



Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung





Dr. Elisabeth Neifer-Porsch
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales (BMAS)
Leiterin der Gruppe 3
„Sozial-, Gesundheits-,
Arbeitsmarktpolitik“ im
Bundeskanzleramt

Dr. Elisabeth Neifer-Porsch

Jede Beratung ist einzigartig

Unter den gut drei Millionen Menschen, die aktuell in Deutschland Arbeit suchend sind, werden wohl nicht einmal zwei sein, deren Weg in den ersten Arbeitsmarkt identisch ist. Sie bringen über drei Millionen verschiedene persönliche Voraussetzungen mit, haben mehr als drei Millionen unterschiedliche Bildungswege sowie Berufserfahrungen durchlaufen und haben ganz individuelle Erwartungen. Für deren Beratung bedeutet das, kein Vorgang ist wie ein anderer – Beraterinnen und Berater müssen sich individuell auf Ratsuchende einstellen. Es kommen Ratsuchende aus anderen Nationen hinzu, darunter auch solche, die hier hervorragend integriert sind, die andere kulturelle Hintergründe haben, die über Berufsabschlüsse aus dem Ausland verfügen, die trauma-

tische Erlebnisse durch eine Flucht haben, die Diskriminierungserfahrungen in Deutschland machen mussten oder die vielleicht die deutsche Sprache mehr schlecht als recht sprechen, dann potenziert sich die Herausforderung an eine Beratung.

Es herrscht Konsens darüber, dass hierfür weitere Beratungskompetenzen und zusätzliches Wissen erforderlich sind. Aber was genau macht die Migrationsspezifika aus? Welche zusätzlichen Kompetenzen müssen erworben werden und wie ist das erlernbar? Bedarf es außerdem besonderer Kenntnisse, beispielsweise über Bildungssysteme oder Arbeitsmarktstrukturen anderer Nationen und wo ist das verfügbar? Auf solche Fragen gibt es zwar sporadische, aber noch keine umfassenden Antworten. Folglich gibt es auch noch keine Lösungsansätze, damit spezifische Beratung für Migrantinnen und Migranten flächendeckend angeboten werden kann.

Die vorliegende Praxishandreichung gibt erstmals Antworten auf viele der Fragen. Es freut mich ganz besonders, dass diese Publikation aus dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ hervorgegangen ist, denn das zeigt, dass eine der Strategien unseres Hauses, die seit 2005 verfolgt wird, aufgegangen ist: Ein bundesweit agierendes Netzwerk zu fördern, das Instrumente zur beruflichen Integration Erwachsener mit Migrationshintergrund entwickelt und transferiert. Auch die 2008 initiierte Gemeinsame Initiative, die wir gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration verfolgen, fokussiert Beratung für Migrantinnen und Migranten als Handlungsfeld. Denn Beratung ist eines der wichtigsten Instrumente, um aus einer Phase der Arbeitslosigkeit oder der unbefriedigenden Beschäftigung unterhalb der eigenen Möglichkeiten auszubrechen. Entsprechend ihren Kompetenzen und Fähigkeiten

berufstätig zu sein, ist für Erwerbstätige wichtig. Potenziale und Ressourcen aller Arbeitnehmenden auszuschöpfen und weiterzuentwickeln, ist wichtig für Deutschland. Um das zu erreichen, ist eine individuelle Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit der erste, entscheidende Schritt.





Heinrich Alt
Vorstand Grundsicherung,
Bundesagentur für Arbeit
(BA)

Heinrich Alt

Potenziale dürfen nicht brachliegen

Erwerbstätigkeit ist für uns neben Bildung und Ausbildung nach wie vor Schlüssel für eine erfolgreiche Integration und umfassende Teilhabe an der Gesellschaft. Und nicht nur aus diesem Grund müssen die Potenziale der in Deutschland lebenden erwerbsfähigen Menschen mit Migrationshintergrund noch effektiver gefördert und besser genutzt werden. Auch die zu

erwartenden Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Entwicklung der erwerbstätigen Bevölkerung und den Fachkräftemangel werden sich unter anderem auch durch gezielte Mobilisierung bereits vorhandener Potenziale abfedern lassen - und nicht allein durch Zuwanderung.

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt daher das Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund

besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren und hat sich mit ihrer Selbstverpflichtung im Rahmen des Nationalen Integrationsplans entsprechend positioniert. Wir arbeiten auf diesem Gebiet eng mit den relevanten Akteuren und Netzwerkpartnern auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene zusammen, beispielsweise mit den Kommunen oder dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Auch die „Gemeinsame Initiative zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund“ von uns, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Beauftragten des Bundes für Migration, Flüchtlinge und Integration ist hierfür ein Beispiel.

In Deutschland leben heute mehr als 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Diese Menschen bilden keine homogene Gruppe und haben als Arbeit- und Ratsuchende für uns aufgrund ihres persönlichen Werdegangs und ihrer aktuellen Lebenssituation individuelle Beratungs- und Förder-

bedarfe. Hier bieten das Vier-Phasen-Modell, das beschäftigungsorientierte Fallmanagement und die neue Beratungskonzeption der BA den entsprechenden Gestaltungsspielraum. Bei individuellen Bedarfen von Menschen mit Migrationshintergrund können auch spezifische Handlungsstrategien greifen – beispielsweise die Anerkennung ausländischer Abschlüsse oder der Ausbau deutscher Sprachkenntnisse. Für die Bedarfe kulturell vielfältiger Kundengruppen sensibilisieren wir unsere Beschäftigten in Beratung und Vermittlung.

Die vorliegende Praxishandreichung begrüßen wir als wichtigen Meilenstein in der inhaltlichen Diskussion über migrationssensible Beratung. Diese Diskussion führen wir vor dem Hintergrund eines gemeinsamen Zieles: Dem Ziel einer verbesserten Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund. Denn wir können und wollen es uns nicht leisten, Potenziale brachliegen zu lassen!



Inhalt

Vorworte	2
Facharbeitskreis Beratung – welche Ziele verfolgt das Gremium?	8
»Aus Erkenntnissen zur Migrationsspezifik müssen nun flächendeckende Angebote werden.«	10
Interview Fatoş Topaç, Leiterin des IQ-Facharbeitskreises Beratung	
Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – was ist das?	12
Erste Arbeitsstelle	16
Arbeitgeberwechsel	18
Existenzgründung	20
Beendigung von Arbeitslosigkeit oder anderer Erwerbslosigkeit	22
Berufliche Weiterbildung oder Umorientierung	25
Beratung während beruflicher Aus- und Weiterbildung	27
Zuzug aus anderen Staaten	29
»Wir brauchen das Ende der Milchbubenökonomie in der Beratung.«	32
Interview mit Karl-Heinz P. Kohn, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit	
Qualitätsmerkmale – wie wird Beratung erfolgreich?	34
»Durch eigene Auslandserfahrung verstehe ich, wie viele sich fühlen.«	36
Interview mit Angela Zeh, Fallmanagerin der ARGE Augsburg	

Inhalt

»Eine gleichberechtigte Zusammenarbeit der Beratungsstellen und Verbände ist wichtig.« Interview mit Barbara Veldten, Migrationsbeauftragte des Jobcenters Kiel und Teamleiterin des Jobcenters Kiel-Mettenhof	42
»Wir sind auf einem guten Weg und bauen diesen weiter aus.« Interview mit Anke Overbeck, Beauftragte für Chancengleichheit und Migrationsangelegenheiten im JobCenter Friedrichs- hain-Kreuzberg	51
»Man muss das Ganze im Blick haben – manchmal reicht Beratung zu Weiterbildung oder Beruf allein nicht aus.« - Interview mit Lotte Ludvikova, zukunft im zentrum, Jobassistenz	59
Auf einen Blick – unverzichtbare Kompetenzen und Anforderungen!	62
Unverzichtbare Kompetenzen für Beratungsfachkräfte	62
Anforderungen an Organisationen/Institutionen	63
Fortbildungsmodule – wie erwirbt man erforderliche Kompetenzen?	64
Beschäftigungsorientierte Beratung im interkulturellen Kontext. Ein exemplarisches Fortbildungsangebot	66
»Im Handelnlernen sehe ich Bedarf für zusätzliche Migrationsspezifika.« - Interview mit Prof. Türkan Ayan, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)	71
Glossar	74
Impressum	80

Facharbeitskreis Beratung – welche Ziele verfolgt das Gremium?

Der Facharbeitskreis (FAK) Beratung, ein deutschlandweites Expertengremium des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“, entwickelt Grundlagen für eine professionelle, beschäftigungsorientierte Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund. Dies schließt den Transfer in Systeme der Sozialgesetzbücher II und III ebenso ein wie die Definition von Qualitätsmerkmalen für eine solche Beratung und die Konzeption von Qualifizierungsangeboten für Beratende. Der Facharbeitskreis arbeitet dazu mit Hochschulen zusammen und berät politische Entscheidungsträger. Dazu ist es zunächst wichtig, dass Migrantinnen und Migranten mit besonderem Informations- und Beratungsbedarf als Zielgruppe in der Arbeitsmarktpolitik und bei den Arbeitsverwaltungen benannt werden. Daraus sollte für diese Ratsuchenden ein spezifischer Beratungs- und Förderanspruch festgeschrieben werden und schließlich ein Rechtsanspruch auf ein entsprechendes Beratungsangebot.

Als Basis dieser Arbeit war es wichtig, auf den Punkt zu bringen, was migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung ausmacht. Die Auseinandersetzung mit der Migrationspezifika war deshalb ein zentrales Thema im Facharbeitskreis, denn obwohl der Begriff in der gesamten Fachszene schon lange verwendet wird, wurde noch nie dokumentiert, welche zusätzlichen Anforderungen eine beschäftigungsorientierte Beratung für Migrantinnen und Migranten erfüllen muss. Die Erfahrungen der Mitglieder des Facharbeitskreises aus dem Netzwerk IQ, die seit 2005 in diesem Handlungsfeld tätig sind, lieferten dazu die erforderliche Grundlage. Karl-Heinz P. Kohn von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit wurde gewonnen, um mit diesem Erfahrungsschatz anhand einer sogenannten Delphi-Breitband-Erhebung die Migrationspezifika herauszukristallisieren. Darauf aufbauend entwickelte der Facharbeitskreis Qualitätsmerkmale, Fortbildungsmodule und Handlungsempfehlungen, die in dieser Publikation vorgestellt werden.

Mitglieder/vertretene Institutionen des Facharbeitskreises Beratung

- **Magdalena Adamczyk-Lewoczko**, LIFE e.V., Berlin
- **Özcan Ayanoglu**, LIFE e.V., Berlin
- **Youssef Dennaoui**, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V., KP IQ, Düsseldorf
- **Nadine Förster**, ism e.V. Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz
- **Anne Güller-Frey**, Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH, Augsburg
- **Maria Höchstädter**, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin
- **Heidi Karsten**, migra e.V., Rostock
- **Andrea Meinders**, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V., Düsseldorf
- **Julia Merian**, Club Dialog e.V., Berlin
- **Hatice Müller-Aras**, Multikulturelles Forum Lünen e.V.
- **Stefan Nowack**, Arbeit und Bildung e.V., Berlin
- **Regina Ober**, Amt für Wohnen und Migration der Landeshauptstadt München
- **Anke Overbeck**, JobCenter Friedrichshain-Kreuzberg
- **Andrea-Maria Petrić**, RAA e.V., Berlin
- **Ingibjörg Pétursdóttir**, Multikulturelles Forum Lünen e.V.
- **Dr. Andrea Schindel**, Evaluation, anakonde GbR, Regionalkoordination Nord/Ost
- **Inga Schwarz**, basis & woge e.V., Hamburg
- **Ersoy Şengül**, Türkischer Bund Berlin-Brandenburg e.V.
- **Andrea Simon**, LIFE e.V., Berlin
- **Ljiljana Stamenković**, FrauenComputerZentrumBerlin e.V.
- **Fatoş Topaç**, Arbeit und Bildung e.V., Berlin
- **Canan Uluğ**, DGB Bildungswerk, Düsseldorf
- **Farzaneh Vagdy-Voß**, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Kiel
- **Gudrun Wanninger**, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- **Andrea Wegner**, genres e.V., Neubrandenburg
- **Birte Weiß**, basis & woge e.V., Hamburg
- **Elvira Yevtushenko**, Integrationswerk RESPEKT e.V., Berlin



»Aus Erkenntnissen zur Migrationsspezifität müssen nun flächendeckende Angebote werden.«

Interview mit Fatoş Topaç, Leiterin des IQ-Facharbeitskreises Beratung

? Frau Topaç,
• was ist der Mehrwert des Facharbeitskreises für die beschäftigungsorientierte Beratung von Migrantinnen und Migranten?

Der Facharbeitskreis ist das einzige deutschlandweit agierende Gremium, das sich zentral mit individueller, beruflicher Einzelberatung von Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Meines Wissens gibt es auch keine anderen Veröffentlichungen oder Studien in Deutschland, die sich mit diesem Thema befassen?

? Welche neuen Erkenntnisse hat der Facharbeitskreis gewonnen?

Ein Meilenstein ist zweifellos, dass erstmalig detailliert dargelegt wurde, was die Migrationsspezifität in der Beratung ausmacht – darüber informieren wir in dieser Praxishandreichung sowie in einer Veröffentlichung der gesamten Erhebung. Die Ergebnisse zeigen: Das Arbeitsfeld migrationsspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung ist komplex, es ist daher nichts, was Beratende mal eben nebenher mit erledigen. Vielmehr müssen erforderliche beraterische Kompetenzen (weiter-)entwickelt, beratende Organisationen entsprechend aufgestellt und flächendeckende Angebote geschaffen werden. Damit käme die Bundesregierung zwei wichtigen politischen Zielsetzungen in Bezug auf die Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach. Erstens: Die sozialstaatliche Verpflichtung allen Bürgerinnen und Bürgern gegenüber, die Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Grundrechte zu ermöglichen. Das schließt nach Auffassung des FAK ein, persönliche Potenziale im Bildungs- und Beschäftigungssystem auszuschöpfen, um zur Persönlichkeitsentfaltung, zur Wahrnehmung der Berufsfreiheit und zur gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt beizutragen. Zweitens: Die Notwendigkeit, alle erreichbaren Potenziale der erwerbsfähigen Bevölkerung für die Sicherung der ökonomischen Kreisläufe zu nutzen. Diese politische Zielsetzung wird zunehmend drängender, weil die absolute Zahl und der Anteil der Erwerbsfähigen an der Gesamtbevölkerung der Erwerbstätigen zukünftig sinken wird.

Die soziale Verpflichtung allen Bürgerinnen und Bürgern gegenüber, die Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Grundrechte zu ermöglichen. Das schließt nach Auffassung des FAK ein, persönliche Potenziale im Bildungs- und Beschäftigungssystem auszuschöpfen, um zur Persönlichkeitsentfaltung, zur Wahrnehmung der Berufsfreiheit und zur gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt beizutragen. Zweitens: Die Notwendigkeit, alle erreichbaren Potenziale der erwerbsfähigen Bevölkerung für die Sicherung der ökonomischen Kreisläufe zu nutzen. Diese politische Zielsetzung wird zunehmend drängender, weil die absolute Zahl und der Anteil der Erwerbsfähigen an der Gesamtbevölkerung der Erwerbstätigen zukünftig sinken wird.

? *Wie können dieser Erkenntnis Taten folgen, inwiefern kann der Facharbeitskreis dazu beitragen, dass ein flächendeckendes Angebot migrationsspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung entsteht?*

! Die Grundlagen für die Umsetzung existieren bereits, dazu stellt sich der Facharbeitskreis künftig vier Arbeitsschwerpunkten. Erstens wurden Qualitätsmerkmale zu migrationsspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung entwickelt, die jetzt in entsprechende Zertifizierungssysteme eingearbeitet werden müssen. Zweitens arbeiten wir an Fortbildungsmodulen, um mehr Beratende für diese Aufgaben zu qualifizieren. Geplant ist beispielsweise ein Pilotprojekt mit der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, in dem die HdBA und der FAK in enger Zusammenarbeit Module entwickeln, die dann an der Hochschule erprobt werden. Langfristiges Ziel ist, diese Module als verpflichtenden Bestandteil in die Bachelor-Studiengänge „Arbeitsmarktmanagement“

und „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“ zu integrieren. Die Umsetzung des Pilotprojekts soll im Frühjahr 2011 beginnen. Drittens wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet und veröffentlicht, die den Weg weisen, wie aus Erkenntnissen zum Bedarf Wirklichkeit werden kann. Und viertens wird der Facharbeitskreis dies-

bezüglich noch stärker öffentlichkeitswirksam tätig werden – durch Fachveranstaltungen und -diskussionen sowie Workshops. Denn wir werden nur Erfolg haben, wenn alle Entscheidungsträger und Akteure im Handlungsfeld beschäftigungsorientierter Beratung überzeugt sind und an einem Strang ziehen.



Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – was ist das?

Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung ist in der Lage, allen Herausforderungen adäquat zu begegnen, die sich aufgrund eines Migrationshintergrunds ergeben können. Die Palette dieser besonderen Herausforderungen, denen sich Ratsuchende wie Beraterinnen und Berater gleichermaßen stellen, ist groß und vielfältig – so

vielfältig wie Migrantinnen und Migranten, die in Deutschland leben. So kann beispielsweise die Bandbreite von beruflichen Qualifikationen sowie von Berufs- und Lebenserfahrungen bei Menschen mit Migrationshintergrund viel größer sein als bei Deutschen ohne Migrationshintergrund, denn hier fließen auch Erfahrungen aus dem Herkunftsland ein. Es kann ebenso sein, dass Ratsuchende mit Migrationshintergrund Diskriminierungserfahrungen in Deutschland gemacht haben, oder dass sie bereits eine Odyssee von Behördengängen hinter sich haben, bevor sie dem Arbeitsmarkt überhaupt zur Verfügung stehen dürfen – das müssen Beratende erkennen und damit umgehen können. Vielleicht herrscht auch ein ganz anderes Verständnis von Bildung und Arbeit bei ratsuchenden Eingewanderten vor, zum Beispiel aufgrund anderer Hintergründe im Herkunftsland. Dann gilt es, gemeinsam den schmalen

»Migranten stehen unter Umständen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt vor besonderen Anforderungen und daraus ergeben sich besondere Herausforderungen für eine migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung. Worum es sich dabei handelt, ist individuell ganz verschieden. Und - auch das ist wichtig – es gibt zahlreiche Menschen mit Migrationshintergrund, die keiner besonderen Beratung bedürfen.«

Farzaneh Vagdy-Voß, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Kiel

Grat zwischen Hilfe zur Selbsthilfe und Bevormundung zu beschreiten. Mitunter können auch Probleme aufgrund der deutschen Sprachkenntnisse von Ratsuchenden entstehen, für die Lösungen gefunden werden müssen, sei es durch eine verständlichere Ausdrucksweise, eine Beratung in der Muttersprache, das Hinzuziehen eines Dolmetschers oder eine Beratung in einer anderen Sprache, die weder für den Ratsuchenden noch für den Beratenden die Muttersprache ist.

Um diesen vielfältigen Herausforderungen in der beschäftigungsorientierten Beratung begegnen zu können, müssen sie zuerst einmal alle bekannt sein. Daher hat der Facharbeitskreis diese im Rahmen einer Delphi-Breitband-Erhebung der Hochschule der Bundes-

agentur für Arbeit gesammelt. Die Studie identifiziert acht Gruppen:

1. Herausforderungen, die sich aus einem möglichen Wissensnachteil von Menschen mit Migrationshintergrund über das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem ergeben können.
2. Herausforderungen aufgrund der deutschen Sprache, die von Ratsuchenden als Zweitsprache erworben wurde, und unter Umständen das Agieren in der hiesigen Arbeitswelt oder auch die Kommunikation in der Beratung erschwert.
3. Herausforderungen durch die aufenthalts- und arbeitsrechtliche Situation von Ratsuchenden in Deutschland.
4. Herausforderungen, welche eine formale Anerkennung im Ausland erworbener Zertifikate mit sich bringt.

5. Herausforderungen, die sich aus Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen und Migranten in Deutschland ergeben, sei es aufgrund des Verhaltens Einzelner oder durch strukturelle Diskriminierung.

6. Herausforderungen bei der Durchführung einer Potenzialanalyse beziehungsweise einer Kompetenzfeststellung; denn es gilt, im Ausland erworbene formale, informelle und persönliche Kompetenzen gleichermaßen zu erkennen und zu dokumentieren.

