

Arbeit bekommen, Arbeit behalten



Handlungsempfehlungen zur Arbeitsmarktintegration Erwachsener mit Migrationshintergrund



Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Einführung – große Ziele für umfassende Zielgruppen

Migrantinnen und Migranten über 25 Jahre sollen einen gleichberechtigteren Zugang in den ersten Arbeitsmarkt bekommen und somit bessere Teilhabe am beruflichen Aufstieg erhalten. Mit diesem Ziel nahmen elf Teilprojekte der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung im Frühjahr 2005 ihre Arbeit auf. Unter dem Dach von Pro Qualifizierung haben sich dazu Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen sowie Migrantenorganisationen zusammengeschlossen. Pro Qualifizierung wandte sich bei seiner Arbeit nicht in erster Linie an Menschen mit Migrationshintergrund, die arbeitssuchend oder geringqualifiziert sind.

Zur Zielgruppe gehörten vielmehr diejenigen, die Strukturen verändern und dadurch die aktuelle Lage verbessern können – allen voran Menschen aus der Politik, aus Unternehmen, aus Kammern, öffentlichen Verwaltungen, Arbeitsverwaltungen, Institutionen und Verbänden, aus der Migrantencommunity, von Medien sowie Journalisten und Sozialpartner (siehe Text Zielgruppen). Die hohe Arbeitslosigkeit unter Zugewanderten, der geringe berufliche Qualifizierungsstand beziehungsweise die fehlende Anerkennung vorhandener Kompetenzen sowie Qualifikationen aus dem Ausland und die vergleichsweise niedrige Weiterbildungsbeteiligung müssen reduziert werden. Diesen Handlungsbedarf verfolgend, sollte gleichzeitig der Fokus auf Fähigkeiten und Potenziale von Migrantinnen und Migranten gerichtet werden.

Die Ergebnisse der zweieinhalbjährigen Arbeit von Pro Qualifizierung sind in diesen Handlungsempfehlungen komprimiert. Sie sind in erster Ordnung nach Zielgruppen von Pro Qualifizierung sortiert – neun Gruppen wurden dazu gebildet. In zweiter Ordnung untergliedern sich die Empfehlungen in die Handlungsfelder der Projektarbeit – das sind die Querschnittsthemen Interkulturelle Öffnung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, sowie Beratung, Kompetenzfeststellung und Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland, Qualifizierung, Existenzgründung und Netzwerkaufbau. Besteht Interesse an weiteren Informationen und an den dazu entwickelten Produkten und Instrumenten, so sind diese im Internet unter www.pro-qualifizierung.de sowie auf den Internetseiten der Träger verfügbar.

Um die Entstehung der vorliegenden Empfehlungen besser nachvollziehen zu können, hier ein kurzer Einblick in die Arbeitsstrukturen von Pro Qualifizierung. Im Projekt wurden verschiedene Netzwerke aufgebaut:

- das Informations- und Beratungsnetzwerk KMU des Handwerks
- das Informations- und Beratungsnetzwerk Industriebetriebe
- das Informations- und Beratungsnetzwerk Öffentliche Verwaltungen
- das Informations- und Beratungsnetzwerk AR-GEN
- das Informations- und Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen (MSOen)
- das Informations- und Beratungsnetzwerk Existenzgründung im Mittleren Mecklenburg
- das Informations- und Beratungsnetzwerk Sachsen

In diesen Netzwerken wurden wichtige Akteure und Entscheidungsträger für das Thema gewonnen und mit ihnen gemeinsam Instrumente und Strategien entwickelt. Den Beratungsnetzwerken zur Seite standen weitere Projekte, die für den Netzwerkaufbau passgenaue Seminare und interkulturelle Trainings konzipierten und durchführten und die Informationen übers Internet sowie durch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit verbreiteten. **Entscheidend bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten ist, dies in allen Bereichen mit ihnen und nicht für sie zu machen – Migranten-Communitys waren daher in allen Netzwerken vertreten.** Diese Vorgehensweise ist bei allen Handlungsempfehlungen mitzudenken, auch wenn es dort nicht mehr explizit erwähnt ist. Mit den Partnerinnen und Partnern und nicht „nur“ für sie zu arbeiten, war ganz generell der Duktus von Pro Qualifizierung – so dass die hier vorliegenden Handlungsempfehlungen auch dank deren Mitarbeit entwickelt wurden.

Diese Empfehlungen zeigen, wo strukturelle Veränderungen nötig sind oder akuter Handlungsbedarf ansteht, damit die Arbeitsmarktintegration erwachsener Migrantinnen und Migranten über 25 Jahren gelingt.

Inhalt



Fördern und fordern –

Handlungsempfehlungen an die Politik

4

Chancen geben, Chancen nutzen –

Handlungsempfehlungen für Unternehmen

7

Informieren und integrieren –

Handlungsempfehlungen für Kammern

9

Leitbilder entwickeln, Leitbild werden –

Handlungsempfehlungen für Öffentliche Verwaltungen

11

Passgenau beraten, qualifizieren, vermitteln –

Handlungsempfehlungen für Arbeitsverwaltungen

13

Wege weisen, Brücken bauen –

Handlungsempfehlungen für Migranten-Communitys

16

Verantwortung wahrnehmen, Potenziale erkennen und fördern –

Handlungsempfehlungen für Sozialpartner

18

Aus der Informationsflut auftauchen –

Handlungsempfehlungen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

19

DIE Herausforderung –

Ansprache an eine breit gefasste Zielgruppe von Pro Qualifizierung

21

„Wir brauchen einen Perspektivenwechsel!“ –

Ausblick: Wie geht es weiter nach dem Ende des Projekts?

22

Strategische Partner

26

Schlusswort

27

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Träger

28

Impressum

32

Fördern und fordern – Handlungsempfehlungen an die Politik

Mandatsträgerinnen und –träger aller politischen Ebenen, aber auch Verwaltungen aller politischen Ebenen (Bundestag und Landtage, kommunale Parlamente, Landräte und Bürgermeisterinnen oder –meister, Verwaltungen, Ministerien) reden und entscheiden mit, wenn es darum geht, wo und wie Gelder und Mittel eingesetzt werden. Auch

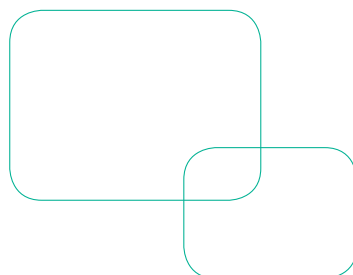
Grundsatzentscheidungen über Einstellungsverfahren und Personalauswahl fallen hier. So haben sie direkt Einfluss auf Integrationsprozesse. Auch indirekt sind diese Politikerinnen und Politiker als öffentliche Meinungsträger wichtig, denn ihre Aussagen und Statements zeigen durchaus Wirkung.

Querschnittsthema Interkulturelle Öffnung

- Interkulturelle Öffnung wird bei Pro Qualifizierung als Prozess verstanden, der bei Personalauswahl und Einstellungsverfahren beginnt, sich durch den gesamten Arbeitsalltag und die Personalentwicklung sowie durch die berufsbegleitende Weiterbildung zieht und bis in Kundenansprache und -akquise sowie in die Erschließung von Märkten hineinwirkt. Unternehmen und Verwaltungen für Interkulturelle Öffnung aufzuschließen ist ein arbeitsintensiver Prozess, der durch Förderprogramme initiiert und unterstützt werden muss.
- Öffentlichkeitsarbeit ist in dem Zusammenhang ebenfalls wichtig, um Interkulturelle Öffnung bundesweit als Qualitätsmerkmal anzusehen und zu implementieren.
- Schließlich sind auch Regierungsinstitutionen weiterhin aufgefordert, Interkulturelle Öffnung nach innen zu praktizieren.
- **Generell möchten wir an die Politiker den dringenden Appell richten, gemeinsam am Thema Interkulturelle Öffnung mit zu arbeiten**

Querschnittsthema Öffentlichkeitsarbeit

- Integration kann nur gelingen, wenn die entsprechende Bereitschaft und Einsicht in der Aufnahmegesellschaft vorhanden ist. Neben den vorab genannten erforderlichen Programmen zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration sind daher Kampagnen hilfreich, die ein positives Klima für Integration schaffen.
- In dem Zusammenhang sind weiterhin und verstärkt Vorbilder zu bieten und zu präsentieren.
- Informationen und Angebote für Migrantinnen und Migranten müssen zielgruppengerecht aufbereitet und gestreut werden, sodass sie auch bei Ihnen ankommen.
- Zudem ist es sinnvoll, Informationsplattformen zu schaffen, die einen Überblick über alle Integrationsangebote liefern und eine bundesweite Ergebnissicherung von Projekten ermöglichen, damit gute Beispiele Schule machen und nicht allerorts das Rad neu erfunden wird.





Beratung

Als Ergänzung zu den bereits bestehenden Beratungsinstitutionen müssen (derzeit noch) zusätzliche Beratungs- und Informationsstrukturen geschaffen oder weiterentwickelt werden, die die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigen. Dazu werden Förderprogramme benötigt, die möglichst lang und nachhaltig angelegt sind und alle Akteure der beruflichen Integration beteiligen – insbesondere Migrantenselbstorganisationen als wichtige Akteure der Migrantengemeinschaft.

Regelberatungsinstitutionen sollten sich externer Kompetenzen bedienen und damit fachliche und spezifische Ergänzung für Gruppen mit besonderem Beratungsbedarf heranziehen. Hier ist insbesondere auf die Strukturen und die Experten zurückzugreifen, die durch die Netzwerkarbeit von Pro Qualifizierung bereits an einen Tisch geholt wurden.

Zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Generierung neuer Stellen gewinnt auch eine Beratung in Unternehmen an Bedeutung, um vorhandene Potenziale in Belegschaften zu nutzen sowie neue Kunden und neue Märkte zu erschließen. Damit das stattfinden kann, ist eine staatliche Förderung erforderlich.

Interkulturelle Kompetenz wird in jeder Beratung immer wichtiger – das gilt nicht nur für die Beratung von hier lebenden Migrantinnen und Migranten, sondern auch im Hinblick auf die zunehmende Globalisierung. Denn es wird in Zukunft immer mehr Menschen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland geben, die Qualifikationen und Berufserfahrungen in anderen Ländern erworben haben – und das werden sowohl Eingewanderte als auch Einheimische sein. Die erforderlichen Umstrukturierungsprozesse sollte die Politik fördern und unterstützen, damit alle Beratenden wissen, wie mit kultureller Vielfalt umzugehen ist und dass diese Vielfalt nutzt und nicht schadet.

