen, informieren sich in Community-relevanten Onlineforen oder Facebook-Gruppen insbesondere Migrantinnen zu (rechtlichen) Aspekten zum Thema Arbeiten und Leben in

Deutschland. An solchen virtuellen Orten niedrigschwellige (Verweis-)Beratung in der entsprechenden Herkunftssprache anzubieten, liefert nicht nur den Ratsuchenden Perspektiven, sondern bietet gleichzeitig auch denjenigen Informationen, die Angebote anbieten oder finanzieren und entsprechend passgenau entwickeln möchten. Zudem bietet ein Onlineberatungsangebot in vielerlei Hinsicht Flexibilität. Beratende können beispielsweise in der gegebenen Situation der Corona-Pandemie, in der Vor-Ort-Beratungsangebote lediglich sehr eingeschränkt oder gar nicht wahrgenommen werden dürfen, weiterhin für die aufgrund der Corona-Maßnahmen z.T. stark verunsicherte Zielgruppe tätig sein.

BERATUNG IN ZEITEN VON CORONA

Das aktuelle „Beratungsdilemma" besteht vorwiegend darin, dass die von politischer Seite ergriffenen Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie in besonderem Maße unter Migrant*innen zu erhöhtem, nicht zuletzt arbeitsrechtlichem Informationsbedarf geführt haben. Laut der Beratungspraxis des bereits zitierten Projekts „Migrationsberatung 4.0" sowie weiterer Recherchen der IQ Fachstelle Einwanderung wurden mehrheitlich Informationen zu folgenden Aspekten nachgefragt: Sorge vor dem Verlust von Erwerbstätigkeit und Einkommen, aufenthaltsrechtliche Konsequenzen, Betreuung von Kindern angesichts der Schließungen von Betreuungsangeboten, Zugang zu Ämtern und staatliche Hilfen, grenzüberschreitende Reisemöglichkeiten und psychosoziale Unterstützung. Im Hinblick auf die Organisation der Kinderbetreuung lässt sich erahnen, dass (migrantische) Frauen von der Doppelbelastung durch Homeoffice – sofern möglich – und „Homeschooling" sowie die gleichzeitige ganztägige Betreuung von Kindern unter 6 Jahren besonders betroffen sind. Eingeschränkte Kenntnisse der Unterrichtssprach(en) und -inhalte, fehlende externe Unterstützung sowie unzureichende technische Ausstattung kommen für viele Familien noch hinzu.

Aus unseren Untersuchungen sowie Gesprächen mit Vertreter*innen der Beratungspraxis lassen sich folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

- Die Zielgruppe Migrantinnen ist in ihrer Diversität und mit individuellen Bedarfen wahrzunehmen: Studien, wie beispielsweise die aktuelle Fallstudie der Fachstelle Einwanderung zu Ansätzen für eine nachhaltige Förderung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen in den Regionen und Kommunen sowie ein kontinuierlicher Wissenstransfer zwischen den Beratungsprojekten können dabei unterstützen.

- Beratungsangebote sollten auf die Bedarfe vor Ort ausgerichtet sein und bestehende Strukturen nutzen, um die Zielgruppe besser zu erreichen und einen verbesserten Zugang zu Angeboten bspw. der Bundesagentur für Arbeit ermöglichen: Den zuvor beschriebenen Ansatz der aufsuchenden Information sowie der aufsuchenden Erst- und Verweisberatung in den sozialen Medien nutzt hierzu z.B. das gerade gestartete Projekt „Fem.Os", das aus der Kooperation zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration hervorgegangen ist.

- Angebote und „Produkte" sollten mit und nicht nur für die Zielgruppe entwickelt werden: Zur Ermittlung der Bedarfe kann neben bewährten Methoden wie Umfragen oder Studien auch der in den Sozialwissenschaften noch innovative Citizen Science-Ansatz angewendet werden. Ein interessantes Beispiel hierfür ist das bei Minor durchgeführte und von der Robert Bosch Stiftung finanzierte Projekt „Women´s Science", in dem Frauen mit Fluchterfahrung als Co-Forscherinnen zu Bedarfen und Visionen von Frauen forschen, die ebenfalls nach Deutschland geflüchtet sind, und aus ihren Forschungen Handlungsempfehlungen ableiten.