7. Herausforderung für das Empowerment im Sinne von Hilfe zur Selbsthilfe ohne Bevormundung. Das ist deshalb etwas Besonderes, weil Einstellungen zu beruflicher Bildung und zur Arbeitswelt aufgrund anderer kultureller Hintergründe oder Erfahrungen aus anderen

»Angebote zur intensiven Beratung und Information müssen für Menschen besonders zugeschnitten sein, die sich in Deutschland und seinem gewachsenen System von Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt neu zurechtfinden müssen. Die Angebote der Politik, der öffentlichen Verwaltung und der Wirtschaft zur Information und Beratung sind um spezifische Elemente zu erweitern, die die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigen.«

Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – was ist das?

Staatensich unter Umständen nicht mit den Realitäten in Deutschland decken – das müssen Beraterinnen und Berater erkennen und Wege weisen, ohne Ratsuchende zu bevormunden.

8. Herausforderungen im Hinblick auf passende Angebote sowie Fördermöglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration

oder zur beruflichen Qualifizierung, die vor allem dadurch gekennzeichnet sind, in einer recht unübersichtlichen Angebotslandschaft das Passende zu finden und zudem für Ratsuchende den Zugang zu ermöglichen.

Aus diesen acht Gruppen von Herausforderungen resultieren Anforderungen

an Kompetenzen von Beraterinnen und Beratern.

In der Erhebung wurden zudem typische Beratungsanlässe identifiziert, die eine migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung erforderlich machen können. Diese Beratungsanlässe sind im folgenden Schaubild dargestellt.

Typische Anlässe beschäftigungsorientierter Beratung im Lauf eines Erwerbslebens

Zuzug aus anderen Staaten (Z)		
Berufliche Erstausbildung	erste Erwerbsphase	berufliche Weiterbildung
(B)	(E)	(W)
hochschulische Wege (hB)	Arbeitsstelle (A1)	beruflicher Aufstieg (AW)
schulische Wege (sB)	Arbeitsstelle in gleicher beruflicher Stellung (A2)	berufliche Umorientierung (UW)
duale Wege (dB)	Selbstständigkeit (S)	beruflicher Wiedereinstieg (EW)
Arbeitslosigkeit/Nichterwerbstätigkeit (Alo/N)		

Allgemeinbildung (AB)
zweite Erwerbsphase (E+)

Die Beratungsanlässe sind bis auf ‚Zuzug aus anderen Staaten‘ nicht migrationspezifisch. Die Migrationspezifität erschließt sich erst vor dem Hintergrund der vorab genannten möglichen Herausforderungen.

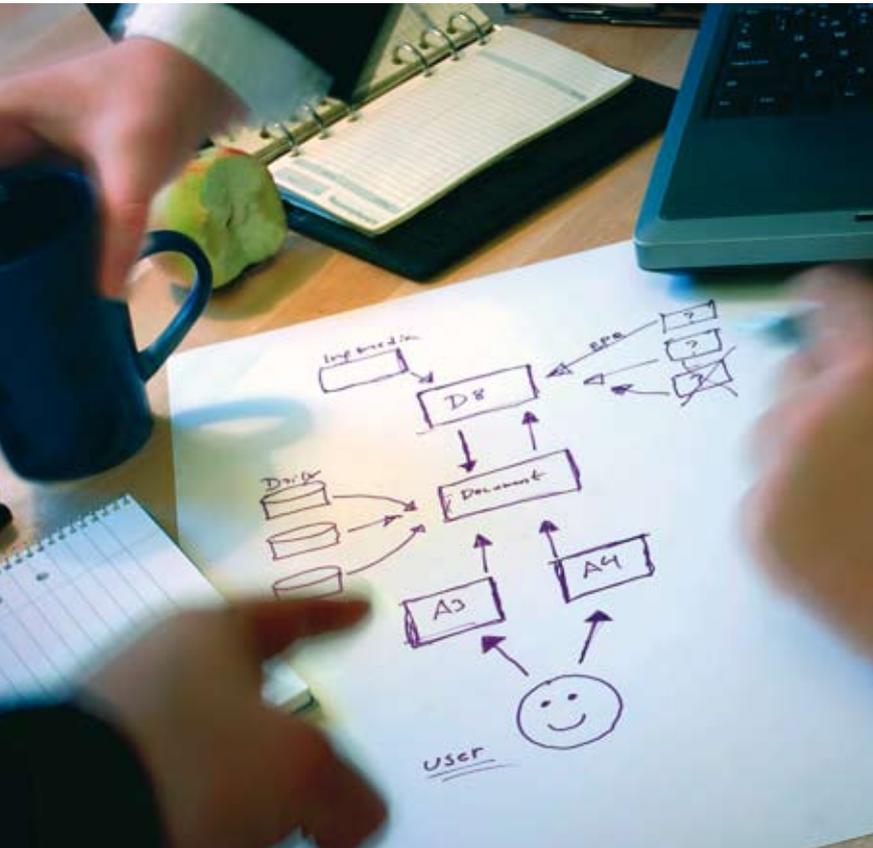
Nachfolgend wird die Migrationspezifität für solche Anlässe erläutert, die für Erwachsene mit Migrationshintergrund – also die Zielgruppe des Netzwerks Integration durch Qualifikation – entscheidend sind. Das sind:

- die Aufnahme einer ersten Arbeitsstelle,
- der Wechsel zwischen Arbeitgebern in gleicher beruflicher Stellung,
- die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit,
- die Arbeitsaufnahme nach Arbeitslosigkeit oder Erwerbslosigkeit,
- berufliche Weiterbildung zum Aufstieg oder zur Umorientierung,
- Beratung während beruflicher Aus- und Weiterbildung,
- Zuzug aus anderen Staaten.

»Umfassende Informationen zu allen beruflichen Möglichkeiten entsprechend den Kompetenzen und den Interessen von Ratsuchenden, die auch zu einer beruflichen Neuorientierung führen können, sind zu jedem Beratungsanlass zu leisten. Für Menschen mit Migrationshintergrund ist es besonders wichtig, die Komplexität beruflicher Möglichkeiten zu erkennen, da sie häufig hier nicht beruflich sozialisiert sind.«

Stefan Nowack, Arbeit und Bildung e.V., Berlin





Erste Arbeitsstelle

Während nach Abschluss eines dualen Ausbildungsberufs eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, ist für Absolventen einer schulischen oder akademischen Ausbildung immer ein weiterer Wahl- und Entscheidungsprozess erforderlich. So kann ein Maschinenbauingenieur nach dem Studium unter anderem in Betrieben des Maschinen- und Anlagenbaus sowie des Elektromaschinen- und Fahrzeugbaus, in Energieversorgungsunternehmen, aber auch bei Herstellern von Geräten der Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik oder der Medizintechnik tätig sein. Auch all diejenigen, die ohne berufliche Qualifikation eine erste Arbeitsstelle antreten möchten oder müssen, benötigen Informationen über alle sich bietenden beruflichen Möglichkeiten.

Ratsuchende mit Migrationshintergrund können in Bezug auf Berufs- oder Karrieremöglichkeiten einen Wissensnachteil haben, den oft auch das soziale Umfeld nicht ausgleichen kann. Daher ist es an dieser Stelle besonders wichtig, ausgehend vom jeweiligen Erkenntnisstand, die Vielfalt der Berufsoptionen deutlich zu machen, die für den

beruflichen Erfolg von Interesse sind. Eine weitere Herausforderung kann sich daraus ergeben, dass Deutsch als Zweitsprache erworben wurde, wodurch Menschen mit Migrationshintergrund sich schwerer tun, ein perfektes Sprachlevel für Bewerbungsverfahren und Personalauswahlprozesse zu erreichen. Vielleicht fehlen auch entscheidende Schlüsselbegriffe in der deutschen Sprache, um passende Arbeitsstellen zu finden. Dann benötigt diese Zielgruppe entsprechende Hilfestellung bei der Stellensuche und eine intensive beratende Vorbereitung beziehungsweise eine Qualifizierung im Hinblick auf Vorstellungsgespräche oder Assessment Center. Eine Benachteiligung/Diskriminierung ergibt sich nicht (nur) aus dem Wissensnachteil oder Nachteilen der Sprachkompetenz, sondern durch die Unklarheit dessen, was „gute Deutschkenntnisse“ als Einstellungsvoraussetzung für bestimmte Berufe sind. Denn diese Anforderung orientiert sich am Standard „in Deutschland geborener

Deutscher“ und ist daher nicht differenziert genug, um in einer Einwanderungsgesellschaft unhinterfragt bestehen zu können. So gibt es beispielsweise ein Gerichtsurteil, nach dem ein kurzer, unangekündigter Anruf bei einem Bewerber, um seine Deutschkenntnisse (trotz vorliegender guter Zeugnisse) zu überprüfen, kein angemessenes Verfahren ist und Bewerbende, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, benachteiligt. Doch auch ohne die vorab genannten Herausforderungen kommt es zu Diskriminierungen bei Bewerbungsverfahren – ob bewusst oder unbewusst – dies haben verschiedene Studien belegt.

Besondere Anforderungen an Beraterinnen und Berater für eine migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung zur Aufnahme einer ersten Arbeitsstelle sind interkulturelle Kompetenzen, die Fähigkeit zur Kommunikation unter spracherschwerten Bedingungen, Kenntnis von und Erfahrung im Umgang mit kultursensiblen Potenzial- und Bedarfsanalysen beziehungsweise Kompe-

tenzfeststellungsverfahren und psychologische Strategien zum Empowerment. Beraterinnen und Berater müssen in der Lage sein, Ratsuchende zu ermutigen, sich entsprechend ihrer Potenziale mehr zuzutrauen – das kann eine schwierige Gratwanderung zwischen der Akzeptanz des Standpunktes des Ratsuchenden sein und der Notwendigkeit, ihn oder sie von einem Perspektivwechsel zu überzeugen. Darüber hinaus ist das Wissen über maßgeschneiderte Fördermöglichkeiten für die Zielgruppe ebenso erforderlich wie die Fähigkeit, Wissensnachteile im Hinblick auf Berufsziele zu erkennen und auszugleichen. Schließlich müssen Beraterinnen und Berater über aktuelle Instrumente und Verfahren der Personalbeschaffung informiert sein, um Ratsuchende und Entscheidungsträger in Betrieben gleichermaßen zu unterstützen und Diskriminierung zu vermeiden.



Arbeitgeberwechsel

Ein Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsstellen gilt heute als normal, in manchen Berufsfeldern sogar als karrierefördernd. Treten dazwischen keine Zeiten längerer Arbeitslosigkeit auf, wird kaum ein Beratungsbedarf gesehen.

Schaut man sich Motive zum Arbeitgeberwechsel genauer an, so sind nicht selten als inadäquat empfundene Arbeitsbedingungen, unbefriedigende Einkommenssituationen oder fehlende Aussichten auf berufliche Weiterentwicklung ausschlaggebend – Arbeitnehmende versuchen dadurch, ihre berufliche Situation zu verbessern.

Soziale Netzwerke spielen dann bei der Suche nach einem besseren Arbeitsplatz oft eine wichtige Rolle. Migrantinnen und Migranten haben zu solchen Netzwerken seltener Zugang als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Dies ist ein migrationsbedingter Wissensnachteil, der Handlungsspielräume reduziert. Ein weiteres Beispiel für mögliche Wissensnachteile, die im Migrationshintergrund begründet sind: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in an- und ungelernten Arbeitsverhältnissen sehen keine Wege, um ihre berufliche Position zu verbessern, weil sie auf-

grund ihrer Herkunft keine ausreichenden Kenntnisse der Bildungs- und Beschäftigungssysteme in Deutschland haben. Entsprechende Wissensdefizite auszugleichen und Alternativen aufzuzeigen, sind in beiden Fällen wichtige Beratungsaufgaben.

Auch Informationen über Möglichkeiten der Nachqualifizierung oder einer beruflichen Neuorientierung sollte die beschäftigungsorientierte Beratung leisten. Das Wissen um die Vielzahl beruflicher Optionen, ihre Zusammenhänge sowie über die Verwertbarkeit von Qualifizierungszertifikaten und nicht zuletzt über entsprechende Fördermöglichkeiten hilft, die Bereitschaft für Bildungsinvestitionen zu steigern.

Besondere Anforderungen an Beraterinnen und Berater sind umfangreiche Kenntnisse des Bildungssystems, des Arbeitsmarkts sowie über die Verwertbarkeit vorhandener Kompetenzen, beruflicher Qualifizierungen sowie Berufserfahrungen – auch aus dem Ausland. Ebenso ist ein guter Zugang zu Unternehmen wünschenswert, um das Fehlen sozialer Netzwerke auszugleichen. Eine migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung bei einem Arbeitsplatzwechsel muss ei-

nen gegebenenfalls vorliegenden migrationsspezifischen Wissensnachteil erkennen und übersehene Optionen ins Beratungsgespräch einbringen. Damit Beschäftigte nicht in unbefriedigenden Arbeitsverhältnissen verharren, nur weil sie keinen Ausweg sehen, muss insbesondere das Angebot zu diesem Beratungsanlass aktiv bekannt gemacht werden – unter Umständen ist eine aufsuchende Beratung in Betracht zu ziehen.



Existenzgründung

Der Schritt in eine selbstständige Tätigkeit ist mit zahlreichen, komplexen Entscheidungen, Planungen und Aktivitäten verbunden – unabhängig davon, ob er aus einer Berufstätigkeit, nach einer beruflichen Qualifizierung oder aus der Arbeitslosigkeit heraus erfolgt. Bei einer Beratung zu diesem Anlass sind zwei Fragestellungen zentral. Erstens: Ist die Geschäftsidee grundsätzlich marktfähig? Und: Verfügt die oder der Gründungsinteressierte über die persönlichen Voraussetzungen, um sich generell sowie speziell mit dieser Idee selbstständig zu machen? Bei der Beantwortung dieser Fragen können migrationsbedingte Wissensnachteile zu einer großen Herausforderung werden. Denn die Antwort auf die erste Frage erfordert eine Analyse des deutschen Marktes, dessen Bedingungen sich stark von Arbeitsmärkten unterscheiden können, die Menschen mit Migrationshintergrund aus ihren Herkunftsländern kennen. Bei der Antwort auf die zweite Frage können sich alle Wissensdefizite nachteilig auswirken, die auch für eine Entscheidung der Aufnahme einer Beschäftigung relevant sind. Das können beispielsweise zu wenig Kenntnisse über die Vielfalt beruflicher Möglichkeiten sein, es können fehlende soziale

Netze sein oder Fehleinschätzungen des Arbeitsmarktes, weil Situationen des Herkunftslands zugrunde gelegt werden. Darüber hinaus kann fehlende Sprachkompetenz zur Herausforderung werden, beispielsweise weil es nicht gelingt, die Feinheiten von Kommunikationsprozessen im Geschäftsleben zu erkennen und zu bedienen – denn Businessdeutsch ist kein Inhalt von Integrationskursen oder der meisten anderen Sprachkurse für Eingewanderte. Nicht immer ist die Sprache selbst die Herausforderung, sondern mitunter ist dies der Sachverhalt, der sich hinter Begriffen verbirgt. Denn im Zuge einer Existenzgründung werden verschiedenste Expertinnen und Experten einbezogen, die sich in betriebswirtschaftlicher oder juristischer Fachsprache äußern, Finanzexperten verweben gleich mehrere Fachsprachen miteinander. Zu bewältigen ist zudem die persönliche, telefonische und schriftliche Kommunikation mit Kunden, differenzierte Produkt- oder Dienstleistungsbeschreibung im Marketing sowie Wortspiele in der Werbung.

Es kommt vor, dass Prüfungen im Zuge eines Gründungsvorgangs, beispielweise Beurteilungen des Unternehmens- oder des Finanzierungskonzepts, durch fördernde oder finanzierende Stellen besonders kritisch erfolgen; dies birgt erhebliches Diskriminierungspotenzial. Beraterinnen und Berater müssen sich dessen bewusst sein, dies deutlich machen und mit Ratsuchenden Strategien zum Umgang mit diesen Herausforderungen erarbeiten. Gründungsinteressierte verfügen über genügend Selbstvertrauen, um ein eigenes Unternehmen zu gründen, auch wenn diese Entscheidung oft aufgrund fehlender Alternativen zur Arbeitsmarktintegration fällt. Daher ist wichtig, dass Beraterinnen und Berater tatsächliche Potenziale erkennen und dies den Ratsuchenden transparent machen – hieraus können sich neue Beratungsaufgaben ergeben oder eine neue Ermutigung nötig sein. Schließlich muss eine migrationsspezifische Existenzgründungsberatung unter den vielfältigen Förderstrategien eine Über-

sicht über mögliche und spezifisch geeignete Instrumentarien schaffen.

Besondere Anforderungen an Beraterinnen und Berater stellen sich aufgrund der vielen Wissensgebiete und der zahlreichen Bewertungsaufgaben. So können fachliche Grundkenntnisse über alle Produkt- und Dienstleistungsmärkte erforderlich werden, die Aspekte Marktanalyse, Geschäftplanung und Kapitalbeschaffung müssen ebenfalls beherrscht werden – dies ist soweit nicht migrationsspezifisch. Das wird es aber in dem Moment, wo oben beschriebene Wissensnachteile, Diskriminierungspotenziale oder Herausforderungen durch die Zweitsprache Deutsch erkannt und berücksichtigt werden müssen. Migrationsspezifische Existenzgründungsberatung erfordert daher höchste berufs- und wirtschaftskundliche sowie beratungsmethodische Grundkompetenz, die in vielfacher Hinsicht um migrationsspezifische Kompetenzen erweitert ist.



Beendigung von Arbeitslosigkeit oder anderer Erwerbslosigkeit

Phasen der Arbeitslosigkeit dauern bei Migrantinnen und Migranten durchschnittlich länger als bei Deutschen ohne Migrationshintergrund. Das wies die Studie „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“ nach, die 2009 im Auftrag des BMAS veröffentlicht wurde.

Diskriminierungen, die sich beispielsweise aus der Schullaufbahn, der Berufsausbildung oder ersten Berufstätigkeiten ergeben haben können, setzen sich dadurch fort und manifestieren sich. Das kann dazu führen, dass Ratsuchende einmal mehr ein Signal der Minderwertigkeit erhalten haben und mit noch größerer Unsicherheit und Unterschätzung ihrer Potenziale reagieren. Beraterinnen und Berater sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tapen unter Umständen in die Diskriminierungsfalle, indem sie glauben, wieder einmal ein Beispiel der schon zuvor vielfach wahrgenommenen „typischen Migrantenkarrieren“ vor sich zu haben. Sie sehen sich in ihrem Urteil bestätigt, dass die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten besonders schwierig sei. Aus diesen beiden Positionen kann eine sich gegensei-

tig verstärkende Diskriminierung entstehen – die Herausforderung der migrationspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung besteht darin, dies zu durchbrechen. Das gelingt allerdings nicht, indem Ratsuchende möglichst schnell in eine Berufstätigkeit vermittelt werden, deren Niveau einer bisherigen Beschäftigung entspricht oder sogar noch darunterliegt. Bei Beratungen durch Agenturen für Arbeit und ARGEn, JobCenter oder Optionskommunen kommt hinzu, dass Arbeitslose auf Leistungen angewiesen sind, so dass die beschäftigungsorientierte Beratung letztendlich in einem Zwangskontext stattfindet. Beraterinnen und Berater, die gezwungen sind, Leistungsmissbrauchsprävention zu betreiben und gegebenenfalls Sanktionen verhängen müssen, werden kaum als kooperativer Gesprächspartner akzeptiert. Sie werden oft auch selbst den Blick kaum frei haben, um alle Optionen beruflicher Weiterbildung oder berufliche Neuorientierung zu betrachten. Eine nachhaltige Re-Integration in den ersten Arbeitsmarkt macht oft Qualifizierungen erforderlich. Beraterinnen und Berater stehen dann vor der Herausforderung, Arbeitslose für eine Bildungsinvestition zu gewinnen. Bei Menschen, die wenig erfolgserfahren sind, daher Versagens-

ängste haben und zudem während dieser für sie zweifelhaften Bildungsphase womöglich noch Einbußen eines ohnehin geringen Einkommens in Kauf nehmen müssen, ist das keine leichte Aufgabe. Dies ist zwar nicht migrationspezifisch, doch ergibt sich die Spezifik daraus, dass Migrantinnen und Migranten häufiger vor solchen Herausforderungen stehen. Auch die Suche nach fachlich geeigneten Maßnahmen, die eine erfolgreiche Qualifizierungsteilnahme auch mit der Zweitsprache Deutsch ermöglichen, fällt ins Ressort von migrationspezifischen Beraterinnen und Beratern. Solche Maßnahmen sind häufig weder die zeitsparendste noch die billigste Lösung, aber oft die nachhaltigere. In den Arbeitsverwaltungen, die in letzter Zeit weg von fundierten Qualifizierungen und hin zu kurzen, preiswerten Maßnahmen tendieren, erfordert eine solche Förderentscheidung ein hervorragendes fachliches Standing der Beraterinnen und Berater.