Kompetenzfeststellung / Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland

- Globalisierung bedeutet einen zunehmenden Anteil von Arbeitnehmenden mit Abschlüssen, die im Ausland erworben wurden – daher müssen praktikable Wege und Gesetze zur schnellen Anerkennung solcher Qualifikationen gefunden, beschlossen oder weiterentwickelt werden. Da das Gebiet sehr komplex ist, scheint es sinnvoll, eine Struktur zur Anerkennung von Qualifikationen gesetzlich festzulegen.
- **Bei solchen Anerkennungsverfahren sollte das Prinzip der Bildungsinländer auf EU-Ebene angewandt werden, das heißt, es zählt, wo ein Abschluss erworben wurde und nicht, welche Staatsangehörigkeit der Absolvent / die Absolventin hat.**
- Neben formal nachweisbaren Qualifikationen müssen noch mehr als bisher Verfahren entwickelt, und flächendeckend eingeführt werden, die informelle Kompetenzen erkennen. Es gibt gute Ansätze und es ist Sache der Politik, Wissenschaftler, Praktiker und Forscher damit zu beauftragen und Programme aufzulegen, damit diese Ansätze aufgegriffen, weiterentwickelt und zu einem möglichst einheitlich anzuwendenden Verfahren vereint werden können.

Qualifizierung

- Berufliche Weiterbildung und sprachliche Qualifizierung sind stärker zu verzahnen – entweder durch entsprechende neue Bildungskonzepte oder durch gemeinsame Qualifizierungen für alle, die durch weiterbildungsbegleitende Hilfen individuell ergänzt werden.
- Die Transparenz von Qualifizierungsangeboten und Förderung beruflicher Qualifizierung muss erhöht werden. Ein gutes Beispiel hierfür ist die bei Pro Qualifizierung erschienene Förderfibel, die einen Überblick gibt über alle Förderprogramme zur beruflichen Qualifizierung sowie zur Personalentwicklung für Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Um den Förderdschungel nicht noch undurchdringlicher zu machen, sind langfristig angelegte Förderprogramme mit entsprechenden Strukturanpassungsmaßnahmen ratsam.
- Die Bürokratie bei der Beantragung von geförderten Qualifizierungsmaßnahmen muss reduziert werden. Ein Beispiel: Im Rahmen von Pro Qualifizierung wurde ein berufsbezogener Sprachkurs für ein Unternehmen konzipiert und durchgeführt – dafür waren 17 (!) Formulare erforderlich.
- Die Durchlässigkeit für berufliche Bildung muss erhöht werden. Das umfasst ebenso Vorbereitungskurse für Externenprüfungen, damit diese auch bestanden werden, wie die Möglichkeit, aus verschiedenen Bereichen heraus in andere Branchen zu wechseln und sich dort weiterzuqualifizieren.
- Ganz generell ist ein positives Klima für Fort- und Weiterbildung wichtig und wünschenswert, das von Politikerinnen und Politikern und durch öffentlich-rechtliche Medien gefördert werden kann.

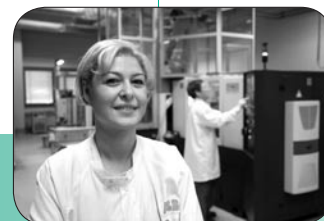
Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit

- Damit Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus von Menschen mit Migrationshintergrund zu einer erfolgreichen Unternehmensführung werden, ist eine durchgehende migrantenspezifische Existenzgründungsberatung erforderlich, die Kompetenzfeststellungsverfahren und modulare Qualifizierungen sowie Coaching nach der Gründungsphase einschließt. Für die Ausstattung dieser Beratung sowie der Qualifizierungen gelten die dort genannten Handlungsempfehlungen. Darüber hinaus verweisen wir auf das im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ entwickelte 4-Phasen-Modell.
- Die Vorprüfung nach der Verwaltungsvorschrift zum Ausländergesetz §15* bei der Existenzgründung sollte abgeschafft werden, da in Deutschland lebende Ausländer, die eine befristete Aufenthaltserlaubnis/ Aufenthaltsbefugnis besitzen, mit dieser Regelung vor enormen zusätzlichen Hürden innerhalb ihrer möglichen Existenzgründung stehen.
- Insbesondere für gründende Migrantinnen und Migranten ist es wichtig, ihnen entsprechende staatlich geförderte Mikrokredite anzubieten, also Kleinkredite bis zu etwa 10.000 Euro, um Gründungen zu ermöglichen und zielgruppengerecht über dieses Angebot zu informieren. Finanzmittel werden auch für die Qualifizierung von Fallmanager/-innen und Vermittler/-innen für Existenzgründungsfragen in den Arbeitsagenturen und ARGEn benötigt.
- Eine Kooperation der Regelinstitutionen mit entsprechenden Fachstellen - wie den Kammern - sollten auch von Zuständigen der Politik forciert und öffentlich gefordert werden. Die Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen ist in dem Zusammenhang ebenfalls zu propagieren, denn sie (ihre Vertreter oder Berater) können fachliche, gesellschaftliche und strukturelle Notwendigkeiten einer Unternehmensgründung in Deutschland zumeist besser an ihre Landsleute vermitteln.

Netzwerke

- **Wir fordern die jeweils zuständigen Politikerinnen und Politiker auf, sich weiter und verstärkt an Netzwerken zu beteiligen, die an der Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten.** Besteht also beispielsweise ein lokales Netzwerk zur Interkulturellen Öffnung von Industriebetrieben, so muss die Politik jemanden aus der Stadtverwaltung aus dem Bereich Wirtschaftsförderung schicken.
- Wünschenswert wäre, dass die entsprechenden Beauftragten der Kommunen darauf achten, dass alle Beteiligten mit am Tisch sitzen. Hier ist insbesondere zu erwähnen, dass Migrantenselbstorganisationen oder andere Vertreter der Migrantengemeinschaft beteiligt werden. Siehe hierzu auch die Handlungsempfehlungen der MSO, die im Rahmen von Pro Qualifizierung durch das Beratungsnetzwerk MSOen entwickelt worden sind
- Politik sollte solche Netzwerke durch Öffentlichkeitsarbeit und durch Förderprogramme unterstützen.

Chancen geben, Chancen nutzen – Handlungsempfehlungen für Unternehmen



Arbeitsplätze und Arbeitsanforderungen entstehen und entwickeln sich in Unternehmen. Hier finden Auswahlverfahren und Einstellungen den Anforderungen entsprechend im Betrieb statt, hier werden Karrieren gemacht, von hier aus werden Kundengruppen und Märkte erschlossen. Aber es finden in Unternehmen auch – meist unbewusst und unbeabsichtigt – Diskriminierungen statt. Darum

sind genau hier die Schwierigkeiten bei der Ermittlung von Kompetenzen und der Anerkennung von Qualifikationen am höchsten. Zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund finden sich in Unternehmen ganz besonders wichtige Zielgruppen für berufliche Integration und interkulturelle Öffnung.

Querschnittsthema Interkulturelle Öffnung

- Interkulturelle Öffnung muss auf allen Ebenen eines Unternehmens einbezogen werden – seien es Personalrekrutierungs- und Einstellungsprozesse, sei es die Zusammenarbeit von Teams, die Personalentwicklung und die Weiterbildung oder die Erschließung von Kundengruppen und Märkten. Insbesondere empfiehlt Pro Qualifizierung hier:
 - a. Den Abbau von strukturellen und persönlichen Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund.
 - b. Interkulturelle Teams und eine interkulturelle Belegschaft im Unternehmen zu etablieren und als Normalität zu betrachten.
 - c. Aufstiegschancen für interkulturell geschulte Personen zu eröffnen.
- Interkulturelle Öffnung sollte in alle Entscheidungsstrukturen eingebettet und daraus folgende Prozesse sollten transparent gemacht werden. Erfahrungsgemäß greift eine Strategie, die sowohl top-down als auch bottom-up ansetzt, besonders gut.
- Interkulturelle Inhalte und Elemente sind in allen Aus- und Fortbildungen, Nach- und Ergänzungsqualifizierungen zu etablieren.

Querschnittsthema Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

- Unternehmen sollten ihre zu veröffentlichenden Stellenangebote so formulieren, dass daraus hervorgeht: „Migrantinnen und Migranten sind gleichermaßen gemeint und erwünscht.“
- **Unternehmen vergeben Chancen, wenn sie Migrantinnen und Migranten nicht stärker als Kunden wahrnehmen, ansprechen und bedienen.**

Beratung

- Interkulturelle Öffnung bietet Chancen – auch für Unternehmen. Deshalb appelliert Pro Qualifizierung an Unternehmerinnen und Unternehmer, Beratungsangebote intensiver zu nutzen.
- Das beginnt bei Beratungen zu Einstellungsverfahren. Viele größere Firmen haben Fort- und Weiterbildungsprozesse für die Personalentwicklung, sie sollten sich jedoch beraten lassen, wie solche Konzepte auch im interkulturellen Kontext zu nutzen sind.
- Das geht über beratende Hinweise, damit die Botschaft, dass ein Unternehmen gleichermaßen Migrantinnen und Migranten einstellen möchte, auch bei der Zielgruppe ankommt.
- Auch Firmen, die bereits Mitarbeitende mit Migrationshintergrund haben, können Beratungen in Anspruch nehmen, um deren Weiterbildungsmotivation herauszufinden und zu steigern, um die richtigen Qualifizierungen zu identifizieren und um schließlich auch zu erfahren, welche Fördermöglichkeiten für geplante berufsbegleitende Weiterbildungen existieren.
- Sind aus Kostengründen externe Beratungen nicht möglich, sollten Unternehmen zumindest als Einstieg vorhandene Konzepte, Instrumente oder Selbstchecks nutzen, wie sie von Pro Qualifizierung entwickelt wurden.
- Unternehmen betrachten Beratung zur Interkulturellen Öffnung als langfristigen Prozess, in den alle Bereiche des Unternehmens eingebunden werden.

Kompetenzfeststellung und Anerkennung ausländischer Qualifikationen

- Bei der Personalrekrutierung und der Einstellung muss das Erkennen der Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund verbessert werden – alle Kompetenzen sind abzufragen, auch solche, die nicht schwarz auf weiß durch Zeugnisse vorliegen. Es gilt, Chancen zu geben.
- Kompetenzfeststellungsverfahren sind in der Lage, die Kompetenzen von Zugewanderten zu erfassen. Es gibt Instrumente, mit denen vorhandene Verfahren auf diese Fähigkeit hin überprüft werden können. Beides wurde im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ entwickelt.
- Generell ist es sinnvoll, eine möglichst breite Akzeptanz solch umfassender Kompetenzfeststellungsverfahren anzustreben. Was nützt das beste Verfahren, wenn es bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern weder bekannt noch akzeptiert ist.
- Im Ausland erworbene Qualifikationen und Kompetenzen sind wertvoll und wichtig und sollten bei Einstellungen berücksichtigt werden – auch dann, wenn eine formale Anerkennung nicht oder noch nicht erfolgte – **was entscheidet, ist das Können, nicht das Zeugnis.**

Qualifizierung

- Unternehmen sollten auch bildungsferne Schichten für Weiterbildung motivieren und ihnen bestehende Angebote und Informationen so zukommen lassen oder nahe bringen, dass diese auch wissen: „Ich bin gemeint“. Unter Umständen ist es angebracht, Migrantinnen und Migranten anders anzusprechen – Schlagworte und Titel in der Muttersprache sind erfahrungsgemäß sehr wirkungsvoll.
- Strukturelle Hemmnisse für die Teilnahme an inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten sollten nach Möglichkeit beseitigt werden. **Das heißt, es muss Angebote geben, die auch Frauen mit Kindern wahrnehmen können oder Angebote für Schichtarbeiter.** Und es muss über finanzielle Unterstützung nachgedacht werden, die mitunter sogar staatlich gefördert wird.
- Für größere Betriebe ist es angebracht, Interkulturelle Mittler auszubilden und zu beauftragen, die einerseits spezifische Weiterbildungsbedarfe erkennen und an die Personalführung weitergeben und die andererseits auch für Weiterbildung motivieren und auf passende Angebote aufmerksam machen. Konzepte und die Berufsbildentwicklung für Interkulturelle Mittler wurden im Rahmen von Pro Qualifizierung weiterentwickelt.
- Für alle Personalverantwortlichen gibt es eine ganze Palette von Qualifizierungsmaßnahmen, die bei der Projektarbeit von Pro Qualifizierung entstanden und die als Module verfügbar sind - beispielsweise über Motivationsförderung zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen über Fördermöglichkeiten in der Sozialgesetzgebung.
- Für alle Mitarbeiter sind Interkulturelle Trainings zu empfehlen – ein großer Gewinn für das Arbeiten in einer immer vielfältiger werdenden Arbeitswelt.