Weiterführende Links:

Blickpunkt: Migrantinnen:
https://minor-kontor.de/blickpunkt-migrantinnen/

Migrationsberatung 4.0:
https://minor-kontor.de/migrationsberatung-4-0/

Women's Science – Situationen, Bedarfe und Visionen geflüchteter Frauen:
https://minor-kontor.de/womens-science/

Mahar Albaher Ali
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der IQ Fachstelle Einwanderung.

Johannes Remy
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der IQ Fachstelle Einwanderung.

© Minor

EINE STECKNADEL FÜR JEDE PERSPEKTIVE

JAN JERZEWSKI UND LYNDA KIEFER SIND DIE GESICHTER DER IQ ANERKENNUNGS-BERATUNG IM LAND BREMEN. SIE BRINGEN LICHT INS DUNKEL DER MITUNTER KOMPLIZIERTEN VERFAHREN UND BERATEN MIT VERSTAND UND EMPATHIE.

Über dem schlichten, weißen Tisch hängt eine große Weltkarte an der Wand, dicht übersät mit bunten Stecknadelköpfen. Auf dem Tisch eine Taschentücher-Box – der Arbeitsplatz der Anerkennungsberatung Bremen. Über 3.200 Beratungsgespräche haben Jan Jerzewski und Lynda Kiefer bereits an diesem Tisch geführt. Die beiden sind seit Sommer 2015 die Gesichter der Anerkennungsberatung und -begleitung im Land Bremen, eines Teilprojekts des IQ Netzwerks. Zu ihnen kommen Menschen, die ihren ausländischen Berufsabschluss anerkennen lassen wollen.

Anrufbeantworter abhören, Mails checken, Termine vergeben. So beginnt der Arbeitstag in der Anerkennungsberatung. Anschließend starten die Beratungsgespräche. „Jedes ist anders und man weiß nie, was auf einen zukommt“, erzählt Jan Jerzewski. Bis zu acht Beratungen führen er und seine Kollegin täglich durch.

Das Beratungsteam gibt Antworten auf Fragen rund um das Thema berufliche Anerkennung. Gut vernetzt im Land Bremen verweisen die beiden an die richtigen Stellen, wenn es um Zeugnisübersetzungen, finanzielle Förderungen oder Kenntnisprüfungen geht. „Wir sind da, um Licht ins Dunkel zu bringen“, sagt Kiefer, die vor dem Start der Anerkennungsberatung als Disponentin für Ingenieur*innen arbeitete. „Ich habe mich auf diese Stelle beworben, um mit Menschen aus verschiedenen Ländern zu arbeiten, Sprachen einzusetzen und tatsächlich etwas zu bewegen“, erinnert sich Kiefer. „Gut, das war Idealismus am Anfang. Im Kleinen bewegt man etwas, aber wenn die Arbeit keinen Spaß machen würde, dann würde man schnell verzweifeln, weil alles nicht so schnell geht und es nicht einfach ist, Erfolge zu sehen.“

Erfolge im beruflichen Anerkennungsprozess sind relativ. Die Zeugnisbewertung eines syrischen Anglistikabsolventen ist einfach. Formal gesehen ist das ein Erfolg. Aber wie nachhaltig ist dieser Erfolg, wenn der Mensch anschließend keine entsprechende Arbeit findet?

Das Bremer Beratungsteam hat seine eigene Definition: „Ein Erfolg ist es immer dann, wenn wir den Eindruck haben oder die Rückmeldung bekommen, dass wir die Menschen ein Stück weitergebracht haben auf dem Weg, den sie sich ausgesucht haben, oder in dem wir ihnen Alternativen aufzeigen, falls ihr Weg versperrt ist“, sagt Jerzewski.