Die oben beschriebenen Herausforderungen gelten ebenso für eine Beratung nach Zeiten, in denen Personen nicht erwerbstätig waren und auch keine sozialen Transferleistungen beziehen, zum Beispiel während Erziehungszeiten. Da auch Ungelernte unter den Erwerbslosen sein können, muss

eine Beratung unter Umständen auch Informationen zu einer ersten beruflichen Bildung bieten. Beraterinnen und Berater müssen entsprechende Wissensdefizite erkennen und auffangen. Fragen zu Bildung, Beruf und Erwerbsarbeit müssen daher möglicherweise intensiv besprochen werden und immer in Zusammenhang mit den persönlichen Lebensentwürfen und -planungen gestellt werden. Da zwischen der kulturellen Lebenswelt von Ratsuchenden und der ihrer Beraterinnen und Berater große Unterschiede bestehen können, ist eine behutsame Vorgehensweise angebracht, die auf gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Akzeptanz basiert. Angebote der Gruppenberatung oder aufsuchende Beratungsangebote können für diesen Anlass sinnvoll sein.

Besondere Anforderungen an Beraterinnen und Berater bei der Beendigung von Arbeitslosigkeit oder anderer Erwerbslosigkeit ist ein komplexes Wissen um migrationsspezifische Diskriminierungsmuster im Bildungs- und Erwerbsleben sowie um deren Folgen für das Bewusstsein und das Verhalten von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund. Das erfordert hoch reflektierende und differenzierte Kommunikationsstrategien. Beraterinnen und Berater müssen in der Lage sein, alle

verfügbaren Förderinstrumente einzusetzen und deren Einsatz inhaltlich zu steuern. Allerdings lässt die gegenwärtige Beratung im Zwangskontext während Arbeitslosigkeit und deren Konzentration auf das Einsparen finanzieller Fördermittel bei den Hauptträgern beschäftigungsorientierter Beratungsangebote eine migrationsspezifische Beratung eigentlich nicht zu.

Berufliche Weiterbildung oder Umorientierung

Berufliche Weiterbildungen oder Maßnahmen der beruflichen Neuorientierung sind beispielsweise angebracht, um Beschäftigte auf veränderte Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz zu qualifizieren. Ziel der Qualifizierungen kann aber auch sein, eine Berufstätigkeit neu auszurichten. Zu diesem Beratungsanlass zählen auch berufliche Qualifizierungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte. Für Menschen mit Migrationshintergrund sind solche Bildungswege von besonderer Bedeutung, weil es hier besonders oft vorkommt, dass eine erste berufliche Orientierung weit unterhalb der Möglichkeiten der Einzelnen stattgefunden hat. Um diese Herausforderung zu einem späteren Zeitpunkt im Erwerbsleben zu meistern, ist es Aufgabe der Beraterinnen und Berater, neue Wege zu zeigen. Dazu brauchen sie einen komplexen Wissensstand zu beruflichen Möglichkeiten und Arbeitsmarktchancen sowie eine hohe Bewertungs- und Entscheidungskompetenz. Denn Migrantinnen und Migranten stehen oft vor der Herausforderung, einen neuen, individuellen Weg unabhängig vom aktuellen Beschäftigungsbetrieb zu finden, vor allem, wenn sie sich beruflich



neu orientieren möchten. Ratsuchende, die bisher in Deutschland keinen formalen Berufsabschluss erworben haben, stehen dann unter Umständen vor ähnlichen Entscheidungen wie Schulabgänger, mit dem Unterschied, dass die Entscheidungsmöglichkeiten wesentlich vielfältiger und intransparenter sind. Es gibt eine Fülle von Angeboten kammer- oder organisationsgebundener Bildungsträger. Es gilt, in der Beratung richtige Entscheidungen herbeizuführen und umzusetzen – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Wissensstands von Ratsuchenden, der auf Bildungs- und Erwerbssystemen des Herkunftslands beruht, unter Umständen angesichts einer geringen Schulbildung in Deutschland, fehlender sozialer Netzwerke oder fehlender Vorbilder. Bei der Auswahl geeigneter Qualifizierungen müssen Beraterinnen und Berater auch berücksichtigen, ob eine ergänzende Sprachförderung nötig und möglich ist. Eine weitere migrationspezifische Herausforderung kann durch Zugangs-

voraussetzungen zu Weiterbildungen entstehen, und zwar immer dann, wenn berufliche Vorbildung nachzuweisen ist, für die Eingewanderte zunächst eine formale Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikationen in Deutschland erreichen müssen.

Besondere Anforderungen an Beraterinnen und Berater ergeben sich durch eine umfangreiche Kenntnis der Bildungs- und Erwerbssysteme in Deutschland, das Wissen um aktuelle Arbeitsmarktchancen und um zweite Bildungswege – unter Umständen mit einer begleitenden Sprachförderung –, die ausgehend von der aktuellen Erwerbssituation und den erworbenen Kompetenzen zu besseren, zufriedenstellenden Beschäftigungsverhältnissen führen. Die Migrationsspezifika ergibt sich, da auch im Herkunftsland erworbene Kompetenzen und Qualifikationen berücksichtigt werden müssen. Gegebenenfalls muss ein Verfahren zur formalen Anerkennung begleitet werden. Zur Beratungsaufgabe gehören außerdem der

Einsatz kulturell neutraler Potenzialhebungen beziehungsweise migrationspezifischer Kompetenzfeststellungsverfahren. Beraterinnen und Berater müssen in der Lage sein, möglicherweise existierende Wissensnachteile der Ratsuchenden über das deutsche Bildungs- und Erwerbssystem zu erkennen und zu beseitigen. Zu den Aufgaben zählt auch, das Selbstvertrauen der Ratsuchenden zu stärken. Schließlich müssen Beratungsfachkräfte Gefahren unbewusster Diskriminierung bei sich selbst erkennen und dem aktiv entgegenwirken. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn Beratende sich dahin versteigen, eine geringe Schulbildung und wenig berufliche Weiterbildung als migrationsstypischen Berufsweg einzustufen. Hier jeglicher Diskriminierung vorzubeugen, bedarf der Kompetenz zur professionellen Selbststeuerung, denn ein Handeln gegen mehrfach abgesicherte Wahrnehmungsmuster ist eine hohe psychische Leistung.

Beratung während beruflicher Aus- und Weiterbildung

Aus- oder weiterbildungsbegleitende Beratung greift kritische Situationen während einer Qualifizierung auf, damit die Bildungsmaßnahme erfolgreich beendet werden kann. Das ist beispielsweise dann erforderlich, wenn berufliche Bildungen von schwierigeren Startpositionen aus begonnen werden, sei es aufgrund geringer Schulbildung oder wenn über eine lange Zeit keine Qualifizierung mehr erfolgt ist – Situationen, denen Migrantinnen und Migranten öfter ausgesetzt sind als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Auch besondere Herausforderungen, die im Zuge einer Aus- und Weiterbildung bewältigt werden müssen, wie Unterrichts- und Prüfungssituationen in der Zweitsprache, können kritische Situationen herbeiführen. Migrationsspezifisch verursachte oder zumindest verschärfte Krisensituationen können auch durch fehlende soziale Netzwerke oder fehlende familiäre Unterstützung entstehen. Kritische Situationen sind dadurch gekennzeichnet, dass Leistungsanforderungen einerseits und vermindertes Zutrauen in die eigene Leistungsfähigkeit andererseits zu einem Maßnahmenabbruch oder einem Scheitern bei der



Abschlussprüfung führen können. Als Prophylaxe haben sich in der dualen Ausbildung die ausbildungsbegleitenden Hilfen bewährt, in der Weiterbildung sind solche Hilfen noch selten, vor allem fehlt ein entsprechendes Förderinstrument.

Besondere Anforderungen an Beraterinnen und Berater ist die Fähigkeit, Muster zu kennen und zu erkennen, die aus dem Migrationshintergrund resultieren, und eine erfolgreiche Bildung gefährden

können. Es gilt, dies für Ratsuchende transparent zu machen und ihnen zu helfen, daraus entstandene Krisensituationen zu bewältigen. Prophylaktisch wirkt eine Beratung vor allem dann, wenn sie nicht nur auf die Beratungsnachfrage durch schon eingetretene Krisen wartet, sondern schon im Vorfeld aktiv und aufsuchend ihre Unterstützung (auch in Gruppenveranstaltungen) anbietet.



Zuzug aus anderen Staaten

In der migrationspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung neu Eingewanderter können verschiedene Beratungsanlässe eine Rolle spielen – angefangen bei einer beruflichen Erstausbildung, über erste Arbeitsstellen bis hin zu beruflichen Weiterbildungen. Ein zusätzlicher Aspekt ist die formale Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, die ein komplexes Verfahren erfordert und unter Umständen auch Anpassungsqualifizierungen erforderlich macht. Die Herausforderungen für Beratende und Ratsuchende sind groß, denn häufig muss beschäftigungsorientiertes Wissen und die deutsche Sprachkompetenz der Eingewanderten neu aufgebaut werden. In diesem Fall kann die Kommunikation in der Beratung oft nicht ohne Sprachmittler und daher immer mit Dritten und nie als Vier-Augen-Gespräch erfolgen. Beraterinnen und Berater benötigen ein differenziertes Wissen über das Zugangsrecht Eingewanderter zum Arbeitsmarkt oder zu sozialstaatlichen Leistungen. Unter Umständen können auch aufenthaltsrechtliche Fragen eine Rolle spielen. In Arbeitsverwaltungen fallen zwar viele dieser Aufgaben den Beratenden der Leistungsabteilungen zu und nicht den Ver-



mittlungsfachkräften, dennoch ist das Wissen auch für Letztgenannte wichtig. Schließlich können sie nur dann die Situation der ratsuchenden Migrantinnen und Migranten besser beurteilen, bekommen eine Vorstellung von dem bisherigen Weg bis zur Arbeitserlaubnis und wissen somit auch um Diskriminierungsmöglichkeiten auf diesem Weg.

Besondere Anforderungen an Beraterinnen und Berater sind Netzwerkkompetenzen, da sie auf Kooperationspartnerinnen und -partner zurückgreifen müssen – sei es für die Sprachmittlung, für die kulturell neutrale Potenzialerhebung beziehungs-

weise Kompetenzfeststellung, für den Zugang zu Wegen ins Bildungs- und Erwerbssystem oder für die (Ko-)Finanzierung des Lebensunterhalts sowie von sprachlichen und beruflichen Qualifizierungen der Ratsuchenden. Um die Weichen für eine Integration in den deutschen Arbeitsmarkt richtig zu stellen, benötigen Beraterinnen und Berater auch Kenntnisse über Bildungs- und Erwerbssysteme anderer Staaten. Je nachdem, an welchen der typischen Beratungsanlässe sich eine migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung nach einem Zuzug anlehnt, sind auch die dazu erläuterten Kompetenzen erforderlich.



Handlungsempfehlungen

Eigenständige Beratungskonzeption

Migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung muss als komplexe Aufgabe professionalisiert werden. Sie kann nicht nebenher erledigt werden und bedarf einer eigenen inhaltlichen und methodischen Beratungskonzeption. Eine solche Konzeption muss alle aufgezeigten Beratungsanlässe beinhalten, und alle genannten spezifischen Herausforderungen berücksichtigen. Sie muss Wege zur Bewältigung dieser Herausforderungen aufzeigen, insbesondere auch Wege, wie das komplexe und spezifische Wissen der Beratenden gewährleistet werden kann.

Eigenständige Organisation

Migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung muss als eigenständige Einheit organisiert und kenntlich gemacht werden. Die eigenständige

Organisation muss auch dazu beitragen, eine migrationspezifische Beratung aus bestehenden Rollen- und Zielkonflikten herauszulösen.

Spezifisches Zielmanagement

Es bedarf der Entwicklung spezifischer, inhaltlicher Ziele von migrationspezifischer Beratung. Sie können nur im fachlichen Austausch und in qualitativer Perspektive entwickelt werden. Sie sollen auch die integrationspolitischen Zielsetzungen der Bundesregierung unterstützen.

Spezifisches Qualitätsmanagement

Migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung braucht ein Qualitätsmanagements. Ambitionierte, aber realistische Zielsetzungen müssen auf die Fachlichkeit der Beraterinnen und Berater fokussieren – nicht auf eine rein schlagzahlbezogene Steuerung. Zudem

muss garantiert sein, dass Beraterinnen und Berater die erforderliche umfassende und stetige Qualifizierung erhalten können.

Flächendeckendes Beratungsangebot

Migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung muss für alle Ratsuchenden mit Migrationshintergrund flächendeckend und ohne Zugangshürden erreichbar sein.

Rechtsanspruch

Im Sozialgesetzbuch sollte ein Rechtsanspruch auf migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung festgeschrieben werden. Ebenso notwendig erscheint eine Verpflichtung aller Akteure auf die beschriebene Professionalität und zur Bereitstellung eines flächendeckenden Angebots.



»Wir brauchen das Ende der Milchbubenökonomie in der Beratung.«

Interview mit Karl-Heinz P. Kohn, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

orientierten migrationspezifischen Beratung?

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie sind die Aussagen über unverzichtbare Kompetenzen, ohne die Beraterinnen und Berater nicht migrations-sensibel arbeiten können, und über die unterschiedlichen Angebote und Angebotsformen, ohne die migrations-spezifische Beratung nicht wirkungsvoll funktionieren kann.

Was ist an diesen Erkenntnissen wirklich neu?

Was man nach dieser Erhebung zum ersten Mal sieht – und das war nur mit

Welches sind für Sie die wichtigsten Ergebnisse der Erhebung zur beschäftigungs-

dieser Art der Erhebung möglich -, das ist die außerordentliche Komplexität der Aufgabe migrations-spezifischer Beratung für Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit. Mit dem IQ-Netzwerk war es ja möglich, Beratungsexpertinnen und -experten in unterschiedlichsten Teilfeldern der migrations-spezifischen Beratung einzubeziehen. Die hatten jeweils für sich schon tiefgehende Expertisen in ihrem jeweiligen Teilfeld gesammelt – gewonnen aus ihrer Praxis und aus der Reflektion ihrer Praxiserfahrungen. Eine Gesamtschau dieser Felder hat bisher aber nicht stattgefunden, weder für die migrations-spezifische Beratung noch für die beschäftigungsorientierte Beratung überhaupt. Ein wesentlicher Beitrag für die Beratungsforschung liegt deshalb schon im Erhebungsraster,

das für die Untersuchung entwickelt wurde und das alle wesentlichen Übergänge und Beratungsanlässe im Laufe einer Erwerbsbiographie gemeinsam in den Blick nimmt. Entsprechend ist dann auch die Qualität der Ergebnisse: Wir sehen sehr viele gemeinsame Themen und Herausforderungen der migrations-spezifischen Beratung, aber auch sehr spezifische – je nach dem jeweiligen Ort und Anlass der Beratung.

Was müsste Ihrer Meinung nach in der Konsequenz nun geschehen – in Bezug auf (erwachsene) Migrantinnen und Migranten und in Bezug auf deren Beraterinnen und Berater?

Eine wesentliche Konsequenz ergibt sich aus der Erkenntnis: migrations-spezifische Beratung für Bildung, Beruf

und Erwerbstätigkeit, das ist nichts, was man mal so nebenbei machen kann. Das glauben ja viele, entweder weil sie sich mit diesem Thema noch nicht eingehender beschäftigen konnten oder weil es in die üblichen Abläufe und Organisationsformen nicht anders hineinpasst oder ganz einfach, weil man die Kosten scheut, die mit einer entsprechenden Aufstellung der Beratung einherzugehen scheinen. Ich sage scheinen, weil diese investitionsaverse Betrachtung die nach der Art des rechnenden Milchbuben ist.

Die Konsequenz aus unserer Analyse aber heißt: Wir brauchen eine professionalisierte und konzentrierte migrationspezifische Beratung in Sachen Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit. Und das wiederum heißt: Wir brauchen eine spezialisierte Ausbildung der Beraterinnen und Berater für diese Aufgabe, und wir brauchen spezielle Angebote und eine dieser Spezifik angemessene Infrastruktur für migrationspezifische Beratung.

? *Könnte dieser Handlungsbedarf Ihrer Meinung nach umgesetzt werden? Wie?*

! Natürlich könnte er das. Und das ist • einerseits gar nicht so schwer – denn was wir brauchen, wissen wir, und auch das Potenzial dazu (finanzielle Ressourcen, aber vor allem Menschen mit entsprechendem Wissen) haben wir. Andererseits ist es richtig schwer – denn die Milchbubenökonomie, also das Sparen für heute statt des Investierens für morgen, hat ja leider die gesamte politische und wirtschaftliche Kultur in Deutschland ergriffen. Das ist ja der Grund dafür, warum auch beraterisch alles „so nebenbei“ erledigt werden soll und warum die Fachlichkeit zurzeit nicht gerade hoch im Kurs steht. Aber erste Schritte scheinen zumindest schon angedacht zu werden. Zumindest hatte ich in der Folge der Studie schon eine gutachterliche Anfrage, was ich von der Einrichtung einer zentralen Fachstelle für migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung hielte.

? *Welche Auswirkungen erwarten Sie, wenn alles bleibt wie gehabt, wenn Beratung nicht um migrationspezifische Elemente ergänzt wird?*

! „Elemente ergänzen“ wäre nur einen • Schritt weiter als „nebenbei mitmachen“. Was wir brauchen, sind eine spezielle Ausbildung und spezielle Beratungsangebote. Ja, was wären die Auswirkungen? Wir würden einen ganz zentralen wichtigen Versuch unterlassen, endlich zu besseren Ergebnissen zu kommen. Beschäftigungsorientierte Beraterinnen und Beratern brauchen bessere Instrumente, um Ratsuchende mit Migrationshintergrund zu unterstützen. Nur dann können sie ihre Potenziale in Bildung und Arbeitsmarkt besser nutzen und ihrer Ausgrenzung wirkungsvoll entgegenreten.

Qualitätsmerkmale – wie wird Beratung erfolgreich?

Die Anforderungen an eine migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung sind hoch und vielfältig – aber keineswegs unerreichbar. Weder Beraterinnen und Berater noch Organisationen müssen sich davor scheuen, sich dieser Herausforderung zu stellen. Eine große Hilfe dabei sind Qualitätsmerkmale, die der IQ-Facharbeitskreis-Beratung entwickelt hat. Sie schaffen einen guten Überblick über das, was migrations-spezifische beschäftigungsorientierte Beratung

leisten sollte. Zu jedem Qualitätsmerkmal sind Indikatoren genannt, anhand derer Beratende und Organisationen leicht erkennen können, was ihr Beratungsangebot diesbezüglich bereits leistet. Wie bei einer Checkliste kann Merkmal für Merkmal festgestellt werden, wo Beraterinnen und Berater oder Organisationen stehen und welche Schritte noch getan werden müssen, um alle Anforderungen einer migrations-spezifischen beschäftigungsorientierten Beratung zu erfüllen.



Qualitätsmerkmal:

Die Beratenden sind zu migrationspezifischem, berufsberaterischem Handeln befähigt.

Die Beratenden sollen den Beratungsprozess migrationspezifisch, zielorientiert und ergebnisoffen gestalten. Das heißt, Wahrnehmungen der Ratsuchenden Raum geben, die Bedarfe der Ratsuchenden erfassen und ihre Entwicklungsthemen im Blick haben. Sie leisten Hilfe zur Selbsthilfe und unterstützen die Ratsuchenden dabei, ihre Stärken und Ressourcen zu entfalten (Empowerment).

Indikatoren

Fachkompetenz der Beratenden:

- Kenntnisse zu Bildungssystemen und Berufen in den Herkunftsländern der Ratsuchenden.
- Migrationspezifisches Wissen, zum Beispiel zur Migrationsgeschichte, zu Migrationsprozessen zur besonderen Situation von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt und zu aufenthaltsrechtlichen Fragen und deren Auswirkungen.