Existenzgründung

- Gestandene Unternehmerinnen und Unternehmer können Existenzgründern durch ihre Teilnahme an entsprechenden Mentoringprogrammen sehr helfen – insbesondere denen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus gründen.
- Vor allem für die Nachfolgeproblematik stellen die gründungsinteressierten Migrantinnen und Migranten ein großes Potential zur Erhaltung von Betrieben und Arbeitsplätzen dar.

Netzwerkaufbau

- Beteiligen sich Unternehmer und Unternehmerinnen weiterhin und verstärkt an Netzwerken zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, können sie mitwirken, dass aus den Arbeitslosen von heute das dringend benötigte Fachpersonal von morgen wird.
- Sie sollten sich mit allen Partnern an einen Tisch setzen – mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, mit Arbeitsagenturen und ARGEn, mit Bildungsdienstleistern und MSOen bzw. Fachkräften mit Migrationshintergrund aus der Migrantengemeinschaft.

Informieren und integrieren – Handlungsempfehlungen für Kammern

Als Dachorganisation von Unternehmen jeder Branche, Größe und Struktur spielen Kammern mit ihren Bildungszentren und den angegliederten beziehungsweise übergeordneten Gremien und Organisationen eine ganz wichtige Rolle bei der Beratung und Qualifizierung von Arbeitgebe-

rinnen und Arbeitgebern – und von solchen, die es werden wollen. Auch Arbeitnehmende sind in die Serviceleistungen der Kammern eingeschlossen – so dass die Institutionen eine Schlüsselrolle in Arbeitsmärkten innehaben.

Querschnittsthema Interkulturelle Öffnung

- Als Beratungsinstitution für Unternehmen ist es wünschenswert, dass Kammern die Notwendigkeit der Interkulturellen Öffnung ihrer Mitgliedsbetriebe sehen und die Idee mittragen. Wichtig ist, die Strategie sowohl top-down als auch bottom-up anzusetzen.
- In bestehende Aus- und Weiterbildungsangebote sollten interkulturelle Inhalte aufgenommen und etabliert werden.
- Diese Vorgehensweise wird dann besonders glaubhaft und effektiv, wenn die Kammern sich auch selbst interkulturell öffnen – also alle Prozesse von Personalauswahl- und Einstellungen, über Personalentwicklung und Weiterbildung bis zur Kundenansprache durchleuchten und gegebenenfalls entsprechend anpassen.

Querschnittsthema Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

- Alle Informationen und Beratungsangebote der Kammern sollten so aufbereitet und gestreut werden, dass sie auch bei Menschen mit Migrationshintergrund ankommen – das kann durch Kooperationen mit der Migrantengemeinschaft geschehen, durch Bedienung entsprechender Verteiler oder durch mehrsprachige Materialien, durch kulturell vielfältige Teams.
- Für das Handwerk wird ein Online-Redaktionsservice „Berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“ empfohlen.
- Migrantinnen und Migranten unter den Mitgliedern der Kammern sind durch entsprechende Themen sowie die Art und Weise der Berichterstattung in kammereigenen Publikationen zu berücksichtigen, wodurch sie Anerkennung erfahren.

Beratung

- **Die Beraterinnen und Berater der Kammern sollten so qualifiziert und interkulturell trainiert werden, dass sie jede und jeden der vielfältigen Gesellschaft optimal beraten.** Das ist eine große Herausforderung, die eine noch größere Wirkung in Bezug auf Arbeitsmarktintegration und das Unternehmertum von Menschen mit Migrationshintergrund haben wird.
- Hilfreich wäre, den Anteil von Beratungspersonal mit Migrationshintergrund zu erhöhen und kulturell vielfältige Beraterteams einzusetzen.
- Informationsmaterialien sind offensiv und mehrsprachig - in Deutsch und in der Muttersprache - einzusetzen, um so viele Migrantinnen und Migranten wie möglich zu erreichen.
- Informationsveranstaltungen für Migrantinnen und Migranten sollten in Kooperation mit der Migrantengemeinschaft stattfinden – auch an ihren Treffpunkten in Migrantenselbstorganisationen, in Sportvereinen, Kirchen oder religiösen Gemeinschaften (z.B. Moscheen) – damit eröffnen sich weitere Möglichkeiten des Zugangs zur Zielgruppe. Ideale Zeiten für solche Veranstaltungen sind Wochenenden oder Abende in der Woche.

Kompetenzfeststellung und Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland

- Pro Qualifizierung plädiert in Anlehnung an das System der Deutschen Rentenversicherung für zentrale Beratungsstellen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen, weil Menschen, die aus dem Ausland hierhin kommen, zunächst keine Vorstellung davon haben, welcher Kammer ihr Beruf in Deutschland zugeordnet wird.

In die Arbeit dieser Zentralen müssen Fachleute aus den Kammern eingebunden werden. Oder solche Zentralen werden vorgeschaltet, um zu überregionalen Fachstellen zur Anerkennung weiterzuvermitteln – beispielsweise zu einer Zentralstelle zur Anerkennungsberatung im Handwerk.

- Gute Erfahrungen zur Feststellung von Kompetenzen wurden in der Handwerkskammer Münster gemacht, wo ein sehr praxisorientierter Ansatz entwickelt und erprobt wurde, der herauskristallisiert, welche beruflichen und persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten die Menschen mitbringen.

- Über Methoden der Kompetenzfeststellung im Interkulturellen Kontext wurde durch Pro Qualifizierung ein zweitägiger Workshop durchgeführt, dessen Konzept und dessen Bildungsmodule verfügbar sind. Ergänzend dazu gibt es ein Seminar für Beratende zum Thema „Europäische Arbeitsmärkte – offen und zugänglich für alle?“. Diese oder vergleichbare Qualifikationen sollten von Beratenden in Kammern durchgehend genutzt werden.

- Im Falle einer Unmöglichkeit der Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher oder sonstiger Qualifikationen sollten in jedem Fall umfassende Möglichkeiten von Wertigkeits- oder Gleichwertigkeitsbescheinigungen (z.B. durch die Kammern) eröffnet werden.

Qualifizierung

- Wir empfehlen, Beraterinnen und Berater aus den Kammern, aber auch zukünftige Personalverantwortliche und/oder Betriebsinhaber/innen aus dem Handwerk verstärkt für die Bedeutung erfolgreich praktizierter Interkulturalität zu sensibilisieren und sie bei der Erweiterung bzw. Festigung ihrer Handlungskompetenzen in

beruflichen Zusammenhängen zu unterstützen. Entsprechende Bildungsmodule und Veranstaltungen wurden von Pro Qualifizierung entwickelt und durchgeführt.

Netzwerk

- Fachkundige Vertreter der Migrantengemeinschaft – von ausländischen Unternehmervereinen, Migrantenselbstorganisationen oder religiösen Vereinigungen – sollten in bestehende Netzwerke und Gremien eingebunden werden, um die Arbeitsmarktintegration weiterzubringen.
- Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen und Entwicklung von Bildungsmodulen zur Förderung der Interkulturellen Kompetenz in der Beratungsarbeit

- Zusätzlich wurden in einer Reihe von Ausbildungszentren interkulturelle Einheiten in Meistervorbereitungslehrgängen durchgeführt. Die Trainingseinheiten wurden im Rahmen der Vorbereitungseinheiten zum Teil IV der Meisterprüfung eingesetzt. Die Inhalte orientieren sich an den Vorgaben der Ausbilder-Eignungsverordnung (Siebente Verordnung vom 21.04.1998, Art. 1 §2 Punkt 5e: Berücksichtigung kultureller Unterschiede bei der Ausbildung) und fügen sich ins Thema Personalmanagement „Berücksichtigung kultureller Vielfalt im Ausbildungs- und Arbeitsalltag“ ein.

Leitbilder entwickeln, Leitbild werden – Handlungsempfehlungen für Öffentliche Verwaltungen

Öffentliche Verwaltungen bezeichnen sich gerne als bürgernah. In Bezug auf die Integration und die Interkulturelle Öffnung in Verwaltungen ist hier in den letzten Jahren schon sehr viel geschehen. Vielfach wurden Leitbilder entwickelt und mit deren Umsetzung begonnen. Dennoch bleibt viel zu tun, denn die Messlatte hängt hoch: Die Personalstruk-

turen in öffentlichen Verwaltungen stellen bezogen auf die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten, bislang kein Spiegelbild der Gesellschaft dar. Dies könnte jedoch ein Beitrag zur Öffnung der angebotenen Beratungs- und Serviceleistungen sein, die sämtliche Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen erreichen und ansprechen sollten.

Querschnittsthema Interkulturelle Öffnung

- **Initiieren und fördern Sie lokale und überregionale Netzwerke öffentlicher Verwaltungen, welche sich der interkulturellen Öffnung widmen.**
- Alle Organisationsebenen einer Verwaltungsinstitution sind in den Prozess der Interkulturellen Öffnung einzubeziehen. Es sollte bei sämtlichen Entscheidungen deutlich werden, dass es sich bei der interkulturellen Öffnung um eine Sache aller handelt, auch die der Chefs.
- Interkulturelle Inhalte sind in allen Aus- und Fortbildungen, Nach- und Ergänzungsqualifizierungen mit einzubeziehen.
- Strukturelle Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund in öffentlichen Verwaltungen müssen abgebaut werden.
- Die Etablierung interkulturell besetzter Teams ist in sämtlichen Verwaltungsbereichen anzustreben.

Querschnittsthema Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

- Informationen und Beratungsangebote der öffentlichen Verwaltungen sind so aufzubereiten und zu streuen, dass sie auch bei Menschen mit Migrationshintergrund ankommen.
- In Publikationen wie Mitarbeiterzeitschriften oder hausinternen Newslettern, für eigene Mitarbeitende und Angestellte, sind dazugehörige Migrantinnen und Migranten durch entsprechende Themen sowie durch die Art und Weise der Berichterstattung zu berücksichtigen und damit anzuerkennen.
- Informationen und Beratungsangebote der öffentlichen Verwaltungen sind derart aufzubereiten, dass sie für Menschen mit Migrationshintergrund verständlicher werden.
- In internen Publikationen sind regelmäßig migrationspezifische Themen aufzugreifen.
- Interkulturalität ist als positives Leitbild der Kommunen in der breiten Öffentlichkeit darzustellen.