Um sich die kleinen Erfolge vor Augen zu führen, haben sie eine Weltkarte im Büro, übersät mit bunten Stecknadelköpfen. Eine Stecknadel für jede neue berufliche Perspektive. Und die Nadeln verteilen sich über die ganze Welt – von Uruguay über Finnland und Eritrea bis nach Sri Lanka und Australien. Einzig die Antarktis fehlt.

OHNE VERNETZUNG GEHT ES NICHT

„Und natürlich ist es auch ein Erfolg, wenn uns im Hintergrund eine neue Vernetzung gelingt. Wenn wir es als Beratungsstelle schaffen, eine regelmäßige Runde mit zuständigen Stellen einzuberufen oder wenn wir Teil einer Runde werden. Wenn wir merken, dass wir einen guten Kontakt zu einer zuständigen Stelle aufgebaut haben, weil dadurch ja eine gewisse Arbeitsgrundlage geschaffen wird.“

Durch Vernetzung und Zusammenarbeit könnten Bürokratien abgebaut und Antragswege verkürzt werden. Jan Jerzewski schätzt, dass etwa die Hälfte aller Ratsuchenden abspringt, weil die Hürden hoch und die Wartezeiten lang sind. Gerade Lehrkräfte müssen ein starkes Durchhaltevermögen mitbringen. Der vollständige Anerkennungsprozess kann Jahre dauern.

Wie lang ihr Weg zur beruflichen Anerkennung in Deutschland tatsächlich sein kann, wird den Ratsuchenden oft erst in der Beratung klar. „Die Menschen kommen mit Hoffnungen und Erwartungen zu uns. Viele denken, sie bekämen gleich einen positiven Bescheid“, erzählt Kiefer.

Der Frust folgt und landet bei Jan Jerzewski und Lynda Kiefer auf dem Tisch. Sie nehmen das nicht persönlich, sondern reagieren mit Verständnis. Sie kennen die Defizite, die der berufliche Anerkennungsprozess mit sich bringt. Natürlich gebe es bestimmte Regeln, die eingehalten werden müssten, „aber wenn diese ordentlich erklärt würden und nicht bloß irgendwo versteckt im Internet zu finden wären, die Menschen nicht so lange auf Antworten warten müssten, könnte man Frust abbauen“, ist Jerzewski sicher.

© IQ Netzwerk Bremen / Linda Hoff

Neben frustrierten Gemütern herrscht Enttäuschung über die geringe Aussicht auf den beruflichen (Wieder-)Einstieg. Da rollt auch mal die eine oder andere Träne und der Griff geht zur Taschentuch-Box auf dem Tisch. „Das sind ja auch Träume, die die Menschen haben. Sie kommen ja nicht grundlos in unsere Beratung, sondern weil sie in ihren Berufen weiterarbeiten möchten. Es ist menschlich schwierig, das mitzuteilen, aber es ist unser Job, das zu machen. Die vorhandenen Hürden müssen wir thematisieren, sonst wären wir schlechte Berater*innen“, so Kiefer.

„Wir versuchen, die Enttäuschung natürlich abzufedern. Der Kern unserer Beratung ist Wertschätzung und die ist auch ehrlich, weil wir in einer normalen Beratung die Biografien der Ratsuchenden kennenlernen. Es gibt nicht nur die Dokumente, die sie uns auf den Tisch legen, sondern wir lernen die Menschen darüber hinaus kennen“, ergänzt Jan Jerzewski.

„DAS GEHÖRT NICHT HIERHER“, GIBT ES NICHT

Die Wertschätzung hat bereits manches Ventil bei den Ratsuchenden geöffnet. „Es haben auch schon Leute aus ganz anderen Gründen geweint“, sagt Jerzewski.