- Kenntnisse zu migrationspezifischen Förderinstrumenten und Angeboten, beispielsweise über eine muttersprachliche Beratung durch Migrantenorganisationen.

Methoden- und Sozialkompetenz der Beratenden:

- Fähigkeit, das soziale und kulturelle Umfeld der Ratsuchenden wahrzunehmen, zu respektieren und in die Beratung einzubeziehen.
- Kenntnisse und Methoden der interkulturellen Verständigung: Bewusstsein über mögliche Unterschiede in der Gesprächsführung, Fähigkeit zur Deutung von Situationen und verbaler/non-verbaler Interaktion und zum konstruktiv und lösungsorientierten Umgang damit.

Selbstkompetenz der Beratenden:

- Diversität als Stärke anerkennen.
- Reflektion des eigenen beraterischen Handelns, Auseinandersetzung mit der eigenen Macht oder Ohnmacht und mit eigenen Vorurteilen.
- Diskriminierungserfahrungen im Gespräch mit Ratsuchenden erkennen.
- Grundsätze gendersensibler Beratung im interkulturellen Kontext beherrschen.



»Durch eigene Auslandserfahrung verstehe ich, wie viele sich fühlen.«

Interview mit Angela Zeh, Fallmanagerin der ARGE Augsburg

? *Inwiefern sehen Sie sich bei der Beratung von Migrantinnen und Migranten besonderen Herausforderungen gegenüber?*

! Meine Aufgabe als Fallmanagerin ist es, Arbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen zu betreuen, das ist immer eine Herausforderung. 40 Prozent meiner Kundinnen und Kunden haben einen Migrationshintergrund. Bei ihnen müssen in der Beratung meist noch weitere Kriterien berücksichtigt werden, damit eine berufliche Integration passgenau unterstützt werden kann. Die Herausforderung besteht dabei darin, herauszufinden, was er oder sie kann, was er oder sie will und was zur Umsetzung fehlt – und das mitunter

bei Menschen, die nur einfaches oder gebrochenes Deutsch sprechen. Ursachen können sogar in den psychischen Bereich gehen. Eine Kundin thailändischer Herkunft kommt beispielsweise mit dem ganzen System hier nicht klar – mit behördlichen Regelungen, mit den zahlreichen Formularen zu verschiedenen Anlässen – sie sträubt sich dagegen. Aktuell will sie drei Wochen Urlaub in Thailand machen und muss dazu ein Formular ausfüllen und hat das Gefühl, ‚die machen schon wieder Probleme‘. Ein anderer Kunde ist arabischer Herkunft und sehr höflich; zu allem was ich erkläre, sagt er ‚Ja‘ – aber nicht unbedingt weil er es verstanden hat. Das muss ich merken und herausfinden, ob er wirklich verstanden hat oder ob er gerade höflich ist, und gegebenenfalls erkläre ich den

Sachverhalt noch einmal anders. Solche Herausforderungen aufgrund eines Migrationshintergrunds sind aber individuell sehr verschieden, das kann man nicht verallgemeinern.

? *Wie gelingt es Ihnen denn, dies zu meistern?*

! Man muss sensibel sein und zwischen den Zeilen lesen. Zuhören ist ganz wichtig, das hilft mir und den Ratsuchenden, denn dadurch fassen sie Vertrauen, fühlen sich verstanden und es entsteht die Basis, einvernehmlich einen Integrationsplan zu entwickeln. Mir persönlich hilft unter anderem meine eigene Auslandserfahrung dabei, mich besser in Menschen mit Migrationshintergrund hineinzusetzen. Ich habe eine Zeitlang in Sizilien gelebt, da wurde

mein eigenes Wertesystem gründlich in Frage gestellt und es ist mir damals sehr schwer gefallen, Werte, die so anders sind, als meine erworbenen „deutschen“ Werte, zu akzeptieren. Daher kann ich nachvollziehen, wie sich manch ein Eingewanderter in Deutschland fühlt. Professionell konnte ich dann diese Erfahrungen umsetzen in meiner Arbeit beim Migrationssozialdienst und als Flüchtlingsberaterin und heute auch bei der ARGE.

? *Wünschen Sie sich diesbezüglich Unterstützung, welche?*

| Im Vorfeld werden die Weichen häufig schon gestellt. Bildung, finde ich, ist in heutiger Zeit der entscheidende Schlüssel. Idealerweise muss dies spätestens mit dem Kindergarteneintritt beginnen. Im Erwachsenenalter ist es dann schwer etwas aufzubauen, wenn die Grundlagen fehlen. Arbeitslose an verschiedene Fachstellen zu schicken, bedeutet für sie eine große Hürde und wird oft nicht angenommen und endet dann auch mit diversen Profilingbögen, ohne dadurch

etwas gewonnen zu haben. Besser wäre Hilfe aus einer Hand: Bestandsaufnahme, Beratung und Vermittlung in die passende Maßnahme.



Qualitätsmerkmal:

Stärken und Potenziale der Ratsuchenden bilden den Ausgangspunkt der Beratung.

Drei Zielsetzungen werden durch dieses Qualitätsmerkmal erreicht: Erstens soll den Ratsuchenden die Bedeutung informell und formell erworbener Kompetenzen, die sie aufgrund ihrer Zuwanderungsgeschichte erworben haben, bewusst werden. Zweitens erkennen sie ihre eigenen Potenziale. Dadurch werden drittens die Möglichkeiten und Handlungsspielräume der Ratsuchenden erweitert.

Indikatoren

- Beratende fragen gezielt nach Stärken und Potenzialen der Ratsuchenden und lassen gegebenenfalls eine migrationsspezifische Kompetenzfeststellung durchführen.
- Beratende ermutigen Ratsuchende, auch über außerberufliche Interessen, private Aktivitäten, ehrenamtliche Tätigkeiten zu sprechen; diese werden als Kompetenzen in das berufliche (Bewerbungs-)Profil übertragen.

Aus der Praxis:

Ein Assessmentcenter wird zum Abenteuer

Durchsetzungsvermögen, Belastbarkeit, Kommunikation- oder Teamfähigkeit sind Beispiele für Kompetenzen, die auch für Menschen mit Migrationshintergrund der Schlüssel zur Arbeitswelt sein können - das setzt voraus, dass man sie kennt und darstellen kann. Für die eingewanderten Akademikerinnen der Maßnahme „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ kommt neben der Herausforderung, Schlüsselkompetenzen in einer Zweitsprache beschreiben zu müssen, oft noch die Tatsache hinzu, dass dies im Herkunftsland nie thematisiert wurde. Dem beugt das Potenzialassessment von LIFE e.V. vor. Jede Teilnehmerin durchläuft nach entsprechender Vorbereitung vier Assessmentaufträge in Form von kritischen Situationen, die für einen Berufseinstieg in die Branche Erneuerbare Energien typisch sind. Geschulte Beobachterinnen halten Reaktionen und Verhaltensweise der Teilnehmerinnen sowie darauf basierende Kompetenzen fest. Die Situationen sind so gestaltet, dass sie Stress erzeugen, damit die Beobachterinnen Facetten der Persönlichkeit erkennen können. Den Frauen wird im Feedback widergespiegelt, was sie gut können oder souverän gelöst haben. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Stärken und auf Potenzialen, die es weiterzuentwickeln gilt. Eine Teilnehmerin ist beispielsweise überrascht, dass sie viel Durchsetzungsvermögen besitzt, während eine andere merkt, dass sie lernen muss, in einem Team ihre Meinung zu sagen.

Aus der Praxis: Fachliches Profiling bringt Kompetenzen ans Licht

Seit 2004 lebt Spätaussiedler Viktor Stein*, gelernter Elektromonteur aus Kasachstan, in Deutschland, fand aber bislang nur Helfertätigkeiten rund um seinen Job. 2009 wird er in das Programm "Integration durch individuelle berufliche Qualifizierung (IBQ)" aufgenommen und zunächst vom Hanse-Jobcenter Rostock zu migra e.V. weitergeleitet, wo eine migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung erfolgt. Zum ersten Mal erfährt Stein, dass er seine ausländische Qualifikation anerkennen lassen kann und erhält Unterstützung bei der Antragstellung. Ergebnis: Durch die Handwerkskammer wird die Gleichwertigkeit seiner ausländischen Qualifikation mit der Gesellenprüfung im Ausbildungsberuf Elektroinstallateur festgestellt. Viktor Stein nutzt zudem die Chance, im Rahmen von IBQ alles über seine Fähigkeiten zu erfahren und nimmt auch noch am fachlichen Profiling teil, das neben formal erworbenen Fähigkeiten auch informelle Kompetenzen ans Licht bringt. Es wird bei einem Elekrounternehmen vor Ort durchgeführt. Steins Kompetenzen überzeugen offensichtlich, denn er erhält prompt einen Job in diesem Unternehmen, wenn auch zunächst nur auf Geringfügigkeitsbasis. Doch Viktor Stein ist nun sicher, den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes gewachsen zu sein und sich gegebenenfalls erfolgreich auch bei anderen Betrieben bewerben zu können.

* Name von der Redaktion geändert

»Ich bin mir sicher, ich habe etwas im Kopf, aber ich brauche den richtigen Schlüssel, um mein Wissen in aktive Taten zu verwandeln. Beim Assessment war ich von mir selbst überrascht, denn es zeigte sich beispielsweise, dass ich Durchsetzungsvermögen habe, das war mir nicht bewusst.«

Silviya Ilieva, Teilnehmerin der Maßnahme
„Mit Energie in die berufliche Zukunft“



Qualitätsmerkmal:

Die schulische und berufliche Sozialisation im Herkunftsland wird erfasst und ist Beratungsgrundlage.

Im Beratungsprozess sollen sowohl die Bildungs- und Berufsbiographie von Eingewanderten als auch formell und informell erworbene Kompetenzen berücksichtigt werden. Die erfassten Informationen werden dokumentiert und die Ratsuchenden entsprechend ihren ermittelten Fähigkeiten und Interessen bei der Suche nach Qualifizierungs- und Arbeitsangeboten unterstützt.

Indikatoren

- Im Beratungsgespräch werden auch Zeugnisse aus dem Herkunftsland erfasst und berücksichtigt, ungeachtet einer formalen Anerkennung.
- Beratende holen Informationen über das Bildungssystem und Berufsanforderungen aus anderen Ländern ein, um die Art der schulischen und beruflichen Sozialisation zu erfassen, sie mit den Anforderungen des deutschen Bildungs- und Arbeitsmarktes abzugleichen, auf mögliche Differenzen zur beruflichen Praxis in Deutschland aufmerksam zu machen und diese konstruktiv für den Beratungsprozess zu nutzen.

Aus der Praxis:

Output-orientiert – die fachliche Kompetenzfeststellung für Ingenieurinnen

Unter den verschiedenen Verfahren zur Erhebung von Fachkompetenzen fand der Bildungsträger LIFE e.V. keines, das Berufserfahrung und Arbeitsschwerpunkte von Ingenieurinnen mit Einwanderungshintergrund ermittelt, und entwickelte daher selbst eines. Diese fachliche Kompetenzfeststellung orientiert sich nicht am Lern-Input, also dem, was an Studieninhalten einmal erlernt wurde, sondern am Output – daran, welche Kenntnisse, Fertigkeiten, fachlichen und sozialen Kompetenzen vorliegen. Ähnlich wie der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR). Dazu führt eine Expertin mit der Ingenieurin ein etwa zweistündiges leitfadengestütztes Interview, das beispielsweise typische Tagesabläufe früherer Tätigkeiten oder Funktionen in der Betriebshierarchie von Stellungen im Herkunftsland erfasst, das nachhakt, was die Ingenieurin gut kann oder welche kognitiven Fähigkeiten sie hat. Die Expertin hält die Ergebnisse schriftlich fest, lässt diese von der Teilnehmerin noch einmal überprüfen und gibt ihr danach die Informationen als wichtige Grundlage für Bewerbungen und das Selbstbewusstsein an die Hand. Denn erstaunlich ist: Keine der eingewanderten Akademikerinnen wurde vorher von irgend jemand in Deutschland, nach ihren Kompetenzen gefragt.

Qualitätsmerkmal:

Die Beratung folgt einem ganzheitlichen Ansatz.

Bei der Beratung sollen alle Lebensumstände berücksichtigt werden, die für das weitere berufliche Handeln von Bedeutung sein können, beispielsweise der Aufenthaltsstatus oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch persönliche Probleme, die einer beruflichen Integration im Wege stehen, sollen besprochen werden, seien es Schulden, psychische Probleme oder Drogenmissbrauch.

Indikatoren

- Beratende vergewissern sich des Aufenthaltsstatus und erläutern Ratsuchenden die Folgen des Status für das weitere Vorgehen.
- Beratende kennen professionelle Fachberatungsstellen und beziehen sie bei Bedarf in den Beratungsprozess ein.
- Beratende fragen nach Unterstützungsbedarf beziehungsweise nach Hemmnissen, die aus dem familiären und sozialen Umfeld der Ratsuchenden resultieren.

Aus der Praxis:

Traditionen bewahren, Neues wagen

Marija Saviš* ist Serbin und führte in ihrer Heimat mehrere Jahre erfolgreich ein Cafe, auch ohne entsprechende Ausbildung. In Deutschland heiratet sie einen Rom, dessen große traditionsbewusste Familie keine Notwendigkeit zur Erwerbstätigkeit sieht und entsprechende Ambitionen von Marija Saviš unterbindet. Erst die Beraterin des Projekts „Berufliche Beratung und Begleitung von Roma und Sinti“ der RAA Berlin vom Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS bezieht die Familie in den Beratungsprozess mit ein. Sie führt neben Einzelberatungsgesprächen gemeinsame Gespräche in der Muttersprache mit Marija Saviš und ihrem Ehemann und den Schwiegereltern. Sie erläutert Verpflichtungen und Rechtsgrundlagen von Ausländerbehörde und JobCenter und macht auf die Folgen aufmerksam, wenn dies ignoriert wird – finanzielle Sanktionen und Abschiebung drohen. Gleichzeitig eröffnet die Beraterin Perspektiven für eine berufliche Integration. Mit Erfolg: Marija Saviš besucht einen Deutschkurs, ein Bewerbungstraining beim Projektträger und absolviert ein Praktikum in der Reinigungsbranche. Oft scheinen die Maßnahmen durch die kranke Schwiegermutter gefährdet, so dass die Beraterin intervenieren muss. Die Mühen werden belohnt, so dass schließlich auch die Familie Marija Saviš auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt unterstützt. Sie bekommt einen Teilzeitjob in der Reinigungsbranche, daraus wird ein Vollzeitjob mit einer Tätigkeit als Objektleiterin. Jetzt möchte der Arbeitgeber Marija Saviš berufs begleitend weiterbilden lassen.

* Name von der Redaktion geändert



»Eine gleichberechtigte Zusammenarbeit der Beratungsstellen und Verbände ist wichtig.«

Interview mit Barbara Veldten, Migrationsbeauftragte des Jobcenters Kiel und Teamleiterin des Jobcenters Kiel-Mettenhof

? *Frau Veldten, wie bewältigt das Jobcenter Kiel spezifische*

Herausforderungen, die bei der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit mit Migrantinnen und Migranten auftreten?

! Zunächst einmal schulen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denn sie benötigen zusätzliche Handlungskompetenzen, um auf migrations-spezifische Fragestellungen vorbereitet zu sein – hier spielen beispielsweise andere Kulturen und ein anderes Verständnis des Lebens und Arbeitens eine Rolle. Es gilt zu berücksichtigen, dass Ratsuchende mit Migrationshintergrund ein bunte, sehr vielfältige Gruppe sind – jeder Migrant und jede Migrantin

hat individuelle Anforderungen an eine Berufsberatung, es gibt allenfalls Ähnlichkeiten aufgrund einer Nationalität, aber es gibt nicht „den Migranten“ als Zielgruppe. Das erfordert ausgeprägte kommunikative und interkulturelle Kompetenzen und daher sind etwa 70 Prozent der Integrationsfachkräfte – so bezeichnen wir Vermittlerinnen und Vermittler – sowie die komplette Leitungsebene im Jobcenter Kiel interkulturell geschult.

? *Wie wichtig sind arbeits- und aufenthaltsrechtliche Aspekte bei der beschäftigungsorientierten Beratung von Eingewanderten?*

! Arbeits- und aufenthaltsrechtliche Aspekte im Zusammenhang mit Migra-

tion sind einerseits sehr kompliziert und andererseits für Integrationsfachkräfte ganz einfach. Das klingt widersprüchlich, erklärt sich aber dadurch, dass Ratsuchende, die in die Vermittlungsberatung kommen, grundsätzlich leistungsberechtig sind, denn das hat vorab die Leistungsabteilung geprüft. Auf der anderen Seite sollten Integrationsfachkräfte wissen, welche Wege Ratsuchende mit Migrationshintergrund vielleicht schon hinter sich haben, bevor eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt oder eine Qualifizierung überhaupt angegangen werden kann. Wir müssen wissen, welche Geschichten sich hinter den Personen verbergen und dazu ist es sehr hilfreich, die komplexe Rechtslage und mögliche Verfahrenswege zu kennen. Aus diesem

Grund haben verschiedene Integrationsfachkräfte an einer entsprechenden Schulung des Flüchtlingsrats Schleswig-Holstein e.V. teilgenommen – ich selbst war auch dabei. Für mich spielte noch ein anderer Grund hinein, und zwar die Tatsache, dass diese Schulung gemeinsam mit verschiedenen externen Partnern stattfand.

? *Warum hat die Kooperation mit externen Partnern eine so große Bedeutung?*

| Eine gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Beratungsstellen, Verbände und entsprechender Projekte halte ich für ganz wichtig, weil man gemeinsam viel mehr erreicht. So werden untereinander Impulse gegeben und alle Möglichkeiten der Zugänge für Migrantinnen und Migranten ausgeschöpft. Daher ist das Jobcenter Kiel sehr gut vernetzt und engagiert sich in verschiedenen Arbeitskreisen zum Thema.

Qualitätsmerkmal:

Die Beratung folgt dem Prinzip der vollständigen Weitergabe von Information und der Transparenz.

Dies setzt voraus, dass Ziele und Abläufe des Beratungsprozesses den Ratsuchenden verständlich vermittelt und mit ihnen abgestimmt werden. Auch Fachbegriffe, Verwertungsmöglichkeiten und Konsequenzen der Beratung werden erläutert, damit Ratsuchende den Beratungsverlauf aktiv mitgestalten können.

Indikatoren

- Beratende informieren über mögliche Konsequenzen und Folgeschritte der Beratung und, soweit erforderlich, auch über weitere beteiligte Personen und Institutionen, die hinzugezogen werden sollen.
- Daten an Dritte werden nur mit der Zustimmung der Ratsuchenden weitergegeben.
- Beratende vergewissern sich, ob Fragen oder Aspekte der Beratung offen geblieben sind.
- Mehrsprachiges Informationsmaterial ist den Ratsuchenden zugänglich.

Qualitätsmerkmal:

Die Relevanz der beruflichen Anerkennung ausländischer Qualifikationen wird in der Beratung geprüft.

Gemeinsam mit den Ratsuchenden wird geprüft, ob ein Anspruch auf eine formale Anerkennung ausländischer Qualifikationen besteht und inwiefern ein Anerkennungsverfahren Relevanz für die weitere Bildungs- und Berufsplanung hat. Das Handlungsspektrum der Ratsuchenden im Hinblick auf eine Arbeitsstelle oder Weiterbildungsmöglichkeiten wird erweitert und ihr Selbstbewusstsein gestärkt.

Indikatoren

- Beratende kennen die aktuellen gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung und machen jeweils betreffende Aspekte für Ratsuchende transparent.
- Beratende fragen gezielt nach im Ausland erworbenen Abschlüssen und nach dem Bedarf diese in Deutschland anerkennen zu lassen.
- Fachkundige Stellen oder Anerkennungsstellen werden zur Klärung komplexer Sachverhalte hinzugezogen und Ratsuchende dorthin verwiesen.
- Bei Bedarf wird eine vertiefte Kompetenzfeststellung in Anspruch genommen, die ergänzend zur formalen Anerkennung der Abschlüsse die Verwertbarkeit aller Kompetenzen berücksichtigt.
- Auf Möglichkeiten einer modularen berufsbegleitenden Anpassungsqualifizierung wird, soweit vorhanden, hingewiesen.