Beratung

- Insbesondere sind Beraterinnen und Berater in öffentlichen Verwaltungen interkulturell zu schulen.
- Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist insbesondere in Beratungseinrichtungen zu erhöhen.
- Sämtliche Angebote und Maßnahmen sind auf kulturelle Neutralität hin zu überprüfen.

Kompetenzfeststellung und Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland

- Bei der Rekrutierung von Personal ist erforderlich, auch derartige Kompetenzen abzufragen, welche nicht per Zeugnis nachgewiesen werden können. Insoweit sind entsprechende Kompetenzfeststellungsverfahren einzusetzen.
- Kompetenzfeststellungsverfahren sind daraufhin zu überprüfen, inwieweit sie kulturell angemessen sind und entsprechend zu überarbeiten.
- Einstellungshemmnisse für Migrantinnen und Migranten in öffentlichen Verwaltungen sind systematisch zu analysieren und abzubauen.

Qualifizierung

- Interkulturelle Themen sind dauerhaft in die Konzeptionen und Planungen der Fort- und Weiterbildung in öffentlichen Verwaltungen zu übernehmen. Dies gilt für sämtliche Bereiche der Organisation und nicht nur für das Ausländeramt. Entsprechende Qualifizierungsangebote wurden im Rahmen von Pro Qualifizierung entwickelt und erprobt, u.a. die Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung eines interkulturellen Leitbildes in Verwaltungen.

Existenzgründung

- Kommunale Angebote zur Existenzgründung sind auszudehnen und derart umzugestalten, dass auch spezifische Anliegen von gründungswilligen Migrantinnen und Migranten berücksichtigt werden. Beispielhaft sind hier die finanzielle Unterstützung oder der erleichterte Zugang zu Krediten zu nennen, bei denen die Kommune Empfehlungen an Sparkassen und Landesbanken aussprechen kann.
- Kommunen können und sollten ein wichtiger Motor bei der interkulturellen Öffnung und Qualifizierung ortsansässiger nichtkommunaler Institutionen sein, indem sie einen entsprechenden kommunalpolitischen Willen formulieren, z.B. durch entsprechende Leitbilder der Kommunalentwicklung und steuernd sowie moderierend die nötigen Prozesse initiieren und begleiten.

Netzwerk

- Lokale und sektorale Netzwerke, deren Anliegen es ist, für mehr Transparenz am Arbeitsmarkt zu sorgen, sind von Öffentlichen Verwaltungen zu initiieren und zu fördern.
- Bei der Entwicklung von Integrationskonzepten und Maßnahmen sollten Fachkräfte und MSOs unterschiedlicher Herkunft miteinbezogen werden.



Passgenau beraten, qualifizieren, vermitteln – Handlungsempfehlungen für Arbeitsverwaltungen

Menschen mit Migrationshintergrund in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen, ist eine Herausforderung.

Den Arbeitsverwaltungen – also Arbeitsagenturen, ARGE n und Optionskommunen – stellen sich gleich zwei wichtige Herausforderungen: Zum einen sind sie Teil der öffentlichen Verwaltungen, zum ande-

ren beraten sie Arbeitssuchende. Sie geben Empfehlungen für den weiteren beruflichen Weg, sie entscheiden über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen und vermitteln im besten Fall Arbeitsplätze. Daher ist die interkulturelle Öffnung von Arbeitsverwaltungen ganz besonders wichtig.

Querschnittsthema Interkulturelle Öffnung

Eine erfolgreiche Umsetzung von Interkultureller Öffnung ist nur dann möglich, wenn sich auch dementsprechend die interne Personal- und Organisationsstruktur entwickelt:

- Entwicklung des BA und SGB II Systems: Diversity-Ansatz; Anerkennung und Förderung von Vielfalt, die die Potenziale der Mitarbeitenden erweitert, daher besondere Verantwortung der Führungskräfte.
- Aktive Einbeziehung aller Bereiche (Beratung, Vermittlung, Qualifizierung)

- Interkulturelle Kompetenz als Kriterium für Führungsqualität (bei Stellenausschreibungen)
 - Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund.
 - Interne Fort- und Weiterbildung im interkulturellen Bereich.
 - Aufstiegchancen für interkulturell geöffnete Personen eröffnen.
 - Von der Bundesagentur geförderte Bildungsangebote auf interkulturelle Inhalte überprüfen und gegebenenfalls modifizieren.

Querschnittsthema Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

- Informations- und Beratungsangebote müssen noch mehr als bisher so aufbereitet und verteilt werden, dass sie auch bei Menschen mit Migrationshintergrund ankommen. Dazu gehört beispielsweise der offensive Einsatz zweisprachiger Publikationen – in deutsch und in der Muttersprache. Auch Informationsveranstaltungen, die an Wochenenden oder abends in der Woche in und mit Migrantenorganisationen durchgeführt werden, erreichen Migrantinnen und Migranten besonders gut.
- Es gilt, Migrantinnen und Migranten unter den Kunden in eigenen Publikationen durch entsprechende Themen sowie durch Art und Weise der Berichterstattung zu berücksichtigen und damit anzuerkennen.

- Die interkulturelle Öffnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte durch entsprechende Informationen und Artikel in den internen Publikationen angeregt und unterstützt werden.
- Die mitunter spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund sollten bei der Ausschreibung von Maßnahmen berücksichtigt werden.

Beratung

- Was im Umgang mit dem Arbeitssuchenden gilt, gilt natürlich auch für die Migrantinnen und Migranten. Auch hier steht der Grundsatz Fördern und Fordern im Vordergrund. Stärker als bisher müssen vor allem in der Tiefenprofilierung die Potenziale der Kunden von den Fallmanagern gesucht, erkannt und genutzt werden. Die Beratung muss sich noch stärker von der Defizitorientierung hin zu einer Potentialbetrachtung verändern. Sie muss sich auf vorhandenen Stärken konzentrieren und hier ansetzen.
- Das Fallmanagement, Beraterinnen und Berater müssen (weiterhin) so qualifiziert und interkulturell trainiert werden, dass sie jede und jeden der vielfältigen Gesellschaft in Deutschland optimal beraten können. Wünschenswert ist, dass solche Trainings und Qualifizierungen auch dann erfolgen, wenn sie nicht durch öffentliche Gelder finanziert werden und dadurch kostenlos sind.
- Der Anteil von Beratenden mit Migrationshintergrund in Arbeitsverwaltungen muss erhöht werden, so dass langfristig kulturell vielfältige Beraterteams eingesetzt werden – Ziel ist nicht, dass der Türke den Türken berät, der Italiener die Italienerin und die Deutschstämmige nur Deutsche.

Kompetenzfeststellung

- Für Fallmanager und -managerinnen sowie für Beratende müssen geeignete, kultursensible Kompetenzfeststellungsinstrumente identifiziert und eingesetzt werden. Es geht nicht darum neue zu schaffen, sondern bestehende Kompetenzfeststellungsverfahren zu optimieren und um interkulturelle Gesichtspunkte zu erweitern.
- Anerkennung von informellen Kompetenzen
- Beraterinnen und Berater müssen zudem für eine kulturell und sprachlich neutrale Kompetenzermittlung und die Anwendung entsprechender Verfahren qualifiziert werden. (weitere Informationen hierzu finden sich beim Netzwerk IQ; siehe auch www.intqua.de).

Qualifizierung

Intern:

- Neben der unter Beratung genannten interkulturellen Qualifizierung des Beratungspersonals ist es unerlässlich, auch die Leitungsebene entsprechend zu qualifizieren, als individuelle und strukturelle Fort- und Weiterbildung für die Organisationsentwicklung.
- Interkulturelle Trainings sollten als fester Bestandteil in den internen Weiterbildungskatalog der Bundesagentur für Arbeit aufgenommen werden.

Angebot für Externe:

- Die bislang angebotene Sprachförderung allein reicht nicht aus; das Angebot für berufsbezogenes Deutsch sowie berufsbegleitende Sprachlernangebote im Portfolio sollte ausgeweitet werden und die zu beratenden Migrantinnen und Migranten stärker bei der Inanspruchnahme unterstützt werden.
- Der Rechtskreis SGB II braucht eine andere Qualifizierungsstrategie und –praxis als der Rechtskreis SGB III.
- Wenn auch immer im Einzelfall beurteilt werden sollte, so sollten doch im SGB II Bereich wieder mehr Mittel und Maßnahmen in der Fort- und Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden, da Investitionen hier noch erforderlicher und rentabler sind als im SGB III, weil
 1. Kundinnen und Kunden im Durchschnitt geringer qualifiziert sind.
 2. die zu erwartende durchschnittliche Dauer des Leistungsbezugs zu berücksichtigen ist.
- Daher sollten längerfristige Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden wie z.B. bei der ARGE Aachen (Qualifizierungsmaßnahme „BQTM“ (Bilinguale Qualifizierungsmaßnahme für türkischsprachige Mitbürger“, Zeitraum neun Monate)

Existenzgründung

- Die Existenzgründungsberatung in Arbeitsverwaltungen für Gründungen aus der Arbeitslosigkeit heraus ist nicht zuletzt in den Kooperationsnetzwerken so zu ergänzen, dass sie auch den spezifischen Anliegen von Migrantinnen und Migranten gerecht wird. In dem Zusammenhang verweist Pro Qualifizierung auf das 4-Phasen-Modell, das im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ weiterentwickelt wurde.
- Existenzgründungsberaterinnen und -berater müssen gegebenenfalls nachqualifiziert werden, um diese Anforderungen erfüllen zu können.

Netzwerke

- Insbesondere für ARGEN und Optionskommunen ist Netzwerkarbeit sehr wichtig:
 - a) für einen Erfahrungsaustausch über praktische und im Arbeitsalltag handhabbare Lösungen und Projektmodelle sowie eine bessere Zusammenarbeit unter den ARGEN selbst, in Netzwerken, die Raum für neue Ideen und kritische Auseinandersetzungen bieten.
 - b) um gemeinsam einen Handlungsbedarf aus Sicht der ARGEN zu formulieren und dies in die entsprechenden politischen Strukturen sowie in die Öffentlichkeit zu bringen.
 - c) um Qualifizierungs- und Beratungsangebote für Migrationsfragen gemeinsam wahrzunehmen oder einzufordern.
 - d) um in migrantenspezifischen Netzwerken vorhandene Kompetenzen zu bündeln und dazu beispielsweise mit ausländischen Verbänden, Konsulaten und Migrantenselbstorganisationen zu kooperieren



Wege weisen, Brücken bauen – Handlungsempfehlungen für Migranten-Communitys

Migrantenselbstorganisationen wie z.B. Kultur- und Sportvereine, religiöse Vereinigungen und Kirchen, Unternehmer- und Akademikerverbände oder fremdsprachige Medien – die Migranten-Communitys in Deutschland werden nicht nur für die hier lebenden Zugewanderten, sondern auch für deren berufliche Integration immer wichtiger.