„Das gehört nicht hierher“, gibt es in der Bremer Anerkennungsberatung nicht. Jan Jerzewski und Lynda Kiefer versuchen, den Menschen und ihrem Kummer Raum zu geben: „Manchmal muss man es auch nur kurz sacken lassen und kann dann zur eigentlichen Beratung zurückkehren. Aber es kommt schon vor, dass wir etwas Tröstendes sagen. Aber einmal konnte ich mit einer Person nur nach einer Patientenverfügung recherchieren oder was es sonst noch für Anlaufstellen gibt. In einigen Fällen kann ich nur unterstützend gucken, wo es Hilfe gibt, und im übertragenen Sinne solidarisch Händchen halten. Die Kleenex-Box hat dabei auch schon oft geholfen.“

Seit April 2020 können Jan Jerzewski und Lynda Kiefer keine Taschentücher mehr reichen. Die Anerkennungsberatung, die normalerweise in der Arbeitnehmerkammer in Bremen und zweimal wöchentlich im Arbeitsförderungs-Zentrum in Bremerhaven Ratsuchende empfängt, ist aufgrund von Covid-19 für den Besuchsverkehr gesperrt. Das Anerkennungsteam steht nur noch per E-Mail und Telefon zur Verfügung. Eine vorübergehende Alternative, doch ein adäquater Ersatz ist das nicht.

In einer Fremdsprache zu kommunizieren, ist von Angesicht zu Angesicht einfacher. Gestik und Mimik lassen sich übers Telefon nicht deuten, im persönlichen Gespräch kann auf Gegenstände gezeigt, mit Händen und Füßen gestikuliert und auch mal etwas aufgemalt werden. Das fällt alles weg. So auch das direkte Feedback, ob eine Person alles verstanden hat.

MEHR ZU BEWEGEN WÄRE MÖGLICH

Wenn sich Jan Jerzewski und Lynda Kiefer etwas für die Zukunft wünschen könnten? „Ich wünsche mir, dass der beruflichen Anerkennung noch mehr Beachtung von der Politik entgegengebracht wird. Es könnten mehr finanzielle Mittel und mehr Personal zur Verfügung stehen. Durch das Streichen bestimmter Absätze und Verordnungen, wie es ja auch schon mal im Anerkennungsgesetz geschehen ist, könnte man Bürokratien abbauen und Wartezeiten verkürzen.“ Kiefer ergänzt: „Es ist schwierig, Antworten zu bekommen, wenn die Stellen nicht besetzt sind und die Bearbeitung von E-Mails lange dauert. Die Personalkapazitäten in den jeweiligen Anerkennungsstellen sollten mit ihren Stunden auch tatsächlich dafür zuständig sein.“

Auch die Anerkennungsberatung in die Regelförderung zu überführen, brächte eine Signalwirkung mit sich. Das wäre was. Für weniger Taschentücher und mehr Stecknadeln. (mb)

Kontakt:
Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa
Lynda Kiefer und Jan Jerzewski

Beratung in der Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon: 0421-36 301-954
E-Mail: anerkennung@wah.bremen.de

Beratung im afz
(Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH)
Erich-Koch-Weser-Platz 1
27568 Bremerhaven
Telefon: 0471-98 399-54
E-Mail: anerkennung@wah.bremen.de

INTERVIEW

WAS SOLL ICH TUN?

VON PYTHIAS RÄTSELHAFTEN ORAKELSPRÜCHEN BIS IN DIE MODERNE BERATUNGSGESELLSCHAFT: DER GERMANIST UND COACH HAIKO WANDHOFF HAT EINE GESCHICHTE DER BERATUNG VERFASST. IM INTERVIEW ERLÄUTERT ER, WAS UNS DIE VERGANGENHEIT DES RATGEBENS ÜBER SEINE GEGENWART VERRÄT.

Urszene der Beratung: Die weissagende Priesterin Pythia im Orakel von Delphi. Holzstich des deutschen Malers Heinrich Leutemann (1824 – 1905), veröffentlicht 1880.