„Wissen nutzen! Integration beginnt am Arbeitsplatz“

Der lange Weg zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Interviews mit Migrantinnen, Herausgeber: Kompetenzzentrum MigraNet, Dez. 2009 Download: www.migranet.org Rubrik Publikationen

„Leitfaden zur Anerkennung ausländische Schul- und Berufsabschlüsse in Schleswig-Holstein“, in 4 Sprachen: Türkisch, Russisch, Englisch und Persisch, dritte Auflage 2009, Download: www.access-frsh.de

Studie „Brain Waste“ Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland

Herausgeber: Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH, Augsburg 2007, Download: www.berufliche-erkennung.de

Aus der Praxis:

Der steinige Weg qualifizierter Eingewanderter in den Arbeitsmarkt

Alma Durán Merk ist Amerikanerin wie ihre Mutter, der Vater ist Spanier – sie kennt beide Kulturen, spricht Katalanisch, Spanisch und Englisch und seit 2000 auch Deutsch, hat soziale Kommunikationswissenschaften studiert und 20 Jahre Berufserfahrung als TV-Produzentin und Dozentin, als sie 2001 nach Deutschland kommt. Ihr Mann ist Deutscher. Mit den übersetzten Zeugnissen wird sie zu vielen Stellen geschickt, niemand weiß, wie eine Anerkennung abläuft. Sie ist entsetzt, als ihr eine Beraterin von der Arbeitsagentur berichtet, dass es für sie gute Chancen gebe, als Putzfrau zu arbeiten, eine Ausbildung zur Krankenpflegerin zu machen oder Spanischunterricht zu geben. Alma Durán Merk schreibt sich dennoch an der Uni ein. Sie schließt das Studium der Kommunikationswissenschaften mit der Gesamtnote 1,2 ab, arbeitet sich von der wissenschaftlichen Hilfskraft zur Mitarbeiterin hoch und promoviert derzeit im Fach Europäische Ethnologie.

Yalçın Şentürk wandert 1990, nach Abschluss eines Elektrotechnik-Studiums, nach Deutschland ein und belegt zunächst berufsbegleitend einen zweijährigen Deutschkurs. Er will seine Qualifikation hier anerkennen lassen. Die Agentur für Arbeit bietet ihm alternativ einen Job als Färber in einem Textilbetrieb. Ein Jahr später findet er selbst eine passendere Anstellung als Elektriker bei einem Hersteller von Autowaschanlagen. Vier Jahre ist er bereits dort, als er durch einen Kollegen erfährt, dass er durch ergänzende Studien an einer Universität eine Anerkennung bekommen kann. Yalçın Şentürk erkundigt sich und macht sich daran, alles für ein Studium in die Wege zu leiten – er belegt einen weiteren Sprachkurs, lässt alle Zeugnisse und Studienbescheinigungen übersetzen und kann 1999 beginnen. Zwei Jahre Studium liegen vor ihm. Da er inzwischen Familie hat, arbeitet er in Vollzeit weiter beim Autowaschanlagenhersteller und versucht, das Studium zusätzlich zu bewältigen – doch das gelingt nicht. Aber bei der Arbeitsstelle hat er Erfolg und steigt zum Elektriker im Prüfungsbereich auf, damit ist Yalçın Şentürk zufrieden.

Qualitätsmerkmal:

Beratende berücksichtigen die Sprachkompetenz der Ratsuchenden.

Die Beratenden kommunizieren mit den Ratsuchenden auf eine Art und Weise, die diesen eine gleichberechtigte und aktive Teilhabe am Beratungsprozess ermöglicht. Dadurch wird die Sprachdominanz der Beraterinnen und Berater abgebaut und eine Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit der Ratsuchenden gefördert. Ziel ist auch, den Ratsuchenden im Beratungsgespräch den Zugang zu allen Informationen und Fördermöglichkeiten zu eröffnen.

Indikatoren

- Beratende nehmen eine erste Spracheinschätzung vor und passen ihr Sprechtempo und ihre Wortwahl an die Ratsuchenden an, sie sprechen Hochdeutsch.
- Beratende vergewissern sich im Beratungsgespräch, ob sie Informationen der Ratsuchenden richtig verstanden haben und ob es noch Fragen gibt (kontrollierter Dialog); sie ermuntern die Ratsuchenden zum Sprechen, auch wenn deren Deutsch nicht perfekt ist.

- Beratende erläutern Fachtermini, vor allem wenn Unterschriften zu leisten sind mit zum Teil weit reichenden Konsequenzen wie bei Eingliederungsvereinbarungen mit Grundsicherungsträgern. Zu Fachtermini wird ein Glossar bereitgehalten.
- Fachbegriffe werden gemeinsam mit den Ratsuchenden erarbeitet und an Beispielen verdeutlicht.
- Im Beratungsprozess wird bei Bedarf auf eine dritte Sprache zurückgegriffen, die Ratsuchende und Beratende beherrschen, um gleiche Verständigungsvoraussetzungen zu schaffen.
- Ratsuchende, die kein Deutsch sprechen, erhalten Unterstützung durch Dolmetscher oder ihnen wird ein muttersprachliches Beratungsangebot empfohlen.
- Informationsmaterial wird in verschiedenen Sprachen bereit gehalten.
- In der Beratung werden Visualisierungen eingesetzt.

Aus der Praxis: Zauberworte im Internet

In der technischen und naturwissenschaftlichen Fachwelt ist die Verwendung der richtigen Fachtermini sehr wichtig – sei es bei der Suche im Internet nach einem Unternehmen, bei dem man sich bewerben will, im Gespräch mit Branchenvertretern oder am Arbeitsplatz. Eine Ingenieurin, die in ihrem Herkunftsland Abwassersysteme konzipiert hat, sollte beispielsweise den Begriff Siedlungswasserwirtschaft kennen. Strategien zum Auffinden dieser fachlichen Schlüsselworte trainiert LIFE in der Maßnahme „Mit Energie in die berufliche Zukunft“. Eine Möglichkeit ist zum Beispiel, die entsprechenden Studieninhalte in Deutschland daraufhin zu durchforsten. Man kann auch Firmenprofile analysieren. Wenn ein Unternehmen gefunden wurde, das dem angestrebten Tätigkeitsbereich entspricht, dann werden auch hier die fachlichen Schlüsselworte herausgesucht und nach ihnen weiter im Internet recherchiert. Eine weitere Strategie ist, nach Referenten auf Fachkonferenzen zu suchen und auf diesem Weg aktuelle Fachbegriffe und Ansprechpartnerinnen zu finden. Schlüsselworte, welche die Teilnehmerinnen recherchiert und erläutert haben, werden zu einem Glossar zusammengefügt, das über eine Kommunikationsplattform im Internet allen Frauen der Maßnahme zur Verfügung steht.



Qualitätsmerkmal:

Beratende berücksichtigen Diskriminierung und deren Auswirkungen auf Ratsuchende.

Diskriminierende Handlungen im Kontakt der Beratung müssen vermieden werden. Beratende sollen mögliche Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder zu beruflicher Weiterbildung aufgrund von Diskriminierung erkennen und mit den Ratsuchenden gemeinsam Handlungsalternativen erarbeiten. Auch strukturelle Diskriminierung soll benannt und besprochen werden.

„Mit Recht zu Qualifizierung und Arbeit“

Handlungsempfehlungen zum Abbau von Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Herausgeber: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH); Koordinierungsprojekt Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum NOBI, März 2010. Download: www.nobi-nord.de, Rubrik Publikationen.

„Diskriminierung erkennen und handeln!“

Vollständige Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Herausgeber: basis & woge e.V., 2010. Download: www.nobi-nord.de, Rubrik Publikationen.

Indikatoren

- Im Beratungsgespräch wird eine mögliche Diskriminierung angesprochen. Beratende erkennen Diskriminierung und machen in adäquater Weise darauf aufmerksam.
- Beratenden nehmen an Supervision oder Schulungen teil, welche die Diskriminierungstatbestände zum Thema machen und die Handlungskompetenz, mit Diskriminierungserfahrungen umzugehen, stärken sowie die Selbstreflexion hinsichtlich möglicher eigener diskriminierender Denkmuster und Verhaltensweisen anregen.
- Beratende verfügen über ausreichende Kenntnisse von Diskriminierungsmechanismen sowie über Diskriminierungsverbote, Rechtsansprüche und Spielräumen im Sinne zielgruppenspezifischer Förderung, die sich aus dem AGG ableiten lassen.
- Beratende verweisen gegebenenfalls an Anti-Diskriminierungs-Beratungsstellen.



(Strukturelle) Diskriminierung vermeiden

In der beruflichen Beratung und Arbeitsvermittlung von Migrantinnen und Migranten können sich sozialrechtliche und aufenthaltsrechtliche Fragen vermengen. Dies führt häufig zu Benachteiligungen, beispielsweise wenn Maßnahmen nicht bewilligt werden, weil die Vermittlerinnen und Vermittler wegen eines befristeten Aufenthalts keine Möglichkeit für langfristige Integrationsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt sehen. Migrationsspezifisches Fachwissen – in diesem Fall zu aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen – trägt dazu bei, Chancen beruflicher Integration von Migrantinnen und Migranten allein aufgrund ihrer beruflichen Position zu beurteilen und damit struktureller Diskriminierung entgegenzuwirken. Wenn also realistische Perspektiven für einen entfristeten Aufenthalt gegeben sind, beispielsweise weil Betroffene mit deutschen Staatsangehörigen verheiratet sind, dann sollte dies bei Ermessensentscheidungen von Vermittlungsfachkräften zur beruflichen Integration berücksichtigt werden. Bestehende Diskriminierungsverbote, wie § 33c SGB I, § 36 Abs. 2 Satz 1 SGB III und § 19a SGB IV, sollten in allen Fällen, in denen Ermessen ausgeübt wird, als Auslegungsprinzip herangezogen werden. Das gilt unter anderem

- im Rahmen der Prüfung der Zumutbarkeit,
- bei der Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit, zum Beispiel in Bezug auf religiöse Vorschriften,
- in Bezug auf Mitwirkungshandlungen, beispielsweise wenn Sprachstandsfeststellungen vorgeschrieben oder Inhalte von Eingliederungsvereinbarung festgelegt werden.

Qualitätsmerkmal:

Die Beratung berücksichtigt die Chancengleichheit von Männern und Frauen.

Die Handlungsoptionen der Ratsuchenden in Bezug auf eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen erweitert werden, wodurch auch das Berufswahlspektrum der Ratsuchenden größer wird.

Indikatoren

- Berufsfelder und Berufe werden männlichen und weiblichen Ratsuchenden geschlechtsneutral vorgestellt.
- Frauen/Männer werden im Beratungsgespräch ermutigt, auch Berufe, die mehrheitlich vom anderen Geschlecht ausgeübt werden, in ihre Berufswahl einzubeziehen.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im Beratungsgespräch mit Frauen und Männern thematisiert.
- Beratende reflektieren ihr beraterisches Handeln hinsichtlich eigener Geschlechterstereotypen.

Aus der Praxis:

Offene Ohren und handfeste Ratschläge

Motivationsarbeit ist ein wichtiger Aspekt im begleitenden Beratungsangebot der Akademikerinnen-Qualifizierung bei LIFE e.V. Viele Frauen zweifeln an ihren Kompetenzen. In der Beratung werden beispielsweise Genderfragen thematisiert – viele Teilnehmerinnen haben Familie und Kinder und sind daher in Bezug auf eine Berufstätigkeit sehr eingeschränkt. Nicht selten bringen die Frauen ihre Männer mit, um die Folgen ihrer möglichen Berufstätigkeit für die Familie gemeinsam zu besprechen.“ Die Frage „Wie organisiere ich mich noch besser?“ ist ebenfalls ein großes Thema, denn eine 6-Stunden-Teilzeitstelle ist für die wenigsten Firmen in der Branche der Erneuerbar Energien vorstellbar.

Lesetipp

„Frauen beraten anders – Männer auch“

Genderperspektive in der interkulturellen Beratung, Ergebnisse einer Weiterbildung für Beraterinnen und Berater. Herausgeber: Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS, Mai 2010. Download www.kumulus-plus.de, Rubrik/Dokumentationen.



»Wir sind auf einem guten Weg und bauen diesen weiter aus.«

Interview mit Anke Overbeck, Beauftragte für Chancengleichheit und Migrationsangelegenheiten im JobCenter Friedrichshain-Kreuzberg

? *Wie reagieren die Vermittlungsfachkräfte im JobCenter*

Friedrichshain-Kreuzberg auf migrationspezifische Herausforderungen ihrer Klientel?

| Um die Bedarfslage unserer Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund zu befriedigen, greifen wir beim Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg auf verschiedenste Angebote zurück, angefangen von kleinteiligen Maßnahmen wie Bewerbungstrainings über Beschäftigungsmaßnahmen in Verbindung mit Qualifizierungen bis hin zu ausgefeilten fachlichen Qualifizierungen. Darüber hinaus ziehen wir auch externe Angebote in Betracht, das sind meist ESF-

geförderte Maßnahmen, die im Rahmen von Projekten angeboten werden. Die Herausforderung ist, alle Angebote zu kennen, denn diese sind nicht nur zahlreich, sie wechseln ja auch ständig. Um hier einen bestmöglichen Überblick zu haben, sammeln eine Kolleginnen und ich Angebote wie die Hamster, recherchieren gegebenenfalls nach und stellen dies in vereinheitlichter, aufbereiteter Form für die Vermittlungsfachkräfte zusammen – diese Informationsblätter können auch Kundinnen und Kunden mitgegeben werden. Eine weitere sehr hilfreiche Maßnahme, um externe Angebote und Partner kennen zu lernen, sind die Infotage Migration, die wir in Friedrichshain-Kreuzberg bereits zum dritten Mal gemeinsam mit KUMULUS-PLUS

durchgeführt haben.

? *Inwiefern kooperiert das JobCenter bei der Beratung und Informationen von Migrantinnen und Migranten mit anderen Beratungsstellen?*

| Wir kooperieren mit verschiedenen anderen Beratungsstellen – beispielhaft ist darunter die Zusammenarbeit mit KUMULUS-PLUS, denn dieses Netzwerk hat selbst ein umfassendes Angebot für migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung, Kompetenzfeststellung und Qualifizierung und ist zudem auch mit Dritten sehr gut vernetzt. Für unsere Vermittlerinnen und Vermittler ist die Kooperation mit KUMULUS-PLUS so angenehm, weil es dort für uns mit dem Träger Arbeit und Bildung eine An-

laufstelle gibt, die dann Kundinnen oder Kunden jeweils zu einem passenden Beratungsangebot weiterleitet. Ergänzend dazu sorgt ein Pendelflyer für Transparenz in der Beratung, denn hier formulieren unsere Vermittlungsfachkräfte ihr Anliegen und die Beratenden von KUMULUS-PLUS notieren dort deren Beratungserkenntnisse.

Erwähnenswert ist auch die „Jobassistenz“, ein Gemeinschaftsprojekt beim Träger zukunft im zentrum, wofür unter anderem das JobCenter Friedrichshain-Kreuzberg zwei Kolleginnen abgestellt hat. Die „Jobassistenz“ ist in unserem Bezirk angesiedelt, berät allerdings für ganz Berlin rund um die berufliche Integration, es gibt beispielsweise Schuldnerberatung, Rechtsberatung oder Sprachstandfeststellung. Das ist möglich, weil hier Beratungsangebote verschiedenster Träger ständig oder wechselnd verfügbar sind, wie unser Jobcenter, KUMULUS-PLUS, der Integrationsfachdienst, oder Angebote der Beauftragten für Behinderte. Unser JobCenter profitiert ganz

besonders von den beiden Kolleginnen, denn sie pflegen die Beratungsergebnisse für unsere Kundinnen und Kunden aus Friedrichshain-Kreuzberg direkt in Verbis ein und sorgen dadurch für ein Maximum an Transparenz.

? *Gibt es auch zwischen verschiedenen Beratungsfachkräften einen Austausch über Ratsuchende?*

| Das erfolgt als kollegialer Austausch und mitunter werde auch ich gefragt, als Integrationsbeauftragte. Rückmeldungen mit Kolleginnen und Kollegen der Migrationsfachdienste oder von KUMULUS-PLUS finden ebenfalls auf persönlicher Ebene statt. Fallkonferenzen mit mehreren Beteiligten finden eher selten statt.

? *Als eines der Qualitätsmerkmale für eine migrationspezifische Beratung benennt der Facharbeitskreis ein angemessenes Beratungssetting, das beispielsweise eine vertraute Atmosphäre ein- oder Störungen ausschließt – kann ein JobCenter dies leisten?*

| Jedes Büro im Jobcenter hat zunächst eine vorgeschriebene Grundausstattung. Darüber hinaus bleibt Spielraum für individuelle Gestaltung wie Bilder oder Blumen. Dadurch entstehen ganz unterschiedliche Eindrücke – manche mögen es eher gemütlich andereliebens nüchtern. Störungen während der Beratungsgespräche werden nach Möglichkeit vermieden, das ist ja genau der Grund, warum uns oft vorgeworfen wird, die Vermittlungsfachkräfte seien telefonisch nicht erreichbar.

? *Würden Sie das JobCenter Friedrichshain-Kreuzberg als interkulturell geöffnet bezeichnen, welche Strategien und Maßnahmen setzen Sie diesbezüglich ein?*

| Wir hatten an einem Projekt der Senatsverwaltung zur Interkulturellen Öffnung teilgenommen, in dessen Rahmen wir von der Unternehmensberatung Rambøll unterstützt wurden. Es wurde erfasst, was wir diesbezüglich bereits tun und was noch getan wer-

den muss. Dabei haben wir festgestellt, dass wir schon eine ganz Menge machen: Wir haben mehrsprachiges Informationsmaterial und Checklisten zur Antragstellung und wir bemühen uns, die Beschilderung im Haus durch Piktogramme zu ersetzen, was uns (noch) nicht immer gelingt. Mitarbeiter werden interkulturell geschult, auch im Hinblick auf eine verständliche Beratung in der deutschen Sprache. Kommt man mit der Amtssprache Deutsch aber partout nicht weiter, dann haben wir eine Liste mit Ersthelfenden unter den Kollegen, die bei Verständigungsschwierigkeiten unterstützen können. Unter den Angestellten des Jobcenters sind immer mehr mit Migrationshintergrund – das Bild der Belegschaft hat sich verändert.

Allerdings haben wir aber auch noch einiges auf der Agenda stehen: Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich beispielsweise Sprachkurse gewünscht, um zumindest Grundkenntnisse zu erwerben oder ein Beratungsgespräch in der Muttersprache eröffnen zu können.

Wir möchten die Beratenden noch mehr sensibilisieren für Menschen aus anderen Kulturen – dazu planen wir Schulungen zu migrantenspezifischen Themen, beispielsweise zum Arbeits- und Aufenthaltsrecht. Kurzum: Interkulturelle Öffnung ist ein laufender Prozess, von dem übrigens alle profitieren, nicht nur Migrantinnen und Migranten, das wird leider oft vergessen.



Qualitätsmerkmal:

Das Beratungsangebot ist Teil einer Prozesskette.

Ziel von Prozessketten ist es, einzelne Schritte auf dem Weg der beruflichen Integration miteinander zu verbinden und die Anschlussfähigkeit von Einzelleistungen zu gewährleisten. Allerdings ist Beratung nicht nur an den Übergängen einzelner Schritte wichtig, sondern soll außerdem kontinuierlich während anderer Maßnahmen und Angeboten erfolgen – am besten stets durch dieselbe Vertrauensperson. Dadurch werden Informationsverluste und Doppelstrukturen vermieden und die Transparenz des Beratungsprozesses für den Ratsuchenden erhöht.

Indikatoren

- Ergebnisse der Beratung werden an Fachkolleginnen/-kollegen und relevante Arbeitsmarktakteure kommuniziert.
- Das Beratungsangebot ist mit anderen Arbeitsmarktakteuren und Fachberatungsstellen vernetzt.
- Beratende kommunizieren die Bedarfe der Ratsuchenden in entsprechenden Gremien und Netzwerken.
- Jegliche Weitergabe von Daten wird mit den Ratsuchenden abgestimmt.
- Bei der Weitervermittlung in andere Angebote wird gegebenenfalls eine Kompetenzfeststellung oder/und Sprachstandsfeststellung bei unabhängigen Stellen in die Wege geleitet.



Aus der Praxis: Immer auf dem Laufenden.