Über sie können Migrantinnen und Migranten erreicht werden, an die die Arbeitsagenturen und ARGEN sonst kaum herankommen, hier herrscht reger Zulauf zu Informations- und Beratungsangeboten. Das wird zunehmend erkannt und sollte daher pro-

fessioneller genutzt werden. Das kann nicht mehr allein auf ehrenamtlicher Basis geschehen. Zudem wird seitens vieler Arbeitsagenturen und ARGEN ein deutliches Interesse an Zusammenarbeit sowie an Kooperationsmöglichkeiten signalisiert! Gerade auch für die älteren Arbeitnehmer unter den Migrantinnen und Migranten ist ein Zugang zur Qualifizierung eminent wichtig – die Migrantenselbstorganisationen bieten hier ein großes Potenzial, das noch weiter ausgebaut werden könnte.

Querschnittsthema Interkulturelle Öffnung

- Interkulturelle Öffnung ist auch eine Anforderung an Organisationen der Migranten-Communitys selbst.
- Herkunftskulturbezogene Migrantenorganisationen sollten sich verstärkt herkunftsübergreifend in interkulturellen Netzwerken zusammenschließen und gemeinsam mit Regaleinrichtungen kooperieren.
- Sie sollten ihre Arbeit stärker auf die neue Heimat in Deutschland bzw. auf ihre Kommune/Region konzentrieren und hierfür Integrationslösungen und -konzepte insbesondere für die Arbeitsmarktintegration ihrer Mitglieder entwickeln und unterstützen.
- Die Informationen über Angebote der Arbeitsagenturen und ARGEN im Bereich der Weiterbildung sollten in Kooperation mit Weiterbildungsträgern an die Migranten getragen werden.

Querschnittsthema Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

- Fremdsprachige Medien sollten noch mehr als bisher und regelmäßig Informationen über Arbeitsmarktintegration liefern und Werbung für die Notwendigkeit der beruflichen Integration und Weiterbildung machen – denn da, wo dies geschieht, sind die Erfolge groß.
- Migrantenselbstorganisationen sollten ihren Mitgliedern Informationen zur Arbeitsmarktintegration und zur beruflichen Weiterentwicklung liefern – durch gedruckte Materialien und Infoveranstaltungen.
- In jeder MSO sollte ein Infostand mit aktuellen Materialien zu diesen Themen stehen.
- Für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der MSOen sollte ein Mitglied regelmäßig deutschsprachige Pressemitteilungen bzw. eine Internetseite erstellen.

Beratung

- Migrantenselbstorganisationen (MSOen) sollten Bildungsbeauftragte in ihren Reihen benennen, die feste Ansprechpartner/-innen für die verschiedenen Arbeitsberaterinnen und Berater der öffentlichen Institutionen sind und Beratende für Mitglieder und Besucher der Vereine. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, müssen Bildungsbeauftragte qualifiziert werden.
- Die Beratungsleistungen und Vermittlungstätigkeiten zu Agenturen und ARGEN von MSOen könnten wesentlich höher sein, wenn es gelingt, diese Organisationen professioneller mit eigenen Bildungswerken aufzustellen, so dass sie selbst in der Lage sind, Projekte durchzuführen.
- Alle Organisationen von Migranten-Communitys sind aufgerufen, mit Arbeitsagenturen und ARGEN, Wirtschaftsinstitutionen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinstitutionen stärker zu kooperieren.

Kompetenzfeststellung und Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland

- Migrantinnen und Migranten müssen aufgefordert und angeleitet werden, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen selbst zu erkennen und zu beschreiben.
- Hierzu helfen unter Umständen migrations-spezifische zweisprachige Kompetenzfeststellungsverfahren, die im Rahmen von MSO-Bewerbungscentern und deren Beratern angeboten werden könnten

Qualifizierung

- **Migrantenselbstorganisationen sollten Bildungsbeauftragte benennen und sie so qualifizieren lassen, dass sie nach innen beraten und nach außen Brücken schlagen können.** Ein erstes Qualifizierungskonzept wurde im Rahmen von Pro Qualifizierung entwickelt und ist im Internet zu beziehen unter www.pro-qualifizierung.de und www.mozaik.de
- Bewerbungscenter gründen



Existenzgründung

- In Migrantenselbstorganisationen sind viele gründungswillige Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen. Gezielte Informations- und Beratungsveranstaltungen vor Ort können in Kooperation z.B. mit den Arbeitsagenturen und ARGen viele Fehlgründungen verhindern.
- Inhalte sind vor allem gesetzliche Auflagen und Förderprogramme, die vielen Migranten - mit Sprachproblemen - gar nicht bekannt sind.
- MSOen sollten ernsthaft prüfen, ob es sich aus ihrer Zielstellung und den Bedürfnissen ihrer Klientel heraus um ein wichtiges Thema für ihre Aktivitäten handelt – hier liegt Potenzial für spezifische Interessenvertretung, das unterschätzt wird.
- MSOen sollten offensiv und hartnäckig auf wichtige potenzielle Partnerinstitutionen zugehen und nicht darauf warten/vertrauen, dass sie selbst angesprochen werden.
- MSOen sollten professionelle Beratungskompetenzen entwickeln, die für Ihre Klientel eine zielgenauere Orientierung auf dem Beratungs- und Fördermarkt ermöglicht.
- MSOen sollten sich – im Einzelfall – als strategische und operative Partner von Fachberatungsdiensten, Bildungsdienstleistern, Arbeitsverwaltungen, Kammern etc. im Rahmen kommunaler oder regionaler Vernetzungen anbieten (effektive Interessenvertretung und Potenzial der eigenen Professionalisierung), gleiches gilt für Unternehmervertretungen, Stammtische etc., um leichtere Zugänge (Türöffner) für die eigene Klientel zu bewirken
- MSOen sollten die spezifischen Bedürfnisse ihrer Klientel (z.B. in den Bereichen Beratung, Qualifizierung, Finanzierung) in den oben skizzierten Netzen kontinuierlich einbringen und sich in diesem Sinne als kompetente Fachberatung engagieren (z.B. bei der Entwicklung und Durchführung von Modellprojekten, Kooperationen bei der Akquise von Teilnehmenden, bei der Betreuung/ Beratung vor und nach der Gründung)
- MSOen sollten die eigene Klientel ermutigen und unterstützen, sich regional untereinander strukturierter zu vernetzen (eigene Stammtische) und für die Notwendigkeit professioneller Beratung und Qualifizierung und die entsprechenden Angebote sensibilisieren und werben.

Netzwerke

- Migrantenselbstorganisationen sollten sich stärker interkulturell vernetzen – mit anderen MSOen sowie mit den verschiedenen Institutionen im Bereich der Berufsberatung, um gemeinsame Handlungsstrategien für eine erfolgreiche Integration zu erarbeiten und umzusetzen.
- Solche effektiven interkulturellen Netzwerke sollten stärker gefördert werden als einzelne Vereine, die nur in ihrer Herkunftskultur bleiben wollen.

Verantwortung wahrnehmen, Potenziale erkennen und fördern – Handlungsempfehlungen für Sozialpartner

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen bieten ihren Akteuren in öffentlichen und privaten Betrieben und Verwaltungen zahlreiche Hilfestel-

lungen bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in der Arbeitswelt.

Querschnittsthema Interkulturelle Öffnung

- Der Prozess der Interkulturellen Öffnung ist eine wesentliche Voraussetzung zur gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund.
- Dieser Prozess umfasst das gesamte Feld der Arbeitsbeziehungen, insbesondere die Organisationsentwicklung, die Personalentwicklung und die Weiterbildung im interkulturellen Kontext und unter Berücksichtigung des Migrationskontextes der Beschäftigten sowie Ausbildungs- und Arbeitsuchenden.
- Die Fähigkeit der Organisationen der Sozialpartner, diesen Prozess als Organisationsentwicklungsprozess auf sich selbst anzuwenden, erhöht die Akzeptanz bei den Akteuren der Arbeitswelt, sich aktiv an der Mitgestaltung in ihren Betrieben und Verwaltungen zu beteiligen.
- Von besonderer Bedeutung für die Umsetzung des Zieles – Optimierung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund über 25 Jahren – sind die Handelnden in Tarifpolitik, beruflicher Bildung, Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik.

Querschnittsthema Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

- Die Berichterstattung zu Themen beruflicher Integration und Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund über 25 Jahren und zur Interkulturellen Öffnung gehört zum grundlegenden Themenspektrum in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpublikationen, um ihre Mitglieder zu informieren und zu sensibilisieren.
- Durch einen Artikeldienst ist die Möglichkeit der Berichterstattung im Migrations- und interkulturellen Kontext für Betriebszeitungen, Fachzeitschriften und Themenpublikationen zu schaffen, um damit durch Öffentlichkeitsarbeit einen möglichst großen Verbreitungsgrad zu erreichen.

Beratung

- Soweit Sozialpartner am Prozess der Beratung beteiligt sind, sollten kulturell vielfältige Beratungsteams eingesetzt werden.
- Beratende mit Migrationshintergrund sind angemessen an Beratungsprozessen zu beteiligen. Dies gilt auch für die Entwicklung und Umsetzung von Tarifvereinbarungen zur Verbesserung der Qualifizierung von Beschäftigten und der Eingruppierung unter Berücksichtigung von informell und im Ausland erworbenen Qualifikationen.
- Bereits bestehende interkulturelle Strukturen sind für die Bedeutung der beruflichen Weiterbildungs- sowie Nachqualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren.
- **Von grundlegender Bedeutung ist die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Aufgabenbereichen der Sozialpartner. Dabei sind Fragen der kulturellen Vielfalt und der Migration als Querschnittsaufgabe ebenso zu berücksichtigen wie Möglichkeiten der Interessenvertretung von Menschen mit Migrationshintergrund.**

Aus der Informationsflut auftauchen – Handlungsempfehlungen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

An Texten, Berichten und Expertisen, verfügbaren Informationen und an Medien, die dies vermitteln, mangelt es in Deutschland nicht – und dennoch kommen Informationen oft nicht da an, wo sie ankommen sollen. Woran liegt das? Konzentriert man sich auf Informationen, die Migrantinnen und Migranten erreichen sollen, besteht hier Optimierungsbedarf in der Aufbereitung von Informationen und in Bezug auf die verwendeten Informationskanäle. Hier helfen Interkulturelle Öffnung der Medienhäuser und Kooperationen mit entsprechenden Organisationen, die einen guten

Draht zu den Rezipienten haben – insbesondere in der Migranten-Community. Was Broschüren und Fachinformationen angeht, so gilt: Weniger ist hier oft mehr. Verfügbare Informationen müssen gebündelt werden und bei der anschließenden Aufbereitung muss immer die jeweilige Zielgruppe im Fokus stehen. Diese Empfehlungen richten sich daher einerseits an Journalisten und Führungskräfte von Medienhäusern und andererseits an die PR-Fachleute von Regelinstitutionen, Unternehmen, Projekten und Migrantenorganisationen.