© iStock.com/ZU_09

Sie haben sich 3000 Jahre Geschichte der Beratung angeschaut und bezeichnen die antiken Orakelsprüche als eine Urszene des Beratungshandelns. Das müssen Sie erklären...

Haiko Wandhoff: Die antiken Orakel waren ein Anziehungspunkt, zu dem viele Menschen gereist sind - oft übrigens über sehr weite Strecken -, um sich Rat zu holen. Man ging davon aus, dass es ein Gott ist, der durch dieses Orakel spricht. Aber diese Sprüche waren so unverständlich, dass sie der Auslegung bedurften, dass man sich gewissermaßen selbst einen Reim darauf machen musste.

Der Ratschlag kommt in dieser Konstellation also in der Gestalt eines Rätsels daher?

Wandhoff: Genau. Die Begriffe Rat und Rätsel sind ja auch verwandt. Die Idee in dieser alten Form der Beratung ist immer, dass hinter den schwer lesbaren Zeichen ein göttlicher Fingerzeig steckt. Auch im Vogelflug konnte so ein Zeichen zu finden sein oder in den Eingeweiden von Tieren. Es geht immer darum, diese Zeichen zu lesen und den Göttern ihr Wissen über die Zukunft abzuluchsen. Diese geben das aber nicht so einfach preis und verrätseln es.

Welche Merkmale des Ratschlags, die bis heute Gültigkeit haben, sind schon bei den antiken Orakeln zu erkennen?

Wandhoff: Die Konstante ist, dass beim Ratgeben die Entscheidung immer bei mir selbst als Ratsuchendem liegt. Einen Rat kann ich auch ablehnen. Ich setze ihn so um, wie ich es für richtig halte. Ein Rat ist kein Befehl und auch keine Belehrung. Eine weitere Konstante ist, dass Beratung Zeit verschafft. Ich schiebe eine Zeitspanne zwischen die Überlegung, etwas zu tun, und die Ausführung dieser Handlung. Dieser Aufschub verschafft uns die nötige Zeit zur Selbstreflexion.

Mit dem Beginn des Mittelalters verblasst die antike Beratungskultur ein Stück weit. Was ändert sich durch Figuren wie Fürstenberater oder Sekretäre, denen im Mittelalter große Bedeutung zukam?

Wandhoff: In der Feudalgesellschaft des frühen Mittelalters ist Beratung politisch institutionalisiert. Ein Herrscher ist nur dann ein guter Herrscher, wenn er sich beraten lässt. Die Figur des Sekretärs steht für eine Professionalisierung der Beratung im späten Mittelalter. Das Herrschaftshandeln wird so komplex, dass es nicht mehr ausreicht, nur Verwandte oder andere Adlige zum gemeinsamen Ratschluss zusammenzurufen. Zu diesen hat der Herrscher zwar Vertrauen, aber ihnen fehlt zunehmend die Fachexpertise. Deshalb gehen die Herrscher dazu über, professionelle Berater zu suchen (übrigens nur Männer!), die dann eben nicht aus dem Adel kommen. Da taucht dann das Problem des Vertrauens auf, das in der Beratung auch eine Konstante ist.

Ohne Vertrauen keine Beratung?

Wandhoff: Exakt. Die Initiative geht in einer echten Beratungssituation fast immer vom Ratsuchenden aus. Er sucht sich jemanden aus, zu dem er Vertrauen hat. Das ist wichtig, weil der Ratsuchende sich offenbart, von seinen Nöten erzählt oder auch seine Besitztümer offenlegt. Der zentrale Stellenwert des Vertrauens bei der Beratung ist auch schon in den älteren Kulturen beschrieben worden.

Ein weiterer Umbruch zeichnet sich in der Beratung mit dem Beginn der Neuzeit ab. Braucht das aufgeklärte, freie und selbstbestimmte Subjekt der Neuzeit überhaupt noch Rat von außen?