Ein bewährtes Instrument des Berliner Netzwerks KUMULUS-PLUS für einen Informationsaustausch mit den zuständigen Beraterinnen und Beratern der Arbeitsverwaltungen ist der „Pendelflyer“. Dort formulieren Fallmanager der JobCenter, aus welchem Grund ein Kunde oder eine Kundin an KUMULUS-PLUS verwiesen wurde. Dadurch können die Fachleute hier unmittelbar an die Beratung des JobCenters oder der Agenturen anknüpfen. Im Gegenzug tragen sie die Ergebnisse ihrer Beratung ein, so dass der Beratungsverlauf dokumentiert ist und Folgeberatungen gut aufeinander aufbauen können.

Intern setzt KUMULUS-PLUS hierzu eine Datenbank ein, die auch über einen „Weiterleitungsbogen“ verfügt. Das Prinzip ist vergleichbar: Ein Projekt hinterlegt in der Datenbank Informationen über den Beratungsverlauf mit dem Teilnehmenden bis dato und gegebenenfalls andere Aspekte des bisherigen Wegs zur beruflichen Integration. Im Weiterleitungsbogen wird das Anliegen an das Partnerprojekt erläutert – das kann eine Kompetenzfeststellung sein, eine Qualifizierung oder ein Gespräch zur Vermittlung in Arbeit. Der oder die jeweilige Projektmitarbeiter/-mitarbeiterin erhält eine digitale Nachricht, hilft dem Ratsuchenden weiter und pflegt die neuen Informationen in die Datenbank ein.

Lesetipp

„Migrationsspezifische Instrumente zu Kompetenzfeststellung und Profiling“

Praxishandreichung des IQ Facharbeitskreises Kompetenzfeststellung. Herausgeber: Kompetenzzentrum MigraNet, 2008 (2. aktualisierte Auflage). Download: www.migranet.org, Rubrik Publikationen/Materialien IQ Facharbeitskreis

KUMULUS-PLUS
INTEGRATION DURCH QUALIFIKATION

Vermerke der Beratungsfachkraft

Name des Kunden: _____

Name der Agentur bzw. Jobcenters: _____

Kunden-Nr.: _____

Teambezeichnung: _____

Name des Vermittlers: _____

Telefon: _____

Durchwahl: _____

Datum: _____

Anliegen des/r Vermittlers/in - Problemdarstellung

Pendelflyer – im Internet unter: www.kumulus-plus.de/fileadmin/pdf/formulare/kumulus-plus-pendelflyer-worddatei-A4-v100115.doc

Qualitätsmerkmal:

Die Beratung findet in einer Atmosphäre der Vertraulichkeit und einem angemessenen Beratungssetting statt.

Damit Ratsuchende ihre Anliegen und Probleme offen ansprechen können, muss die Beratung in einer vertraulichen Atmosphäre stattfinden. Auch das Beratungssetting - also beispielsweise die Räumlichkeiten, Öffnungszeiten der Beratungsstelle, Teilnahme von Familienangehörigen an der Beratung – sollte den Ratsuchenden den Zugang zur Beratung erleichtern. Dadurch fühlen sich Ratsuchende ernst genommen und Wert geschätzt.

Indikatoren

- Störungen von außen wie Telefonanrufe oder Durchgangsverkehr werden vermieden.
- Für den Beratungsprozess wird ein angemessener Zeitraum eingeplant.
- Räume, in denen Begleitpersonen und Familienangehörige während der Beratung warten können, sind vorhanden.
- Mehrsprachiges Informationsmaterial liegt aus und kann während der Wartezeit oder im Anschluss an die Beratung gelesen und mitgenommen werden.

Ein Beispiel fürs Beratungssetting – alle für einen

Der Familienverbund spielt bei vielen Familien mit ausländischen Wurzeln eine wichtige Rolle. Besucht ein Mitglied eine Beratung, kommt die ganze Familie mit. Sie leisten moralische Unterstützung, sie möchten helfen, sie wollen wissen, was da geschieht, vielleicht kann man ja auch etwas lernen, und schließlich gehört man halt zusammen – auch wenn es um Beratung geht. Mitunter ist es aber wichtig, dass der oder die Ratsuchende alleine in der Beratung ist, dann sollte die Familie nicht auf dem Flur stehen gelassen werden. Geeignete Warteräume sind daher nötig – ebenso wie Spielmöglichkeiten für Kinder, denn auch die gehören zur Familie.



Qualitätsmerkmal:

Die Organisationen/Einrichtungen, die Beratung anbieten, sind interkulturell geöffnet.

Das Ziel ist erreicht, wenn die Organisationen, in der Beratung stattfindet, Strategien entwickelt haben, um Migrantinnen und Migranten zu erreichen und auf allen Ebenen einzubeziehen. Dadurch wirkt die Organisation als Vorbild für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund.

Indikatoren

- Interkulturelle Öffnung gehört zum Leitbild der Organisation.
- Beratung erfolgt durch interkulturelle, mehrsprachige Teams.
- Interkulturelle Trainings werden durchgeführt und Beratende wie andere Mitarbeitende sind interkulturell geschult.
- Die Geschäftsleitung steht hinter der interkulturellen Öffnung (Top-Down) und forciert sie im Unternehmen.
- Die Beteiligung aller Mitarbeitenden an diesem Prozess ist verbindlich (Bottom-Up).

Interkulturelle Öffnung – mit allen und für immer

Interkulturelle Öffnung bedeutet ein professioneller Umgang mit Vielfalt und den Abbau von Barrieren, um Migrantinnen und Migranten die gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Prozessen zu ermöglichen. Ein solcher Prozess bedarf einer Gesamtstrategie, er ist angesiedelt auf der Ebene ...

- ... der Organisation, als strategische Ausrichtung,
- ... des Personals, bei der Personalauswahl und Personalentwicklung,
- ... der Fort- und Weiterbildung,
- ... des Qualitätsmanagements,
- ... der Dienstleistungen und Produkte,
- ... der Kooperationen und Vernetzung mit anderen Organisationen.

Einzelne Impulse zur Interkulturellen Öffnung entfalten meist keine langfristige Wirkung, so reicht die Durchführung interkultureller Fortbildungen allein meist nicht aus, weil sich dadurch Strukturen nicht nachhaltig verändern. Strukturelle Veränderungen brauchen Zeit und machen Arbeit. Trotz aller Beteuerungen, man müsse das „Interkulturelle“ einfach nur mitdenken, sieht dies in der Praxis anders aus. Es braucht den Willen aller Beteiligten, sich auf diesen Prozess einzulassen und mitzuwirken.

Lesetipp

„Passgenau beraten, qualifizieren, vermitteln“

Handlungsempfehlungen zur Interkulturellen Öffnung für Arbeitsverwaltungen. Herausgeber: Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, 2008. Download: www.pro-qualifizierung.de, Rubrik Publikationen/Verschiedenes

Qualitätsmerkmal:
Der Zugang zu Beratungsleistungen wird gewährleistet.

Ratsuchende sollen umfassend über Förderungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten und über die Anerkennung ausländischer Qualifikationen informiert werden. Sie lernen auch entsprechende Beratungsangebote Dritter kennen und werden in die Lage versetzt, passende Angebote auszuwählen und in Anspruch zu nehmen.

Indikatoren

- Verständliches, gegebenenfalls mehrsprachiges Informationsmaterial liegt gut zugänglich an zentralen Stellen aus.
- Ratsuchende erhalten Informationen über lokale Strukturen, die für die (berufliche) Integration wichtig sind.
- Anlaufstellen im sozialen Nahraum werden als Informationskanäle genutzt.
- Migrantenorganisationen sind Partner, um Zugänge zu Beratung zu ebnen oder zu schaffen.

„Förderung der beruflichen Integration im ländlichen Raum“

Herausgeber: genres e.V., Flüchtlingsrat Schleswig Holstein e.V., 2010. Download www.nobinord.de, Publikationen





»Man muss das Ganze im Blick haben – manchmal reicht Beratung zu Weiterbildung oder Beruf allein nicht aus.«

Interview mit Lotte Ludvikova, Projektkoordinatorin, Jobassistenz Friedrichshain-Kreuzberg der zukunft im zentrum GmbH

? Frau Ludvikova, Beratung steht im Zentrum der Jobassistenz

Berlin – was kennzeichnet dieses Angebot?

| Das Modellprojekt Jobassistenz bietet
• in Berlin an zwei Standorten Information und Beratung sowie Unterstützung zu beruflicher Weiterbildung, Ausbildung, Schulabschlüssen, Sprachkursen und Jobs.

Das Ziel ist, eine auf den Einzelfall abgestimmte transparente Beratung und Informationen anzubieten. Ergänzend bieten wir Beratungsleistungen, die wir als Unterstützungsberatungen bezeichnen, denn mitunter müssen zunächst Hürden beseitigt werden, damit der Weg in den Beruf oder in die Weiterbildung

frei wird – das können Schulden sein, das kann die Unterbringung von Kindern sein, das können aufenthaltsrechtliche Fragen sein.

Um all das leisten zu können, wird die Jobassistenz gemeinsam mit strategischen und operativen Partnern umgesetzt. Strategische Partner sind die Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, die JobCenter Friedrichshain-Kreuzberg und Spandau, die Bezirke Friedrichshain-Kreuzberg und Spandau und die zukunft im zentrum GmbH. Operative Partner sind diejenigen, die unter dem Dach der Jobassistenz ihre Leistungen anbieten. Dies sind die Berliner JobCenter Friedrichshain-Kreuzberg und Spandau, das Netzwerk KUMULUS-PLUS, verschiedene Akteure

der Jugend-, Sozial- und Schuldnerberatung.

? Wie finden Ratsuchende zur Jobassistenz und wie orientieren sie sich dort?

| Am häufigsten sind zwei Wege. Erstens:
• Ratsuchende werden vom zuständigen Jobcenter mit einem bestimmten Anliegen zu uns geschickt. Sie erhalten dann einen Beratungsgutschein, in dem die Vermittlungsfachkraft vermerkt hat, welche Leistungen bei uns erfolgen sollen. Zweitens gibt es immer mehr Ratsuchende, die auf eigene Initiative kommen – das freut uns, zeigt es doch, dass wir einerseits empfohlen werden, und andererseits, dass unsere Marketingmaßnahmen wirksam sind.

Wer zu uns kommt, findet ein Laden-

geschäft vor, sehrlicht und offen, denn es ist komplett verglast, und wird am Servicepoint von einem der Service-Mitarbeiterinnen oder -mitarbeiter begrüßt. Entweder kann er oder sie danach sofort zu einem Erstgespräch oder in die jeweilige Fachberatung gehen oder erhält einen zeitnahen Termin. Dazu müssen Sie wissen, dass manche Beratungsfachkräfte wie die vom zukunfts im Zentrum oder vom JobCenter Friedrichshain-Kreuzberg zu allen Geschäftszeiten vor Ort sind, während andere nur zu bestimmten Zeiten präsent sind.

? *Inwiefern werden Sie Anliegen von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund gerecht – auch wenn diese eine besondere Herausforderung darstellen?*

! Jobassistenz verfolgt einen ganzheitlichen und vernetzenden Ansatz, um die Zugangsmöglichkeiten von Menschen unterschiedlicher Herkunft zu Bildung und in das Berufsleben zu unterstützen und zu verbessern. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Steigerung der Beteiligung von Migrantinnen und

Migrantinnen am Erwerbsleben. Vieles, was der Facharbeitskreis Beratung fordert, gehört ohnehin zu unserem Service: Unsere Angebote sind unter einem Dach, damit Ratsuchende nicht verloren gehen, wir berücksichtigen auch die soziale Integration, denn mitunter reicht es nicht aus, wir begleiten die Leute auf deren Wunsch hin, beispielsweise zu JobCentern. Das sind Angebote, für alle unsere Kundinnen und Kunden. Speziell für Migranten wenden wir verschiedene Formate, schriftlich wie mündlich, zu einer Sprachstandseinstufung an. Dies ist immer in eine individuelle Beratung eingebettet. Zur vertieften Kompetenzfeststellung haben wir gute Kontakte zu verschiedenen Anbietern, auch zu solchen, die migrationspezifische Verfahren einsetzen, und vermitteln unsere Ratsuchenden in geeignete Maßnahmen. Unsere Beratungsfachkräfte sprechen insgesamt zehn verschiedene Sprachen, alle Beratenden verfügen über Interkulturelle Kompetenz, zudem bieten wir auch gendergerechte Beratung an. Wir

arbeiten eingebettet in einem Netzwerk zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversity Management.

? *Was tun Sie, um eine hohe Beratungsqualität zu gewährleisten?*

! Die Jobassistenz am Standort Friedrichshain-Kreuzberg wurde 2008 nach der Lernerorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW) testiert. Ein kontinuierliches Qualitätsmanagement wird angewandt und wir befinden uns in einem ständigen Verbesserungsprozess. Unsere Beratungsaktivitäten werden regelmäßig reflektiert und evaluiert, das ist sehr wichtig, beispielsweise für Beratungen mit Unterstützung eines Dolmetschers oder wenn Diskriminierungserfahrungen bei Ratsuchenden vorliegen. In unserem Beratungsverständnis handeln und beziehen wir uns auf definierte Standards und Methoden wie den Quality Manual for Educational and Vocational Counselling.

Qualitätsmerkmal:

Die Beratungsorganisation verfügt über ein Qualitätsmanagementsystem.

Dieses Merkmal gewährleistet, dass die Qualität für migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung überprüft und gesichert wird.

Indikatoren

- Regelmäßige, anonyme Befragungen von Ratsuchenden und Beratern werden durchgeführt, deren Ergebnisberichte öffentlich einsehbar sind.
- Die Einhaltung der Qualität wird durch eine entsprechende Kennzeichnung (Qualitätssiegel) sichtbar gemacht.
- Die Ergebnisse einer Evaluation fließen in die Gestaltung der weiteren Beratungsleistungen ein. Es wird sowohl eine Evaluation von externen Experten durchgeführt als auch eine regelmäßige Selbstevaluationen.



Auf einen Blick – unverzichtbare Kompetenzen und Anforderungen!

Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung kann nicht nebenher mit geleistet werden. Die Liste der Anforderungen an Organisationen und die Anzahl der Kompetenzen, über die Beraterinnen und Berater verfügen müssen, sind zu komplex. Darauf wurde an verschiedenen Stellen dieser Publikation hingewiesen. Hier sind alle Kompetenzen und alle Anforderungen in einem Überblick zusammengefasst.

Unverzichtbare Kompetenzen für Beratungsfachkräfte

⇒ **Migrationsspezifisches Wissen**, zum Beispiel über Ursachen, Formen und Folgen der Migration Kenntnisse der Fakten über Migration und den Arbeitsmarkt.

⇒ **Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen** und/oder der Zugänge zu entsprechenden Informationen. Wissen über die besondere Situation von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt und die aktuellen gesetzlichen Regelungen zur Anerkennung ausländischer Zeugnisse unter Berücksichtigung beruflicher Erfahrungen.

⇒ **Kenntnisse zu Bildungssystemen und Berufen**, sowohl in Deutschland als auch in den Herkunftsländern der Ratsuchenden und/oder Zugänge zu entsprechenden Informationen.

⇒ **Empathische, wertschätzende und offene Grundhaltung** dem Ratsuchenden mit Migrationshintergrund gegenüber. Fähigkeit, informell und formell erworbene Kompetenzen und berufliche Stärken zu erkennen, anzusprechen und für die Integration des Ratsuchenden in den Arbeitsmarkt zu nutzen.

⇒ Fähigkeit, das **soziale und kulturelle Umfeld** der Ratsuchenden mit Migrationshintergrund wahrzunehmen, es zu

respektieren und es bei Bedarf in der Beratung vorurteilsfrei einzubeziehen und zu berücksichtigen.

⇒ Fähigkeit, unter gegebenenfalls spracherschwerten Bedingungen eine **professionelle Beratung** durchzuführen, die berufliche Potenziale und Kompetenzen des Ratsuchenden trotz eventuell vorhandener sprachlicher Defizite in den Vordergrund stellt. (Sprechen Ratsuchende kein oder kaum Deutsch, werden Dolmetscher hinzugezogen oder eine Beratung in der Muttersprache angeboten)

⇒ Fähigkeit, das eigene **beraterische Handeln zu reflektieren**. Fähigkeit, sich mit unterschiedlichen Wert- und Norm-

vorstellungen, mit Macht- beziehungsweise Ohnmachtstrukturen und über Diskriminierung und Vorurteile auseinanderzusetzen. Kenntnisse von Diskriminierungsmechanismen und Diskriminierungsverboten und die Fähigkeit, in der Beratung fachlich und differenziert damit umzugehen.

⇒ **Kenntnisse der interkulturellen Kommunikation.** Fähigkeit, sich möglicher Unterschiede in der Gesprächsführung und der Deutung von Situationen und verbaler/nonverbaler Interaktion bewusst zu sein und damit konstruktiv und lösungsorientiert umzugehen.

⇒ **Bewusstsein über interkulturelle Irritationen** und daraus möglicherweise entstehende Konflikte in der Beratung. Fähigkeit, trotz unterschiedlicher Werthaltungen einen Konsens zu finden.

⇒ Kenntnisse und Fähigkeit, **Gender- und Diversityaspekte** in der Beratung zu berücksichtigen.

⇒ **Kontakte**, um andere wichtige Beratungs-Akteure anzusprechen und sie einzubeziehen, insbesondere die Migrant*innenorganisationen sowie Personen aus dem unmittelbaren sozialen Umfeld der Ratsuchenden.

Anforderungen an Organisationen/ Institutionen

⇒ **Angebote sind durch Beratende mit den skizzierten Kompetenzen sicherzustellen** für alle Anlässe innerhalb der Bildungs- und Berufsbiografie von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund – flächendeckend und ohne Zugangshürden.

⇒ **Beratung zur Anerkennung** von im Ausland erworbenen Qualifikationen ausbauen.

⇒ Angebote zur **migrationspezifischen Kompetenz- und Potenzialerhebung** inklusive Sprachstandserhebung schaffen.

⇒ **Beratungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen** von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, auch im direkten Lebensumfeld und in Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten, zum Beispiel aus Migrant*innenorganisationen und dem Sozialwesen gewährleisten.

⇒ Sprachmittlerinnen und Sprachmittlern sowie Informationsangeboten in den **Sprachen der wichtigsten Herkunftsländer** einbeziehen.

⇒ **Kenntnis von/Beratung zu Qualifizierungsangeboten** für Teilnehmende mit migrationspezifischem Wissensnachteil und Deutsch als Zweitsprache.

Fortbildungsmodule – wie erwirbt man erforderliche Kompetenzen?

Der Facharbeitskreis Beratung hat Fortbildungsmodule entwickelt, die viele der erforderlichen Kompetenzen zur migrationspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung vermitteln und trainieren. Dabei spielen zum einen Elemente aus Interkulturellen Trainings eine wichtige Rolle, zum anderen werden besondere Kenntnisse vermittelt, die in einer üblichen beschäftigungsorientierten Beratung so nicht oder nur selten benötigt werden: Faktenwissen zu den Themenfeldern Migration und Integration. Zentraler Bestandteil der Fortbildungsmodule ist, eigene Werte und Normen zu reflektieren, alternative Verhaltensweisen im Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen durch praktische Übungen zu erlernen sowie unterschiedliche Wert- und Glaubenssysteme, Sprach-

und Denkmuster und verschiedene Arten der Kommunikation zu erleben. Die Trainings werden unter Nutzung verschiedenster Methoden wie problembezogene und personenorientierte Kommunikation, Simulationen, Rollenspiele, Kreativmethoden, Arbeit an Fallstudien sowie Auseinandersetzung mit den Themenfeldern Vorurteile, Diskriminierung und Rassismus durchgeführt. Wichtiges Ziel der Interkulturellen Trainings ist es, Ratsuchende mit Migrationshintergrund nicht als „Problemfall“, sondern primär mit ihren Stärken und Potenzialen wahrzunehmen. Und das aus gutem Grund: Denn viele Migranten bringen nicht nur Zweit- und Drittsprachkenntnisse und langjährige Berufserfahrungen mit, sondern auch ein hohes Maß an Flexibilität und Wissen über andere Kulturen

und dortige Sozialisationsprozesse. Dieses Wissen ist hinsichtlich der Globalisierung und Internationalisierung von großem Vorteil für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

Der Facharbeitskreis Beratung empfiehlt, umfassende Interkulturelle Trainings als einen festen Bestandteil des Fort- und Weiterbildungsangebots der Agenturen für Arbeit und der ARGen/JobCenter durchzuführen. Parallel wird die Durchführung solcher Schulungen als ein festes Angebot an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit sehr empfohlen.