Querschnittsthema Interkulturelle Öffnung

- Menschen, die aus anderen Ländern stammen, dürfen in Medien nicht nur als Objekte der Berichterstattung vorkommen – sie müssen auch Subjekte sein. Als Aktive in Redaktionen, als Reporter, vor und hinter Kameras und Mikrofonen und auch als Aktive in den Führungsetagen. Interkulturelle Öffnung darf nicht vor Verlagshäusern und Rundfunkanstalten Halt machen.
- Interkulturelle Kompetenz ist ein Muss für Journalistinnen und Journalisten, die für eine so vielfältige Gesellschaft wie die deutsche schreiben.
- Noch mehr Migrantinnen und Migranten müssen bereit sein für qualifizierte Karrieren in den Medien. Personalchefinnen und -chefs müssen bereit sein, interkulturelle Teams einzusetzen.

Querschnittsthema Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

- Menschen ausländischer Abstammung sollten ganz selbstverständlich in deutschsprachigen Medien vorkommen – in allen Themen und durch alle Sparten – also auch dann, wenn es nicht um das Thema Migration geht.
- **Das Bild, was in Medien über Migranten gezeichnet wird, muss differenzierter und damit realistischer werden. Hierzu dürfen Erfolgsgeschichten ebenso gehören, wie kritische Berichterstattung über Missstände. Es darf jedoch nicht die Migranten geben, sondern hier müssen Vorurteile abgebaut werden, weil es um Individuen geht.**
- Medien als kritische Beobachter können nicht gleichzeitig Teil eines Integrationsplans sein, wengleich sie durch möglichst unverzerrte Berichterstattung und erklärende Hintergrundinformationen viel zur Integration beitragen können.
- Es gilt, Migrantinnen und Migranten als Leser, Zuhörer und Zuschauer zu entdecken und gleichermaßen zu berücksichtigen, in der Themenauswahl und der Art und Weise der Berichterstattung – immerhin hat fast ein Viertel der deutschen Gesellschaft einen Migrationshintergrund.

Beratung

- Informationen über Beratungsangebote müssen zielgruppenspezifisch geschrieben, gestaltet und verbreitet werden – das gilt für Flyer, Plakate und Broschüren genauso wie für Hinweise in der Presse.
- Für die Pressearbeit sind im Vorfeld geeignete Presseverteiler zu erstellen, kontinuierlich zu pflegen und – soweit möglich – persönliche Kontakte zu Redakteuren aufzubauen. Dabei darf die fremdsprachige Presse keinesfalls außen vor gelassen werden.
- Infodienste, die einen besseren und aktuellen Überblick über alle bestehenden Beratungsangebote und deren jeweilige Leistungen oder Spezifika geben, sind wünschenswert.

Kompetenzfeststellung und Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland

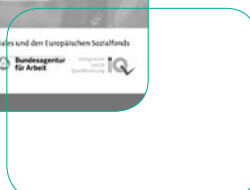
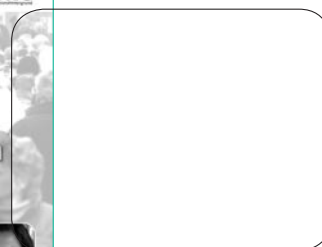
- Das Wissen um Kompetenzfeststellung und informelle Kompetenzen ist derzeit noch überwiegend Insidern vorbehalten, wovon gerade diejenigen, denen solche Verfahren helfen können, kaum etwas ahnen. Dies muss über Massen-Medien verbreitet werden.
- In Fachzeitschriften für Personalfachleute, Führungskräfte und Wissenschaftler müssen die Möglichkeiten, Grenzen und Anforderungen an Kompetenzfeststellung publiziert und diskutiert werden, damit sich gute Verfahren möglichst flächendeckend durchsetzen.
- Informationen und Beratungsangebote zur Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland müssen für alle zugänglich sein, auch für neu Zugewanderte. Es gilt hier, entsprechende Informationsplattformen zu schaffen und zugänglich zu machen, in diesem Fall ist eine Mehrsprachigkeit besonders angebracht.

Qualifizierung

- Informationsplattformen über alle aktuell verfügbaren Qualifizierungsangebote müssen erstellt, ausgeweitet und bekannt gemacht werden, wozu offensive Informationsmaßnahmen notwendig sind, insbesondere über die Informationskanäle der Migranten-Communities.
- **Qualifizierungen zu interkultureller Kompetenz und handfestes Hintergrundwissen über Herkunftsländer, Religionen oder Gesetzeslagen muss möglichst vielen Journalistinnen und Journalisten angeboten werden – das ist die Basis für eine Verringerung bisher dargestellter Zerrbilder über Migranten und Migration in den Medien.**

Netzwerk

- Deutsch- und fremdsprachige Medien sollten stärker kooperieren, um voneinander und miteinander zu lernen.
- Journalistinnen und Journalisten sollten sich in bestehende Netzwerke für berufliche Integration ihrer jeweiligen Fachgebiete einklinken – denn hier erhalten sie Informationen aus erster Hand, manche als wichtiges Hintergrundwissen, andere als Neuigkeit, die es zu verbreiten gilt. Über solche Netzwerke sind auch Erfolgsgeschichten zu finden, die sich sonst ja leider nicht so schnell herumsprechen wie schlechte Nachrichten.



DIE Herausforderung – Ansprache an eine breit gefasste Zielgruppe von Pro Qualifizierung

Interkulturelle Öffnung ist ein Prozess, der in Unternehmen und Institutionen nur dann wirkungsvoll und nachhaltig zu einer Integration von Migrantinnen und Migranten in die Arbeitsstrukturen führen kann, wenn er strukturell verankert ist und von allen Beteiligten mitgetragen wird.

Daher sind eine Reihe von Voraussetzungen bedeutsam: Es müssen politische Grundlagen gelegt werden, die Unternehmen und Institutionen die Entwicklung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen ermöglichen. Die Entscheidungsebenen müssen entsprechende Rahmenbedingungen gewährleisten, zeitliche und finanzielle Ressourcen bereitstellen, damit die Beschäftigten den zielgruppenspezifischen Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund Rechnung tragen können. Die Mitarbeitenden müssen die Herausforderungen ihres Arbeitsalltages den „Chefetagen“ rückspiegeln, damit geeignete Instrumente entwickelt und eingesetzt werden können.

Doch es geht noch weiter: Die jeweiligen Stellen müssen ihre Maßnahmen aufeinander abstimmen, Kammervvertretungen, Bildungseinrichtungen, ARGEN, Agenturen und Unternehmen, Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften und Unternehmensorganisationen sowie Migrantenselbstorganisationen und die Migrantengemeinschaft müssen gemeinsam vorhandene Instrumente an die Bedürfnisse der Zielgruppen anpassen, ggf. neue Ansätze entwickeln und erproben, damit Maßnahmen nicht ins Leere laufen.

Auf der anderen Seite müssen Multiplikatoren die vorhandenen Angebote der Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten durch Informationsvermittlung transparent und zugänglich machen.

Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, hat die Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung die gleichzeitige Ansprache und Sensibilisierung verschiedener Zielgruppen verfolgt – Top Down und Bottom Up –, die mittel- und unmittelbar zu einer Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in den Arbeitsmarkt bzw. der Förderung bereits Beschäftigter beitragen. Diese so genannten Multiplikatoren finden sich auf den Leitungs- und Entscheidungsebenen, in den Abteilungs- und Teamleitungen, unter den Personalverantwortlichen sowie unter den Beschäftigten im Kundenverkehr.

Die Gewährleistung von Ergebnistransfer und Good Practice, des horizontalen und vertikalen Mainstreaming bildeten zentrale Elemente bei Pro Qualifizierung.

Insofern wurde von Anfang an die Einbeziehung möglichst aller genannten Akteurskreise verfolgt. Das drückt sich sowohl in der Struktur der Entwicklungspartnerschaft aus, in der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Migrantenselbstorganisationen, Verwaltung, Handwerk und Industrie vertreten sind wie auch in der Beteiligung der strategischen Partner.

Die Akteure wurden in ihren verschiedenen Funktionen angesprochen und einbezogen. Sie gewährleisteten als Vertreter ihrer Segmente und Multiplikatoren Transfer und Mainstreaming von Good Practice. Sie brachten sich als Expertinnen und Experten aktiv in den Fachforen und Netzwerken ein. Sie gestalteten aktiv Veranstaltungen mit und waren zugleich Teilnehmende von Maßnahmen.

Somit umfasste die Zielgruppe der Multiplikatoren einen breiten Personenkreis. Im Einzelnen waren dies:

- Entscheidungsträger aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Bildung
- Vertreterinnen und Vertreter von Gewerkschaften, Kammern (Industrie- und Handwerkskammer), Arbeitgeberverbänden, Innungen, Landes- und Bundesfachverbänden
- Berufsbildungsdezernenten/innen, Bildungsstättenleiter/innen, Weiterbildungsberater/innen, Betriebsberater/innen, Pressereferenten/innen
- Unternehmensleiter/innen und Geschäftsführer/innen aus Betrieben
- Team- und Abteilungsleiter/innen, Gruppensprecher/innen und Vertrauensleute
- Betriebsräte, Personalräte und sonstige Personalverantwortliche in der Personalentwicklung und Fort- und Weiterbildung
- Mitarbeiter/innen im Kundenverkehr mit Migrationshintergrund, die auf die Vermittelbarkeit in den Arbeitsmarkt Einfluss nehmen
- Vertreter/innen aus Migrantenselbstorganisationen und deren bundesweiten Dachverbänden

„Wir brauchen einen Perspektivenwechsel!“ – Ausblick: Wie geht es weiter nach dem Ende des Projekts?

So viel steht fest: Die Ziele von Pro Qualifizierung, älteren Menschen mit Migrationshintergrund eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen bzw. sie vor Arbeitslosigkeit zu bewahren, die aufgebaute Netzwerkarbeit und die Nutzung der Erfahrungen werden weitergeführt! Auch, wenn die bisherigen Strukturen der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung nicht weiter bestehen können, da die Equal-Projekte von der Europäischen Union eingestellt werden und damit das Projekt Pro Qualifizierung offiziell zum 31. Dezember 2007 endet.

Die Ergebnisse von zweieinhalb Jahren Projektarbeit wurden jedoch sorgfältig gesichert und allen Partnern, Strategischen Partnern sowie der Öffent-

lichkeit zur Verfügung gestellt. Darauf lässt sich aufbauen! Die obigen, aus den Reihen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Pro Qualifizierung erstellten Handlungsempfehlungen mögen das ihre dazu beitragen und zukünftiger Arbeit eine Grundlage bieten. Die einzelnen Produkte finden Sie auf den Internetseiten der verschiedenen Träger sowie auf www.pro-qualifizierung.de

Alle Beteiligten an der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung bedanken sich an dieser Stelle ganz ausdrücklich bei den Strategischen Partnern, die mit ihrem Know-How, mit ihren Kontakten und Erfahrungen und schließlich auch ihrer Arbeitszeit zum Gelingen des Projektes beigetragen haben.

Ihnen sowie den Trägern von Pro Qualifizierung gebühren denn auch die letzten Worte.