Wandhoff: Eigentlich ist das neuzeitliche Subjekt extrem beratungsbedürftig, weil sich so viele Dinge verändern, das Leben komplexer wird und die alten Traditionen nicht mehr da sind, über die ein Großteil des Wissens automatisch weitergegeben wird. Aber es kommt etwas anderes hinzu, das die Situation verzwickt macht. Dieses neue Subjekt der Aufklärung soll ja eigentlich alles aus sich selbst heraus lösen und bewältigen. Das ist ein Widerspruch, der in der Moderne auftaucht.

Wie löst die Moderne diesen Widerspruch auf?

Wandhoff: Zum Bespiel durch Ratgeberliteratur. Man fängt an, Rat in Büchern zu suchen. Das funktioniert insoweit, als sie die Autonomie des Subjekts nicht gefährden. Man kann in ein Buch schauen, aber das merkt keiner. Man muss nicht zugeben, dass man gerade nicht selbst mit der Situation klarkommt. Andererseits entstehen im Zuge der Industrialisierung immer mehr staatliche und gesellschaftliche Beratungsinstitutionen. In erster Linie geht es dabei um Berufsberatung. Vor allem in den Städten entstehen ganz neue Berufe, die erst einmal vermittelt werden müssen. Diese Situation ähnelt der Gegenwart, in der sich die Arbeitswelt durch die Digitalisierung stark wandelt. Ein dritter Punkt ist, dass Beratung in der Moderne neu konzipiert wird. Es entstehen neue, sozusagen Autonomie-verträgliche Beratungsformate, die das Subjekt nicht einschränken oder bevormunden, sondern ihm Hilfe zur Selbsthilfe anbieten.

Ein Modell, das sich großer Nachfrage erfreut. In der Gegenwart gibt es kaum noch einen Lebensbereich, für den es keine Beratungsangebote gibt. Was ist die Triebfeder hinter dieser Entwicklung?

Wandhoff: Es ist ein Zeichen unserer Zeit, dass Veränderung zum Dauerzustand wird. Dadurch wird es immer schwieriger, Wissen von einer Generation auf die nächste weiterzugeben. Wir müssen ständig mit Situationen klarkommen, mit denen wir noch keine Erfahrung haben und unsere Eltern auch nicht. Ich glaube, das erklärt, weshalb das Bedürfnis nach Beratung so groß geworden ist und weshalb es inzwischen so viele Angebote gibt.

Welche negativen Kehrseiten hat diese Entwicklung?

Wandhoff: Beratung reproduziert natürlich auch die Vereinzelung des modernen Individuums. Anstatt mich mit anderen zusammenzuschließen, um die gesellschaftlichen Ursachen meines Problems zu lösen, gehe ich alleine in die Beratung, ins Coaching oder die Therapie und gehe auch alleine wieder da raus. Auf diese Weise akzeptiere und bestätige ich meine Beratungsbedürftigkeit immer wieder neu. Je mehr Beratung es gibt, desto schwieriger wird es auch, diese Angebote abzulehnen. Es entsteht ein Erwartungsdruck, sich beraten zu lassen. Das ist eine Ambivalenz der Beratung, der man auch nicht so leicht entkommt. Beratung ist heute eigentlich wieder genauso selbstverständlich, wie sie es vor 2000 Jahren war. Jeder Einzelne ist zum Regierungschef seines eigenen Lebens geworden. (fe)

Literatur

Wandhoff, Haiko:
Was soll ich tun?
Eine Geschichte der Beratung.
Hamburg: Corlin Verlag 2016.

Haiko Wandhoff
ist apl. Professor für Ältere deutsche Literatur an der Humboldt-Universität zu Berlin. Er lebt in Hamburg, wo er als Coach und Berater tätig ist.

© privat

„DER GRÖßTE VERTRAUENSBEWEIS DER MENSCHEN LIEGT DARIN, DASS SIE SICH VONEINANDER BERATEN LASSEN.“

Der englische Philosoph und Staatsmann Francis Bacon (*1561 †1626)
in seinem Essay „Über das Beraten“.