»Die Teilnahme am Training hat mir wichtige Impulse für meine Arbeit gegeben. Ich merke, dass ich meine Haltung geändert habe, wenn ich mit Migranten zu tun habe. Ich reflektiere mein eigenes Verhalten stärker, ich bin irgendwie sensibler und offener für mir unbekannte Verhaltensweisen geworden. Ich gehe anders mit den Menschen um, vielleicht weniger vorurteilsverhaftet. In solchen Seminaren lernt man andere Kulturen und Lebensweisen kennen, versteht die Unterschiede besser und kann sie im Alltagsgeschehen besser einordnen.«

Nadja Ludwig*, Teilnehmerin eines interkulturellen Trainings

* Name von der Redaktion geändert

Lesetipps

„Qualitätskriterien für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung im Rahmen von interkulturellen Öffnungsprozessen“ des IQ-Facharbeitskreises Interkulturelle Öffnung. Herausgeber EQUAL-Entwicklungspartner-schaft Pro Qualifizierung, Dezember 2007, Download: www.pro-qualifizierung.de Rubrik Publikationen/Broschüren.

IQ-Impuls-Mappe „Qualitätskriterien zur Interkulturellen Weiterbildung“ Herausgeber: Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“ (KP IQ), Mai 2010, Download www.intqua.de Rubrik IQ-Impuls

Aus der Praxis: Interkulturelles Training in der ARGE Düsseldorf

Sprachhindernisse und Angst vor dem Fremden einerseits – kulturelle Ressourcen und Gewinn durch Vielfalt andererseits. Potenziale und Barrieren stehen oft nebeneinander. Interkulturelle Trainings können helfen, Hürden zu überwinden. So zum Beispiel in der ARGE Düsseldorf. Hier führte das Netzwerk ARGEn und Optionskommunen beim DGB Bildungswerk als Partner des Kompetenzzentrums „Pro Qualifizierung – Interkulturelle Öffnung“ mit 66 Beratenden aus der Arbeitsvermittlung interkulturelle Trainings durch. Die Trainings waren auf zweimal zwei Tage angelegt. Im ersten Block beschäftigten sich die Teilnehmenden in Vorträgen, Rollenspielen und Gruppenarbeit mit ihrem eigenen kulturellen Hintergrund und ihrem Umgang mit anderen Kulturen. Das Ziel war Sensibilisierung: für kulturelle Unterschiede, das eigene Verhalten und für eine wertschätzende Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund. Einen Monat später wurden im zweiten Block schwierige Situationen aus der Beratungspraxis thematisiert. Die Teilnehmenden entwickelten selbst Lösungen und Handlungsstrategien. Daniel Weber vom DGB Bildungswerk: „Es wurde schnell deutlich: Es gibt keine Patentrezepte. Nur eine differenzierte Wahrnehmung und flexibles Handeln helfen. Es gibt unendlich viele Handlungsoptionen. Dies zu erkennen, war für die Teilnehmenden ein großer Gewinn.“

Aus der Praxis:

Wege aus interkulturelle Missverständnissen

In der Kommunikation spielt der kulturelle Kontext eine entscheidende Rolle. Das Nichtwissen um kulturelle Unterschiede und unterschiedliche Wahrnehmungen kann zu interkulturellen Missverständnissen führen. In den Interkulturellen Schulungen im Rahmen des Projektes „Migrantinnen und Migranten in Arbeit – Beratung und Vermittlung in Arbeit in Zusammenarbeit mit Unternehmen“ (MiA) im nordrhein-westfälischen Lünen lernen die Teilnehmenden Wege aus solchen Missverständnissen zu finden. Eine Beratungsarbeit vollzieht sich in folgenden Phasen: Wahrnehmen, Interpretieren, Bewerten und Handeln. Demzufolge kann im kulturellen Kontext nicht „pauschal“ kommuniziert werden, sondern der Einzelne muss mit seiner persönlichen Biographie und seinem kulturellen Hintergrund wahrgenommen werden. Eine Kursteilnehmerin bringt ihr Kursergebnis auf den Punkt: „Die Teilnahme an der Schulung schuf Überraschung und Sicherheit zur gleichen Zeit. Überraschung, weil einprägsam und lebendig dargestellt wurde, wie unterschiedlich Verhalten und Verhaltenscodices sein können; Überraschung auch darüber, dass unsere Deutungen nicht immer die passenden sein müssen, sondern wiederum auf unseren kulturellen Hintergründen beruhen. Über den Weg dieser Verwirrung wurde klar vor Augen gehalten, dass lange und gründliche Beobachtung der erste, ganz autonome Schritt sein muss. Erst im zweiten Schritt kann dann eventuell eine Deutung erfolgen, nicht aber, ohne Fragen zu stellen und weitere Informationen einzuholen. Als Erkenntnis für meinen täglichen Beratungsprozess habe ich aus dieser Schulung mitgenommen, dass ich noch mehr als vorher für überraschendes oder unbekanntes Verhalten offen bin, nicht unmittelbar deute, sondern mir den Weg in eine Vielfalt möglicher Deutungen offenlasse.“

Beschäftigungsorientierte Beratung im interkulturellen Kontext

Ein exemplarisches Fortbildungsangebot

Im Rahmen verschiedener Transferprojekte des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ sind interkulturelle Trainings für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Grundsicherungsstellen und Arbeitsagenturen durchgeführt worden. Als geeigneter Umfang eines solchen Trainings zum Erwerb von Grundlagenwissen erwies sich in der Praxis ein 24-stündiges Programm, das an drei Tagen als ganztägiges Angebot durchgeführt wird. Zunächst erfolgen zwei Tage hintereinander und dann zeitversetzt vier bis sechs Wochen später ein weiterer Tag. Diese Form ermöglicht den Teilnehmenden nach den ersten beiden zwei Tagen der Sensibilisierung für beschäftigungsorientierte Beratung im interkulturellen Kontext, Beratungssituationen mit Migrantinnen und Migranten bewusster zu erleben. Der dritte Tag des Trainings wird dann unter anderem dazu genutzt, konkrete Beispiele aus der Beratung in der Gruppe zu reflektieren. Ergänzend wird ein vierter Tag empfohlen, der rechtliches Wissen und Basiskennnisse zum Thema Migration vermittelt. Diese Aufteilung ist

nach Rückmeldung von Beratenden in den Grund sicherungsstellen ein Rahmen, der gut in ihre alltägliche Arbeit integrierbar ist.

In allen Modulen des dreitägigen Trainings und auch im eintägigen Ergänzungsmodul wird immer wieder Bezug auf die alltägliche Praxis in der Beratungsarbeit genommen und aktuelle Beispiele werden besprochen. Wo immer möglich, werden Methoden der Erwachsenenbildung eingesetzt, die praxisnahes und lebendiges Lernen ermöglichen, wie Rollenspiele und deren Reflexion, Feedback, Fallarbeit, kollegiale Beratung.

Modul 1: Migration und beschäftigungsorientierte Beratung im interkulturellen Kontext

Im ersten Modul geht es um die Erweiterung migrationsspezifischer Kenntnisse sowie um erste Berührungen mit der „Kultur. Zentral ist die Vermittlung von Kenntnissen über Zahlen, Daten und Fakten zum Thema Migration. Positive Aspekte sind ebenso Thema wie Herausforderungen, die sich aus Wissensnachteilen über das Bildungs- und Berufssystem in Deutschland ergeben. Teilnehmendelernen Methoden kennen, mit denen berufliche Potenziale und Ressourcen von Ratsuchenden erkannt und gefördert werden können. In diesem Modul erfolgt auch eine Auseinandersetzung mit den Anforderungen an die migrationsspezifische Beratung und an die entsprechenden Kompetenzen der Beratende.

Themen sind unter anderem:

- Migration und Arbeitsmarkt,
- Migranten als Kundengruppen,
- Ressourcen kultureller Vielfalt,
- Ausgrenzung und Assimilationszwang,
- Kultur, Kulturdimensionen,
- Anforderungen an Beratung.

Modul 2: Interkulturelle Sensibilisierung und Kommunikation

Im zweiten Modul setzen sich die Teilnehmenden mit unterschiedlichen Wert- und Normvorstellungen, mit Macht- und Ohnmachtstrukturen, Diskriminierung und Vorurteilen auseinander. Ein zentrales Thema dieses Moduls ist die Frage, wie in der Beratung fachlich und differenziert damit umgegangen werden kann. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Vermittlung von Grundkenntnissen interkultureller Kommunikation mit dem Ziel, sich möglicher kulturbedingter Unterschiede in der Gesprächsführung und der Deutung von Situationen und verbaler/nonverbaler Interaktion bewusst zu werden und damit konstruktiv und lösungsorientiert beraterisch weiterzuarbeiten.

Themen sind unter anderem:

- eigene „kulturelle Zugehörigkeiten“, Werte und Einstellungen,
- Auswirkungen von Stereotypen, Vorurteilen, Diskriminierung auf die Beratungspraxis,
- Auseinandersetzung mit dem Begriff der Interkulturellen Kompetenz,
- Einführung in das Thema Interkulturelle Kommunikation.

Modul 3: Perspektivenwechsel und Interkulturelle Handlungskompetenz

Im dritten Modul wird das eigene beraterische Handeln reflektiert. Im Zentrum stehen Fallbearbeitungen aus der eigenen Beratungspraxis, das Erproben alternativer Handlungsoptionen und kollegiale Beratung. In Rollenspielen können die Teilnehmenden immer auch die Perspektive der Ratsuchenden einnehmen, um eigenes Beratungshandeln kritisch zu hinterfragen. Dadurch werden interkulturell bedingte Missverständnisse und Konflikte bewusst und trotz unterschiedlicher Werthaltungen gelingt einen Konsens.

Themen sind unter anderem:

- Reflektion der Beratungspraxis, Fallbearbeitung,
- Analyse, Lösungsoptionen, kollegialer Austausch,
- erproben alternativer Handlungsoptionen,
- konstruktiver Umgang mit Beratungssituationen im interkulturellen Kontext,
- Genderaspekte in der Beratung,
- Entwicklung von Umsetzungsstrategien für die eigene Beratungspraxis.

Ergänzungsmodul zu gesetzlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Migration

Im Ergänzungsmodul geht es um die Auffrischung schon bestehender rechtlicher Kenntnisse und die Erweiterung des Basiswissens zum Thema Migration. Der Schwerpunkt dieses Moduls liegt auf der Erläuterung der Begrifflichkeiten von verschiedenen Aufenthaltsstatusformen und deren Bedeutung für die Praxis. Außerdem werden die Teilnehmenden sich mit der Frage des Leistungsanspruchs und der Regelungen zum nachrangigen Arbeitsmarktzugang für Menschen aus den neuen EU-Mitgliedsländern auseinandersetzen. Darüber hinaus werden Informationen zu neuen gesetzlichen Regelungen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels infolge des demographischen Wandels vermittelt.

Inhalte des Basiswissens:

- gesetzliche Rahmenbedingungen: Aufenthaltsrecht, Arbeitserlaubnis, Vorrangprüfung, Leistungsrecht,
- Zuwanderungsgesetz,
- rechtliche Rahmenbedingungen zur Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen,
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Alles, was Recht ist

Zahlreiche gesetzliche Änderungen der letzten Jahre, beispielsweise zum Aufenthalts- oder zum Leistungsrecht, führten zu fehlerhafter und zum Teil auch zu diskriminierender Beratung und Betreuung von Menschen mit Migrationshintergrund. Beispiele dafür sind die Arbeitserlaubnis und der nachrangige Arbeitsmarktzugang für Angehörige neuer EU-Staaten, Änderungen im Aufenthaltsgesetz, beispielsweise beim § 104a „Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für langjährig geduldete Personen“, oder Änderung beim Arbeitsmarktzugang für Fachkräfte mit Duldung durch das Arbeitsmigrationsteuerungsgesetz. Für eine qualitativ hochwertige migrationspezifische Beratung, die auf gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Teilhabe und Zugang zum Arbeitsmarkt abzielt, ist es notwendig, sich regelmäßig über alle diese wichtigen Informationen und Hintergründe fortbilden zu lassen und Kenntnisse zu erwerben. Hierzu führt der Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. Schulungen zur Schnittstelle Aufenthalts- und Leistungsrecht für Arbeitsverwaltungen und Migrationsfachdienste in Schleswig-Holstein durch.





Aus der Praxis:

Dimitrios Kanaris* aus Griechenland findet nach zweiwöchiger Arbeitsuche in Deutschland einen Arbeitsplatz, bei dem er 450 € verdient. Nach 4-wöchiger Arbeit wird er ohne Lohnfortzahlungsanspruch arbeitsunfähig krank; ihm wird mit einer Frist von 2 Wochen in der Probezeit gekündigt. Die ARGE weigert sich, Leistungen zu zahlen, mit der Begründung, die Aufenthaltserlaubnis sei zur Arbeitssuche erteilt worden. Was dem Berater der ARGE nicht bekannt war, ist, dass EU-Angehörige nach Feststellung der unfreiwilligen Berufsunfähigkeit für höchstens sechs Monate Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben. Dimitrios Kanaris kann somit auch nach der kurzen Berufstätigkeit seinen Arbeitnehmerstatus nicht verlieren.

Svetlana Nikolow* reiste 2004 als Studentin von Bulgarien nach Deutschland ein. Nach Ablauf ihres rechtmäßigen Aufenthalts als Studentin wird sie schwanger. Aus familiären Gründen kann sie nicht nach Bulgarien ausreisen und bekommt wegen Reiseunfähigkeit eine Duldung und Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG). Nachdem Bulgarien der EU beigetreten ist, werden die Leistungen nach AsylbLG eingestellt, da Svetlana Nikolow als Neu-EU-Bürgerin nicht mehr unter die Leistungsberechtigten nach § 1 Asylbewerberleistungsgesetz fällt. Die Betroffene geht einer geringfügigen Beschäftigung im Umfang von monatlich 16 Stunden nach und verdient 160 Euro monatlich. Hat sie Anspruch auf Leistungen nach SGB II? Ja, denn aufgrund ihrer geringfügigen Beschäftigung hat sie den Arbeitnehmerinnenstatus erlangt und ist nach § 2 Abs. 1 Freizügigkeitsgesetzes berechtigt. Gemäß eines Urteils des Landessozialgerichts NRW vom 30.1.2009 reicht ein Viertel des Regelbezugs als Verdienst, damit ein Arbeitnehmender unter das Freizügigkeitsrecht fällt.

* Name von der Redaktion geändert

»Im Handelnlernen sehe ich Bedarf für zusätzliche Migrationspezifik.«

Interview mit Prof. Türkan Ayan, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)



? Frau Prof. Ayan, welches Wissen und welche Kenntnisse

vermitteln Sie Studierenden der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit?

| Meine Schwerpunkte in der Lehre sind

- Grundlagen der Psychologie. Es geht beispielsweise darum, inwieweit stereotypes Denken Interaktionen beeinflusst. Unsere angehenden Agenturfachkräfte sollen also ausgewählte psychologische Mechanismen und Konstrukte kennenlernen und sich im Selbstbezug kritisch damit auseinandersetzen, da sie alle in ihren zukünftigen Tätigkeitsfeldern der BA mit Menschen zu tun haben werden – sei es als Kunden, als Kollegen oder Vorgesetzte. Sich derart mit Aspekten

menschlichen Erlebens und Verhaltens sowohl auf akademischer Ebene als auch praxisbezogen auseinanderzusetzen, decke ich für beide Bachelor-Studiengänge der Hochschule der BA ab, also sowohl für den Studiengang Arbeitsmarktmanagement als auch für Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement. Als Hochschule, die in Trimestern strukturiert ist, haben die Studierenden vier Mal viermonatige Praxisphasen, in denen bisher von mir gestellte Praktikumsaufträge sich mit der Beobachtung und Durchführung von Beratung in verschiedenen Organisationseinheiten der Agenturen befasst haben: der Arbeitsvermittlung, der Berufsberatung und der Grundsicherung. Zudem habe ich Aufträge gestellt, die sich mit der fallori-

entierten Beobachtung und Analyse von Arbeits- und Organisationsprozessen im Psychologischen Dienst und der anliegendensorientierten Beratung im Arbeitgeberservice (AGS) befasst haben.

? Wird im Zuge der beiden Studiengänge auch Wissen für und Umgang mit migrationspezifischen Anforderungen erlernt?

| Das Thema Migration verteilt sich

- auf eine große Bandbreite von Disziplinen, die an der HdBA vertreten sind. Es findet sich wieder in Betriebs- und Volkswirtschaftslehre, in Sozialwissenschaften, Politik, Recht und im Integrationsmanagement. Lege ich allerdings unserer Lehre die Definition des IQ-Facharbeitskreises Beratung zugrunde,

dann basiert die Ausbildung der HdBA vor allem auf Migrationssensibilität und weniger auf -spezifik.

Zudem geht es darum, im Studium auf Beratungskompetenz bezogen für zwei Dinge den Weg zu bahnen: Erstens, dass wir Fachkräfte ausbilden, die ihre eigene Rolle als professionelle Beraterinnen und Berater im Beratungsprozess finden. Zweitens, dass Haltung, Einstellung und Handelnlernen erworben werden. Das erfolgt auf drei Ebenen: als Übung, also beispielsweise durch Rollenspiele, auf einer Modellebene, durch Hospitationen bei ausgebildeten Beratern, und durch Selbsterprobung in der Echtberatung, in der es auch darum geht, mit Rechtsvorschriften, Programmen und zeitlichen Rahmenbedingungen vertraut zu werden. Die Verhaltensweisen in allen Ebenen werden reflektiert, sowohl von externen Beobachtern als auch in Berichten der Studierenden als Selbstreflexion. Ein theoretischer Überbau zu Beratung wird selbstverständlich auch vermittelt.

? *Sehen Sie in der Ausbildung einen*
• *Handlungsbedarf in Bezug auf die Migrationspezifik?*

! Die Delphi-Breitband-Erhebung des
• Facharbeitskreises Beratung hat ja sehr dezidiert typische Beratungsanlässe und Herausforderungen der Migrationsspezifik beschrieben. Anhand dieses Rasters müsste eigentlich systematisch das Studium durchleuchtet werden, um abzugleichen, wo und wie diese Elemente jeweils abgedeckt sind. Dazu wäre eine Abfrage an alle Dozenten und Professoren erforderlich. An Hochschulen werden Lehrinhalte über Curricula festgelegt, die inhaltliche und didaktische Ausgestaltung liegt jedoch bei den entsprechenden verantwortlichen ProfessorInnen und DozentInnen – hier greift also der Aspekt der Selbstverpflichtung.

? *Inwiefern kann der Facharbeitskreis*
• *die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit unterstützen?*

! Ohne die oben erwähnte Abfrage
• durchgeführt zu haben, vermute ich,

dass ein zusätzlicher Bedarf weniger über einen Input von Fakten nötig wäre, als vielmehr über die Handlungsebene. Grundlegend ist daher die Frage, wie kann ich das Wissen um migrationspezifische Herausforderungen in der Beratung umsetzen. Dazu bedarf es beispielsweise zusätzlicher Szenarien im Handelnlernen. Würde der Facharbeitskreis ein solches Modul – mit handlungsorientierter Migrationsspezifik – anbieten, wäre vorstellbar, dies in Kooperation mit der Hochschule der BA als Pilotprojekt anzubieten. Hierzu hat es ja bereits erste Sondierungsgespräche gegeben.

? *Sehen Sie eine Erhöhung von Beraterinnen*
• *tenden mit Migrationshintergrund als einen weiteren Weg an, um migrationspezifische oder migrationssensible beschäftigungsorientierte Beratung zu unterstützen?*

! Grundsätzlich ist es sicher angebracht,
• dass sich beim Beratungspersonal die Vielfalt der Bevölkerung Deutschlands widerspiegelt. Auf die Agenturen über-

tragen heißt dies, die Vielfalt der Kundenstruktur im Blick zu haben. Wenn man dies weiterdenkt, wäre eine getrennte Betrachtung nach den Rechtskreisen SGB III und II sicherlich mit zu berücksichtigen. Es macht einen Unterschied, ob der Zugang in Arbeitslosigkeit direkt aus der Erwerbstätigkeit erfolgt ist, oder ob es sich bei der zu beratenden Klientel um langzeitarbeitslose Menschen handelt. Gerade was Langzeitarbeitslosigkeit betrifft, sind Migranten überproportional betroffen.