„Geben wir den Eltern von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine zweite Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt, durch einen gerechten Anteil an beruflicher Fort- und Weiterbildung und am betrieblichen Aufstieg, damit ist eine gute Basis für die berufliche Integration auch für die jungen Leute gegeben. Nutzen wir die vorhandenen Potenziale für ein gleichberechtigtes Zusammenleben und -arbeiten!“

Leo Monz, Leiter Bereich Migration und Bildung, DGB-Bildungswerk, und Koordinator der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung



„Die Wirtschaft braucht gut qualifizierte Mitarbeiter. Eine Arbeitsstelle bietet die Plattform für die Integration sowie die persönliche und berufliche Weiterentwicklung. Ohne Bildung – insbesondere berufliche Bildung – ist das nicht zu haben. Bildung ist der Schlüssel für den Erfolg. In diesem Zusammenhang hat die Arbeit von Pro Qualifizierung einen besonders hohen Stellenwert.“

Hermann Röder, Geschäftsführer der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk



„Dank ProQualifizierung konnte Diên Hông e.V. die Belange und Interessen von Existenzgründenden und Selbständigen mit Migrationshintergrund erstmals in Mecklenburg-Vorpommern in den Fokus des Handelns rücken und so dafür sorgen, dass das Land diesen Bereich als – Zitat – „wichtige Nebenbaustelle der Landesentwicklung“ anerkennt.“

Jamal Lagnaoui, Geschäftsführer Diên Hông



„Die Wirtschaft muss die Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten besser erkennen und nutzen. Neben Fremdsprachenkenntnissen besitzen sie die Befähigung, sich in unterschiedlichen Kulturen zu bewegen. Das ist vor allem für Betriebe bedeutsam, die im Ausland operieren wollen. Mitarbeiter mit Migrationshintergrund dienen als Türöffner für den Export. Für die sächsische Wirtschaft ist es mittlerweile unerlässlich, Kooperationen und Netzwerke mit ausländischen Partnern einzugehen, um für die eigenen Produkte und Dienstleistungen den ausländischen Markt zu erschließen.“

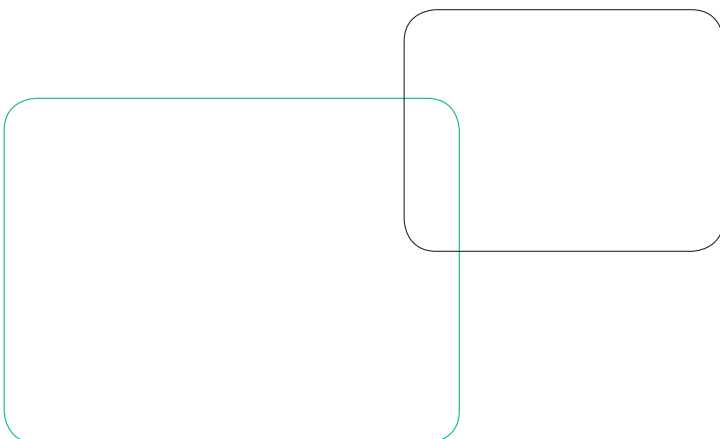
Hanjo Lucassen, Vorsitzender DGB Bezirk Sachsen



„Integration durch Partizipation ist einer der wichtigsten Ansätze für eine neue Politik der Migrationsgesellschaft Deutschland. Wenn die Beteiligung der Vertreterinnen und Vertreter der Zielgruppe an einer sie betreffenden Politik, in diesem Falle die Menschen mit Migrationshintergrund und deren Organisationen an Entscheidungen, Prozessen und Ressourcen der Integrationspolitik nicht gleichberechtigt geschieht, spricht man vom Paternalismus-Ansatz, wodurch bisher die Integration nicht erfolgreich war und in Zukunft es auch nicht sein kann. In diesen Handlungsempfehlungen für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten sowie die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen der Mehrheitsgesellschaft sind einige Vorschläge dabei, wo dieser neue Ansatz berücksichtigt wird.

Wir als MOZAIK praktizieren den partizipatorischen Ansatz seit circa zehn Jahren erfolgreich und fordern, dass es auch andere tun, damit wir gemeinsam ein interkulturelles Deutschland schaffen, in dem alle leben wollen.“

Dipl.-Ing. Cemalettin Özer, Geschäftsführender Gesellschafter von MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH, Bielefeld





„Das Ziel: Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sprachlich und beruflich so fit zu machen, dass sie auf dem Arbeitsmarkt vollkommen integriert sind und damit auch Chancengleichheit hergestellt ist. Zu- und Übergänge für mehr berufliche Qualifizierung sind dafür notwendig. Dies zeigen nicht zuletzt die Ergebnisse und Erfahrungen aus unserer Beteiligung an der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung. So brauchen wir beispielsweise mehr Vorbereitungsseminare, die Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu anerkannten Berufsabschlüssen führen, mehr Coaches, die beim Einstieg und der Realisierung der ersten Weiterbildungsschritte helfen, mehr interkulturelle Öffnung in KMUs und den beratenden Institutionen sowie mehr Dialog zwischen allen Beteiligten. Dafür haben wir uns im Rahmen von Pro Qualifizierung eingesetzt und hoffen, dies auch weiterhin mit unseren Möglichkeiten und Netzwerken tun zu können.“

Reiner Nolten, Hauptgeschäftsführer Westdeutscher Handwerkskammertag



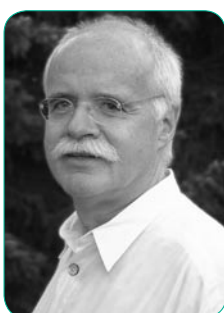
„Das Arbeiten in kleinen Teams, der hohe Grad an individueller Leistungserstellung, die zumeist inhabergeführten Unternehmen, der persönliche Kontakt zwischen Kunde und Handwerkerin bzw. Handwerker sowie eine natürliche Vielfalt an Menschen, Berufen und Aufgaben haben zur Folge, dass mehr Integration und Chancenausgleich vor allem eine Herausforderung ist, die wir mit der beruflichen Weiterbildung zu lösen haben. Pro Qualifizierung hat hierfür Ansätze und Ideen geliefert. Daran sollten wir anknüpfen und dafür sorgen, dass die Beteiligung an beruflicher Aus- und Weiterbildung unter Menschen mit Migrationshintergrund weiter an Selbstverständlichkeit gewinnt. Hier sind alle gefordert: Bildungsanbieter, Betriebe, Beratungseinrichtungen, Kammern, die Politik, die Arbeitsverwaltung und natürlich auch die Menschen mit Migrationshintergrund selbst - schließlich gilt es hier, den entsprechenden Willen auch zu entzünden.“

Franz-Josef Knieps MdL, Präsident Westdeutscher Handwerkskammertag



„Interkulturelle Öffnung gelingt, wenn auch Menschen mit Migrationshintergrund gleichberechtigt in den Gremien vertreten sind. So können sie Struktur- und Personalentscheidung in Betrieben und Verwaltungen beeinflussen und verbessern. Menschen mit Migrationshintergrund bestimmen und gestalten unsere Zukunft und Gesellschaft maßgeblich mit.“

Dietmar Hexel, Vorsitzender DGB Bildungswerk e.V. und Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes



„Wir müssen alles daran setzen um Migrantinnen und Migranten nicht nur einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen sondern sie brauchen auch die gleichen Aufstiegschancen! Ich weiß, dass dies sehr schwierige belastete Ziele sind. Sie zu erreichen bedeutet Berge an Intoleranz, kultureller Ignoranz, schlichtweg Unwissenheit zu versetzen. Ein Weg erfolgreich damit umzugehen, sind Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantinnen und Migranten und was ganz wichtig ist: für Entscheider. In diesem Feld müssen wir verstärkt arbeiten.“

Dr. Dieter Eich, Geschäftsführer IQ Consult gGmbH



„Ziel der gesellschaftlichen Entwicklung ist es, die Vielfalt der Kulturen zu erkennen und ihre Potenziale zu nutzen. Die Integration in das kulturelle und wirtschaftliche Leben kann nur gelingen, wenn die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Potenziale der Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, von Frauen und Männern, von Älteren und Jüngeren berücksichtigt werden. Wenn uns das gelingt, sind wir für die Herausforderung der Informations- und Wissensgesellschaft bestens gerüstet.“

Cornelia Lins, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit, Digitale Integration, Projektkoordination



„Pro Qualifizierung“ sollte als Appell weiter wirken und alle Akteure motivieren, die entwickelten Ideen konsequent umzusetzen, gute Beispiele in die Lande zu tragen und die geschaffenen Netzwerke auszubauen. Auf diesem Weg sollte es gelingen, die Potenziale von Migrantinnen und Migranten stärker in den Fokus zu stellen und so die Integration in Arbeitswelt und Gesellschaft voranzubringen.“

**Irmgard Wagner (Kerstin Schulz, Karin Huzarski)
PB 210 Arbeitnehmer-Integration, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit**



„Projekte haben leider immer ein festes Ende – so auch die Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung. Doch wie geht es weiter? Halten die geknüpften Netzwerke? Werden sich die Multiplikatorenschulungen auch über den Förderzeitraum als Selbstläufer entwickeln? Im Sinne der Nachhaltigkeit haben die Teilprojekte Handlungsempfehlungen formuliert. Ich verstehe diese Empfehlungen auch als Aufforderung, die Projektziele weiter zu verfolgen. Nun kommt es darauf an, dass die Beteiligten – Projektträger wie strategische Partner – diese Empfehlungen in ihr Handeln umsetzen.“

Jörg Mährle, Gewerkschaftssekretär, DGB-Region Köln



„Menschen mit Zuwanderungsgeschichte verfügen über eine Vielzahl von Kompetenzen und Erfahrungen die sich besonders im internationalen Wettbewerb bezahlt machen können: angefangen von der Zweisprachigkeit bis hin zum Wissen über und den Umgang mit anderen Kulturen. Wir brauchen daher in Nordrhein-Westfalen einen Perspektivenwechsel, in dem wir stärker anerkennen, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte uns neue Chancen bieten. Diese wurden bisher zu wenig genutzt. „Pro Qualifizierung“ ist ein gutes Beispiel dafür Potenziale zu erkennen und Chancen zu nutzen.“

Thomas Kufen, Integrationsbeauftragter der Landesregierung Nordrhein-Westfalen

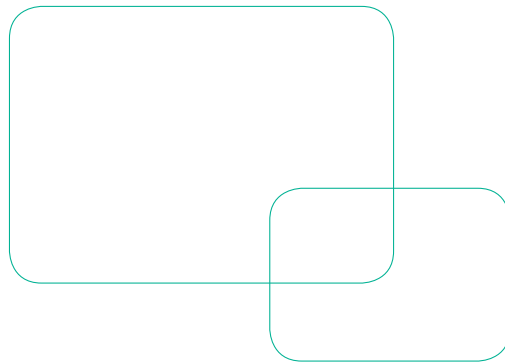
Im Folgenden die Liste der Strategischen Partner von Pro Qualifizierung:

<p>Herr Hans Georg Crone-Erdmann Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in NRW Goltsteinstraße 31 40211 Düsseldorf www.ihk-nrw.de</p>	<p>Frau Dr. Martina Ernst Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in NRW Goltsteinstraße 31 40211 Düsseldorf www.ihk-nrw.de</p>
<p>Herr Peter Helbig Agentur für Arbeit Düsseldorf Grafenberger Allee 300 40237 Düsseldorf www.arbeitsagentur.de</p>	<p>Herr Dr. Peter Janßen Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e. V. arbeitgeber nrw Uerdinger Straße 58 – 62 40474 Düsseldorf www.arbeitgebernrw.de</p>
<p>Herr Tayfun Keltek LAGA NRW Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Migrantenvertretung NRW Helmholzstraße 28 40215 Düsseldorf www.laga-nrw.de</p>	<p>Frau Petra Kübber-Rösmann ARGE Wanne-Eickel Jobcenter Wanne Landgrafenstraße 29 44652 Herne www.arbeitsagentur.de</p>
<p>Herr Thomas Kufen Integrationsbeauftragter NRW Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW Horionplatz 1 40213 Düsseldorf www.integrationsbeauftragter.nrw.de</p>	<p>Dr. Wolfgang Uellenberg-van Dawen Herr Jörg Mährle DGB Region Köln-Leverkusen-Erft/Berg Hans-Böckler-Platz 9 50672 Köln www.region-koeln.dgb.de</p>
<p>Frau Sabine Mellies Kompetenzzentrum Technik-Diversity, Chancengleichheit Wilhelm-Bertelsmann-Straße 10 33602 Bielefeld www.kompetenzz.de</p>	<p>Herr Hayati Önel Türkisch-Deutscher Unternehmerverein e.V. Silcherstraße 13 50827 Köln www.tdu-koeln.de</p>
<p>Herr Dr. Wolfgang Richter Rostock Städtisches Rathaus Büro für Ausländerfragen Neuer Markt 1 18055 Rostock www.rostock.de</p>	<p>Frau Sylvia Schnödewind Industrie- und Handelskammer zu Köln Unter Sachsenhausen 10 – 26 50667 Köln www.ihk-koeln.de</p>

Frau Carmen Tietjen
DGB Bezirk NRW
Friedrich-Ebert-Straße 34 – 38
40210 Düsseldorf
www.nrw.dgb.de

Frau Irmgard Wagner
Frau Karin Huzarski
Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen
Josef-Gockeln-Straße 7
40474 Düsseldorf
www.arbeitsagentur.de

Herr Norbert Wichmann
DGB Bezirk NRW
Friedrich-Ebert-Straße 34 – 38
40210 Düsseldorf
www.nrw.dgb.de



Schlusswort von Leo Monz:

„Mein ganz besonderer Dank als Koordinator gilt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einem interkulturell vielfältigen und interdisziplinären Team der Equal-Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung!“

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Teilprojekte:

TP 01 – Koordination	
Leo Monz Jens Martens Marianne Dachowa Stefan Klement Irina Lunts Dagmar Köhne	Projektleiter Projektleiter Buchhalterin Mittelverwalter Buchhalterin (Vertretung) Buchhalterin (Vertretung)
TP 03 – Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	
Elke Knabe Barbara Siemes Richard Heimann Marlis Büsching Britta Knabe Adele Morreale Moana Brunow Michael Marcinczak Mercedes Lozano	Projektleiterin Journalistin Journalist Journalistin Verwaltungsfachkraft Dipl.-Pädagogin Dipl.-Grafikerin Mitarbeiter Sachbearbeiterin (kaufm.)
TP 04 – Kleine und mittlere Unternehmen des Handwerks	
Rolf Göbels Peter Dohmen Stefanie Kerschgens Martina Groß	Projektleiter Co-Projektleiter Mitarbeiterin Mitarbeiterin
TP 05 – Netzwerke ARGEn, Industrie und öffentliche Verwaltungen	
Jens Martens Robert Gereci Ömer Saglam Yasemin Canpolat Canan Ulug Lisgret Militzer-Schwenger Rosaria Bruno Gallego Galvez Janina Müdder Arzu Akalin Carola Heinecke	Koord. Projektleiter Projektleiter öff. Verw. Projektleiter Betriebe Projektleiterin ARGEn Projektleiterin ARGEn Mitarbeiterin Mitarbeiterin Mitarbeiterin ARGEn Mitarbeiterin Mitarbeiterin (Vertretung) Mitarbeiterin ARGEn
TP 06 – Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen	
Dipl.-Ing.Cemalettin Özer Dipl.-Ing. Fuat Atasoy Dipl.-Soz.Tülay Zengingül Dipl.-Soz. Filiz Kutluer Sabriye Ildan	Projektleiter Co-Projektleiter Mitarbeiterin Mitarbeiterin Mitarbeiterin

TP 07 – Interkulturelle Kompetenz

Svetlana Alenitskaya Axel Wittkowski Dr. Mohammad Heidari Angela Rieß	Projektleiterin Projektleiter Interkultureller Referent Mitarbeiterin
--	--

TP 08 – Multiplikatorenqualifizierung

Nora Farik Angela Rieß	Projektleiterin Mitarbeiterin
---------------------------	----------------------------------

TP 09 – Internet

Esther Rae Aladdin Sarhan Daniel Weber Arzu Akalin	Projektleiterin Projektleiter Projektleiter Mitarbeiterin
---	--

TP 10 – Beratungsnetzwerk Region Mittleres Mecklenburg

Nguyen duy Long Hardy Gutsche Yvonne Aland Nguyen manh Tan Nadine Voß	Projektleiter Projektleiter Mitarbeiterin Mitarbeiter Mitarbeiterin
---	---

TP 11 – Transnationale Koordination

Tatjana Butorac Gabriele Emanuelli Lisgret Militzer-Schwenger Arzu Akalin Janina Müdder	Projektleiterin Mitarbeiterin Mitarbeiterin (Vertretung) Mitarbeiterin Mitarbeiterin
---	--

TP 13 - Beratungsnetzwerk Sachsen

Barbara Klatzek Angelika Warecha	Projektleiterin Mitarbeiterin
-------------------------------------	----------------------------------

Namen und Anschriften der Träger:



IQ Consult
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
www.iq-consult.de



Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)
Sternwartstraße 27-29
40227 Düsseldorf
www.zwh.de



Westdeutscher Handwerkskammertag (WHKT)
Sternwartstraße 27-29
40227 Düsseldorf
www.handwerk-nrw.de



DGB Bildungswerk
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
www.dgb-bildungswerk.de



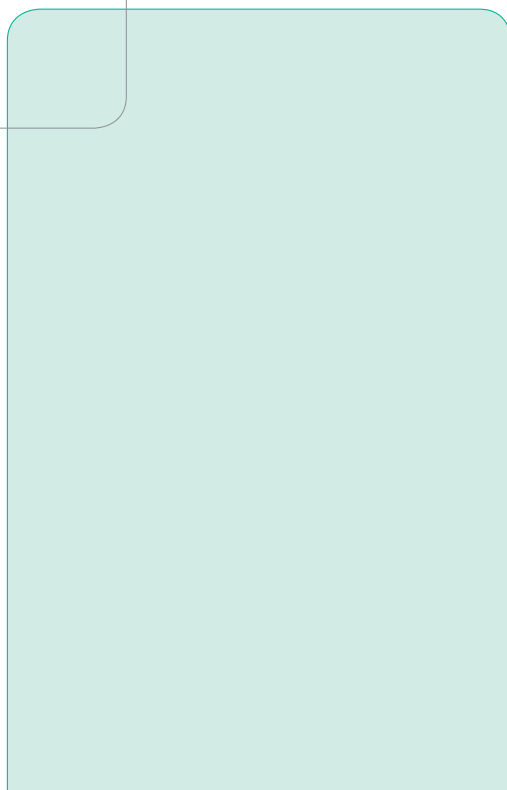
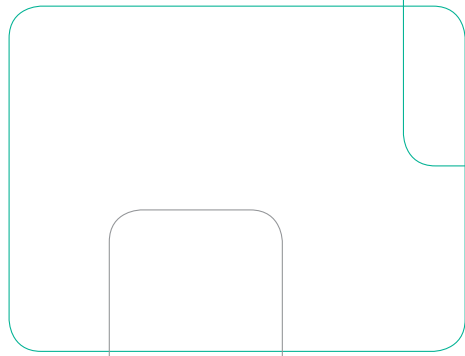
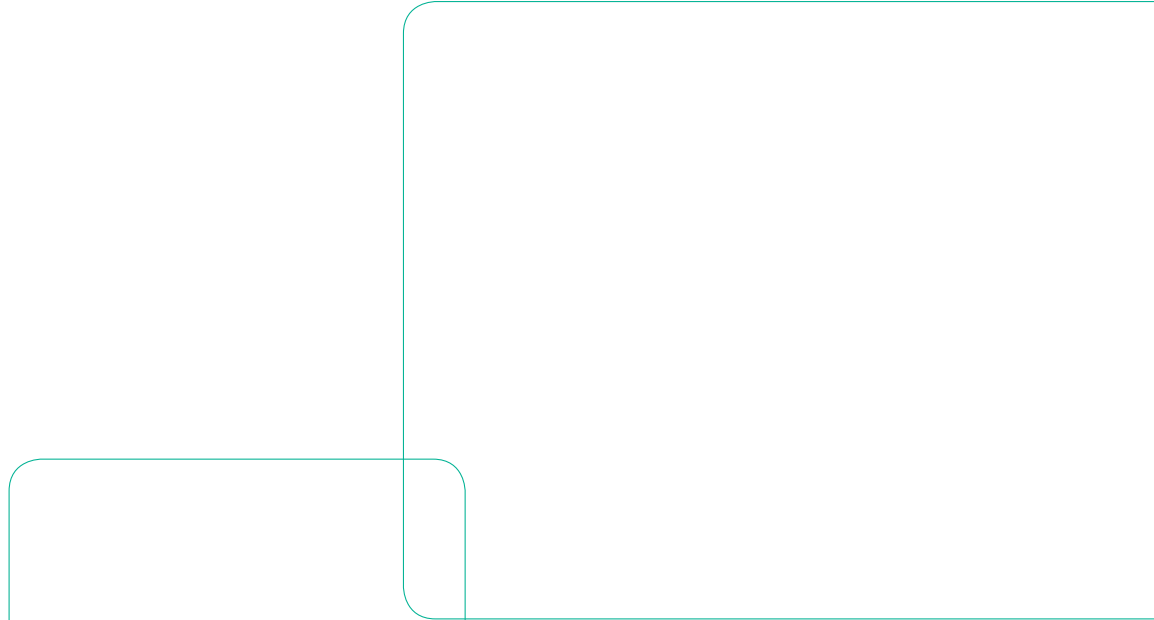
MOZAIK
Gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH,
Herforderstr. 46
33602 Bielefeld
www.mozaik.de



Verein Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach – e.V.
Budapester Straße 7
18057 Rostock
www.dienhong.de



IGR ELAN e. V.
Schützenplatz 14
01067 Dresden
www.igr-elbe-neisse.org





Impressum

- Herausgeber: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft
Pro Qualifizierung,
Leo Monz (V.i.S.d.P.)
- Schlussredaktion: Barbara Siemes, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
- Redaktion und Text: Elke Knabe, Barbara Siemes, Marlis Büsching
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
- Fotos: Eric Lichtenscheidt, DGB-Bildungswerk
Barbara Siemes, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk,
Stefanie Gartmann, Anita Schiffer-Fuchs
- Layout und Druck: Siebel Druck & Grafik, Lindlar