Darüber hinaus bin ich der Meinung, dass es zwar Vorteile hat, mehr Migranten in der beschäftigungsorientierten Beratung und Vermittlung einzusetzen - aber es ist nicht so, dass jeder Berater oder jede Beraterin mit Migrationshintergrund automatisch den besseren Berater für Migrantinnen und Migranten abgibt. Man kann beispielsweise aufgrund der eigenen ethnischen Herkunft mit einer bestimmten Kultur vertraut sein, was aber nicht heißt, dass man weiß, wie ein Gespräch zu steuern ist. Dafür muss

man Beratungsansätze kennen und entsprechende beraterische Methoden umsetzen können. Im BA-Kontext kommen natürlich Fachkenntnisse, wie rechtliche Grundlagen und Kenntnisse über Arbeitsmarktinstrumente hinzu. Zudem ist auch noch einmal zu betonen, dass Migranten – von außen betrachtet – als homogene Gruppe gedeutet werden, aber in Wirklichkeit sehr heterogen sind. Wenn die eigene Herkunftsfamilie beispielsweise aus der Türkei stammt, dann kann man als Sunnit wenig Kontakt und Erfahrung mit Aleviten haben und umgekehrt. Ich muss also als Berater mit eigenem Migrationshintergrund in Fachkenntnissen und übergreifenden Beratungskompetenzen ausgebildet und geschult werden. Und wenn zu diesen Kompetenzen noch besondere Sprachkenntnisse und eine fehlende Scheu im Umgang mit „Fremden“ bzw. „Fremdem“ kommen, wie Beratende mit Migrationshintergrund sie aufgrund ihrer eigenen „Fremdheitserfahrung“ mitbringen können, dann sehe ich darin einen Mehrwert.



Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Der Begriff der Anerkennung bezeichnet einerseits die gesellschaftliche Akzeptanz einer Qualifikation, andererseits auch das Verfahren der Anerkennung sowie ihr (positives) Ergebnis. Zentral ist die Zuordnung einer ausländischen Ausbildung oder eines Studiums bzw. Schulabschlusses zu einer vergleichbaren deutschen Qualifikation in Form einer Bewertung von Zeugnissen und beruflicher Erfahrung. Die Anerkennungsmöglichkeiten hängen derzeit vom jeweiligen Beruf vom Bundesland und von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Migrantengruppe ab. Anerkennung stellt Transparenz zu ausländischen Qualifikationen für Arbeitsmarktakteure her und macht diese besser verwertbar.

Unterschieden werden „formale An-

erkennung“, wenn das Anerkennungsverfahren durch Gesetze geregelt ist und mit einem rechtskräftigen Bescheid endet. Von „Teilerkennung“ spricht man, wenn die ausländische Qualifikation nur zum Teil anerkannt wird. „De-jure Anerkennung“ bezeichnet die Anerkennung für reglementierte Berufe (Berufe, deren Ausübung an eine Genehmigung gebunden ist. In Deutschland sind ca. 60 Berufe reglementiert). Bei allen nicht-reglementierten beruflichen und akademischen Abschlüssen wird von „De-facto-Anerkennung“ gesprochen. „Informelle Anerkennung“: So genannte „informelle“ Anerkennungsgutachten werden dann ausgestellt, wenn ein formales Anerkennungsverfahren aufgrund fehlender gesetzlicher Regelungen nicht möglich ist. Manche Anerkennungsstellen bewerten auf freiwilliger Basis aus-

ländische Zeugnisse, indem sie ausländische Qualifikationen mit ähnlichen deutschen Berufsbildern vergleichen. Derartige Bescheinigungen vermitteln den Arbeitgebern grundlegende Informationen über einen ausländischen Abschluss. (vgl. Englmann, Bettina/Müller, Martina: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg, 2007.)

„Mit dem Begriff der Anerkennung richtet sich das Augenmerk auf die Perspektive der Verwertung und Akzeptanz. Offizielle Anerkennung sprechen staatliche Verwaltungen, berufsständische Organisationen, Sozialpartner oder Branchenorganisationen aus. Außerdem kann der Begriff der Anerkennung eine allgemeine Akzeptanz seitens wirtschaftlicher, politischer und sozialer Interessengruppen ausdrücken. Ohne eine

solche gesellschaftliche Akzeptanz ist der Wert der meisten Kompetenzen und Qualifikationen in der Praxis wertlos“. (Käpplinger 2002)

Arbeitslos-arbeitssuchend-nichterwerbstätig

Als „arbeitslos“ gelten Menschen, die bei den Agenturen für Arbeit oder den Trägern der Grundsicherung (SGB II) gemeldet sind und gewisse Voraussetzungen erfüllen, zum Beispiel eine Arbeit von mindestens 15 Wochenstunden aktiv suchen. „Arbeitsuchend“ ist der Status, den Menschen haben, die ebenfalls bei der Agentur oder dem Grundsicherungsträger gemeldet sind, aber zum Beispiel zurzeit noch in Beschäftigung stehen (weil sie etwas anderes suchen oder erst demnächst arbeitslos werden) oder eine Arbeit unter 15 Wochenstunden suchen. „Nichterwerbstätig“ sind alle Menschen, die keiner bezahlten Arbeit nachgehen. Dazu zählen außer Arbeitslosen auch Menschen, die selbst ohne Einschaltung der öffentlichen Arbeitsvermittlung Arbeit suchen oder

die Erwerbsarbeit – zurzeit oder dauerhaft – aus unterschiedlichsten Gründen nicht anstreben.

Beratungsanlass / beschäftigungsorientierte Beratung

Im Laufe ihres Schul- und Berufslebens haben Menschen an unterschiedlichen Stellen und mehrfach Beratungsbedarf. Am häufigsten wird unter „Berufsberatung“ die Beratung von Schulabgängern bei ihrer Berufswahl verstanden. Ähnliche Fragestellungen ergeben sich aber auch zum Beispiel beim Wechsel des Arbeitsplatzes, beim Wunsch auf berufliche Veränderung oder bei Verlust des Arbeitsplatzes. Es gibt also unterschiedliche Beratungsanlässe, an denen eine Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit (= beschäftigungsorientierte Beratung) gebraucht wird. Diese Beratungsanlässe sind in der genannten Delphi-Erhebung in ihrer Gesamtheit berücksichtigt worden.

Delphi-Breitband-Erhebung

Bei einer Delphi-Erhebung werden

Forschungsergebnisse auf die Aussagen von Expertinnen und Experten im Untersuchungsfeld gestützt. Aufgabe der Forscher ist es dabei, die geeigneten Fragen (mündlich oder schriftlich) zu stellen und die meist frei und umfangreich formulierten unterschiedlichen Antwortbeiträge nach ihrem gemeinsamen Gehalt zu strukturieren und auszuwerten. Bei einer Delphi-Breitband-Erhebung wird das Zwischenergebnis dieser Auswertung noch einmal mit den Expertinnen und Experten besprochen, um zum Beispiel Missverständnisse zu klären oder erforderliche Nachfragen zu stellen.

Diskriminierung

Diskriminierung verstehen wir als Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung oder Bevorzugung, die zur Folge hat, dass die Betroffenen ihre Rechte und Grundfreiheiten nicht gleichberechtigt wahrnehmen können. Diskriminierung trifft Menschen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Sprache, ihres

Aufenthaltsstatus, ihrer Hautfarbe oder äußeren Erscheinung, ihres Geschlechts, ihrer Religion und Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität.

Diversity

Der englische Begriff für Vielfalt hat sich in den Sozialwissenschaften, in der betrieblichen Personalpolitik und in der staatlichen Sozialpolitik etabliert, um eine möglichst heterogene Mischung von Gruppen zu bezeichnen, zum Beispiel Belegschaften oder (Maßnahme-)Teilnehmer. In der Diversity wird die geschlechterrepräsentative Zusammensetzung von Gruppen (als gleichstellungspolitischer Forderung) um mehrere weitere Dimensionen der Repräsentanz erweitert, zum Beispiel um die Faktoren ethnische Herkunft, Alter oder sexuelle Orientierung. Das „Diversity Management“ zielt darauf eine solche vielfältige Zusammensetzung von Gruppen bewusst zu gewährleisten, um einerseits gerechte Teilhabe unterschiedlicher Menschen zu erreichen, andererseits, weil es Befunde

gibt, die vielfältig gemischte Gruppen als in ihrer Gemeinschaft wirkungsvoller zeigen. Unternehmungen erhoffen sich daraus auch Effizienzgewinne, aber auch Vorteile in der Ansprache möglicher, ebenfalls vielfältig zusammengesetzter Kundengruppen.

Empowerment

Der englische Begriff für Ermächtigung oder Ermutigung bezeichnet beraterische oder andere soziale Interventionen, mit denen insbesondere für strukturell benachteiligte Ratsuchende oder Klienten eine Perspektive auf die eigenen Stärken und Potenziale geöffnet und so möglichst eine gestärkte Handlungsposition erreicht werden soll.

Erste Schwelle – Zweite Schwelle

Als Erste Schwelle wird in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Übergang aus dem allgemein bildenden Schulsystem in das berufliche Bildungssystem (inklusive der Hochschulen) bezeichnet.

Als Zweite Schwelle wird in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Übergang nach einem ersten berufsqualifizierenden Bildungsabschluss (inklusive akademischer Abschlüsse) in eine erste berufliche Position der Erwerbsarbeit bezeichnet.

Gender

Der Begriff Gender wird heute international in Politik und Wissenschaft für das soziale Geschlecht einer Person verwendet. Er wurde aus dem Englischen übernommen, weil es hier im Gegensatz zur deutschen Sprache möglich ist, zwischen biologischem Geschlecht („sex“) und sozialem Geschlecht („gender“) zu unterscheiden. Geschlecht wird heute mehrdimensional verstanden: Das biologische Geschlecht ist nicht die Grundlage von Gender, sondern ein Teil davon. Der Begriff Gender vermeidet eine Fixierung auf Biologie. Der Genderbegriff signalisiert, dass die soziale Geschlechterrolle keine ‚natürliche‘ Gegebenheit ist. Gender markiert das Zusammenspiel aus biologischen Faktoren

wie dem Chromosomensatz, historischen und sozialen Faktoren. Die Europäische Kommission sieht die praktisch-politischen Wirkungen von Gender in Dimensionen der Repräsentation in Politik und Gesellschaft, der Lebenslagen, der Ressourcenverteilung und der Normen und Werte. Die Strategie des Gender Mainstreaming verdeutlicht schließlich die unterschiedlichen Realitäten von Frauen und Männern in diesen Dimensionen. Sie fordert die Beachtung der Geschlechterperspektive als wesentliches Entscheidungskriterium für die Geeignetheit und Qualität sämtlicher politischer Maßnahmen (z. B. auch der Beruflichen Beratung). Quelle: Gender-KompetenzZentrum, Humboldt Universität Berlin, <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/gender>

Interkulturelle Kompetenz
Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, den eigenen unbewussten kulturellen Hintergrund zu reflektieren, die eigene Sozialisation und Biographie in Bezug auf Diskriminierungen und Ras-

sismen sowie auf Machtasymmetrien und Privilegien zu hinterfragen. Damit verbunden ist die Fähigkeit, die eigenen Perspektiven auf Alltagssituationen und Interaktionen zu relativieren und Vorannahmen zu überprüfen. Das heißt auch, die Fähigkeit, kulturelle Unterschiede wahrzunehmen, die eigene Perspektive als eine unter vielen zu erkennen und darauf aufbauend das gesellschaftliche Zusammenleben zu gestalten. Damit verbunden sind wiederum die Fähigkeiten, die Annahmen, die hinter anderen als den eigenen Konzepten liegen und weniger bis nicht vertraut sind, zu analysieren und die verschiedenen Konzeptelösungsorientiert miteinander in Bezug zu setzen. Zusammenfassend ist Interkulturelle Kompetenz die Fähigkeit, die Vielfalt an Lebenswelten und –entwürfen als Basis des Alltags- und beruflichen Handelns zu erkennen, kulturelle Besonderheiten im Handeln zu berücksichtigen und lösungsorientiert damit umgehen zu können. (vgl.: Sabine Handschuck, Hubertus Schröer: „Handbuch Interkulturelle

Orientierung und Öffnung“, Augsburg 2010 (in Vorbereitung))

Institutionelle Diskriminierung
Regeln, Normen, Routinen, Einstellungen und Verhaltensmuster in Institutionen, die teilweise sogar zunächst neutral erscheinen, sind tatsächlich in Strukturen eingebettet, die zu einer ungleichen Behandlung von bestimmten Gruppen führen.

Kompetenzfeststellung
Die europäische Kommission definiert „Kompetenz“ als eine „Kombination aus Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die einer bestimmten Situation angemessen sind. „Schlüsselkompetenzen“ bezeichnen Kompetenzen, die persönliche Entfaltung, soziale Integration, aktive Bürgerschaft und Beschäftigung fördern.“ Von dieser Definition abgeleitet, bezeichnet die Kompetenzfeststellung die Anwendung von Verfahren, die geeignet sind Verhaltensweisen zu analysieren, die Menschen zur Bewältigung von Aufgaben in

spezifischen Situationen anwenden. Die IQ-Evaluation anakonde hat den Facharbeitskreis und die Projekte zur Kompetenzfeststellung über mehrere Jahre begleitet. Für sie ist „Kompetenzfeststellung bei Migrant/innen eine Arbeitsmethode, mit der in Institutionen und Projekten die persönlichen Stärken und Potentiale von Teilnehmern/innen mit Migrationshintergrund herausgearbeitet werden – mehr oder weniger nah an der zugleich individuell-biografischen wie gesellschaftlichen Aufgabe „Integration in den Arbeitsmarkt“. Dabei gilt, dass Kompetenzfeststellung für Migranten/innen kein Spezialinstrument ist, sondern eingebettet ist in umfassende Debatten- und Praxisentwicklungen, die den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt gerecht werden. Es ist Ausdruck eines „Paradigmenwechsels“ im Umgang mit Fragen der Integration: „Vom Defizitblick zur Ressourcenorientierung.“ (Quelle: „Praxishandreichung - Qualitätsstandards und migrationspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung

und Profiling“ Herausgeber: IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung und Kompetenzzentrum MigraNet 2008)

Migrationspezifische Beratung

Der Begriff der migrationspezifischen Beratung wird eigentlich erst durch die vorliegenden Publikationen des IQ-Netzwerkes, insbesondere als Ergebnis der genannten Delphi-Erhebung etabliert. Er verdeutlicht, dass die vielfältigen und komplexen Herausforderungen in der Beratung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund spezifische Kompetenzen, Methoden und Beratungsangebote erfordern. So erweitert er deutlich den Begriff der „migrationssensiblen Beratung“, der eher auf die sensible Wahrnehmung besonderer Erfordernisse auch in unspezifischen Beratungsangeboten gerichtet ist.

Migrationspezifisches Fördermanagement

Wie in der migrationspezifischen Beratung sind auch bei Auswahl, Gestaltung und Einsatz von Fördermaßnahmen

komplexe spezifische Bedürfnisse zu beachten und entsprechende Herausforderungen zu meistern. Die Gesamtheit dieser spezifischen Aufgaben wird als Fördermanagement bezeichnet.

Migrantenorganisationen

Die Funktion der Migrantenorganisationen in Deutschland ist eng mit der Geschichte der Einwanderung verknüpft, die in den 1950er- und 60er-Jahren primär der Anwerbung von Arbeitskräften für die deutsche Wirtschaft diente. Neben den rein wirtschaftlichen Fragen warf der Arbeitskräfteimport auch neue soziale Probleme auf. Zunächst wurde daher die soziale Versorgung der Einwanderer zu einem sozialpolitischen Thema. Die deutschen Wohlfahrtsverbände (Arbeiterwohlfahrt, Caritas etc.) übernahmen wichtige Betreuungs- und Fürsorgefunktionen für die eingewanderte Bevölkerung, die sie teilweise bis heute noch wahrnehmen. Aus diesen stark sozialstaatlich ausgerichteten Strukturen heraus entwickelten sich seit den 1970er-Jahren die ersten Selbstor-

ganisationen von Migranten, die man grob nach religiös und weltlich ausgerichteten Organisationen unterscheiden kann. Mit der Pluralisierung der Migrationsformen in den letzten Jahren ist das Netzwerk von Migrantenorganisationen dichter, vielfältiger und professioneller geworden. Die Migrantenorganisationen funktionieren heutzutage als „Brücke“ zur Einwanderungsgesellschaft, indem sie die Standpunkte und Interessen der Einwanderer vertreten. Sie sind darüber hinaus auch wichtige Anbieter verschiedener Bildungsangebote in Deutschland.

Migrationssensible Beratung
siehe migrationspezifische Beratung

Potenzialanalyse
siehe Kompetenzfeststellung

Profilung
Das „Profiling“, also die systematische Analyse individueller Eigenschaften von Menschen, unter anderem für Vergleiche und Modellbildungen

(bekannt auch aus kriminologischen und kriminalistischen Ansätzen) wurde in der beschäftigungsorientierten Beratung zunächst für die Früherkennung des Risikos von Arbeitslosen, langzeitarbeitslos zu bleiben, genutzt, um prophylaktische Fördermaßnahmen zu ergreifen. Inzwischen wird eine solche Analyse, die auch die Potenzialanalyse einschließt, genutzt, um auch weitere spezifische modellhaft vorkommende berufliche Lebenslagen zu definieren und einzelne Ratsuchende diesen Mustern zuzuordnen. Das Profiling führt dann, zum Beispiel im aktuellen Integrationsverfahren der Agenturen für Arbeit (SGB III) und der Grundsicherungsträger (SGB II), zur Auswahl spezifischer Angebote und Förderinstrumente.

Prozesskette
Die Prozesskette wurde vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ entwickelt und erfasst die Konzept- und Praxiserfahrung aus fünf Jahren Netzwerkarbeit. Sie stellt die Kombination oder Verzahnung verschiedener Unter-

stützungsleistungen dar: Auf der Basis von verbindlichen Vereinbarungen zwischen verschiedenen Institutionen erfolgt eine individuell flexibilisierte Abfolge von Teilschritten. Methodisch ist die Prozesskette nicht als ein linear zu durchlaufendes Verfahren zu verstehen, sondern als ein dynamischer Vorgang bestehend aus Teilprozessen, die einzeln in Anspruch genommen oder miteinander verbunden werden können. Die individuellen, unterschiedlichen und vielfältigen Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Migrantinnen und Migranten werden berücksichtigt, sichtbar und zur Entfaltung gebracht. Die Instrumente, Abläufe und Ziele sollen sich zu jeder Zeit an den individuellen Ansprüchen des Individuums orientieren.

Impressum

Herausgeber:

Facharbeitskreis „Beratung“ vom
Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“
Stefan Nowack (V.i.S.d.P.)
www.kumulus-plus.de

Leitung und Koordination

Fatoş Topaç
Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS
bei Arbeit und Bildung e.V.
Lindenstr. 20-25, 10969 Berlin
Tel.: 030 - 2593095-0
Mail: fatos.topac@aub-berlin.de

Redaktion:

Andrea Wegner, Fatoş Topaç, Andrea Simon, Ingibjörg
Pétursdóttir, Stefan Nowack, Elke Knabe, Anne Güller-
Frey, Özcan Ayanoğlu

Text:

Elke Knabe, Journalistenbüro profil

Fotos:

Miriam Asmus (S. 39)
Bundesagentur für Arbeit (S. 4)
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (S. 2)
fotolia.de (Monkey Business Cover + S. 56, Robert
Kneschke Cover, Mark Yuill Cover + S. 37, Mikael Damkier
S. 16, Jeff Gynane S. 18, pressmaster S. 22, Stihl024 S. 25,
Gina Sanders S. 27, Peter Klose S. 28, Joachim Wendler S.
29, Mopap S. 30, Jaimie Duplass S. 47, cxvalentina S. 49)
LIFE e.V. (S. 39)
Anita Schiffer-Fuchs (S. 3, 5, 20, 34, 53, 70)
Manfred Vollmer (S. 54)
Metin Yilmaz (S. 10, 11, 15, 34, 44, 54, 58, 61, 73)

Layout:

IT depends
Miriam Asmus - Web- und Grafikdesign
asmus@it-depends.de

Druck:

Brandenburgische Universitätsdruckerei und Verlagsge-
sellschaft Potsdam mbH
Auflage: 1500
© KUMULUS-PLUS, Berlin, Oktober 2010

Das Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS ist Mitglied
des deutschlandweiten Netzwerks Integration durch
Qualifizierung.