



Migrantenorganisationen – in zehn Punkten

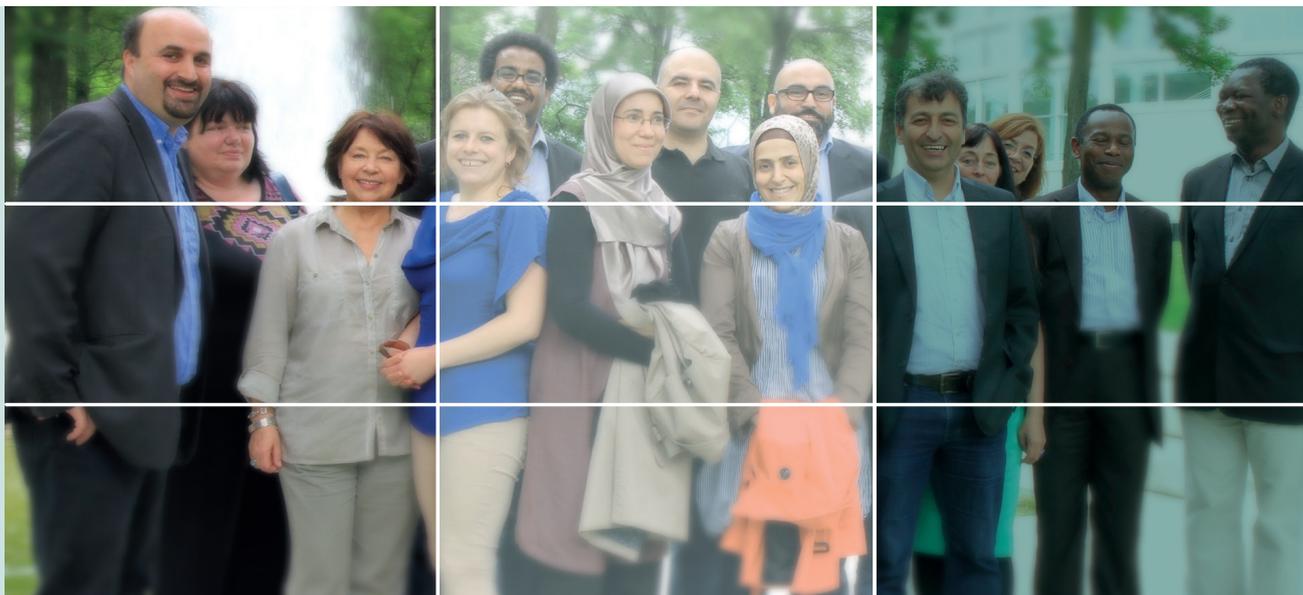
Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“



Migrantenorganisationen – in zehn Punkten

Diese Publikation erscheint im Rahmen des Projektes Koordination Fach AG
Migrantenorganisationen (MO) im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“.

Träger des Projekts: Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e. V. (ASM) - www.asm-hh.de



Impressum

Herausgeber:

Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des Projektes Koordination Fach AG Migrantenorganisationen (MO) im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“.
Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e. V. (ASM)
c/o Handelskammer Hamburg
Schauenburgerstraße 49
20095 Hamburg
www.asm-hh.de

Texte:

Marion Wartumjan,
Carolina Montfort-Montero

Redaktion:

Uwe Kolbe,
Carolina Montfort-Montero

Layout:

Amely-Sharon Maacken | design print & web | Hamburg
web: design-printweb.de

Fotos:

Matthias Wenger Fotografie (Gruppenbilder Fach AG MO)
MOZAIK gGmbH (MOZAIK)

Druck:

Absolut Digital, Hamburg

Stand 12/2013

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



Inhalt

Migrantenorganisationen – in zehn Punkten

1. Was sind Migrantenorganisationen?	08
2. Potenziale von Migrantenorganisationen	10
3. Migrantenorganisationen und Arbeitsmarkt	11
4. Migrantenunternehmen und KMU	15
5. Migrantenorganisationen und Willkommens- und Anerkennungskultur	16
6. Kooperation mit Migrantenorganisationen	18
7. Migrantenorganisationen in der IQ-Prozesskette / Good Practice	20
8. Interkulturelle Kriterien	25
9. Migrantenorganisationen – Ressourcen und Professionalisierung	27
10. Migrantenorganisationen im Förderprogramm IQ im Überblick	28



Warum diese Handreichung?

Migrantenorganisationen spielen eine entscheidende Rolle bei der sozialen und beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten. Sie sind vielfältig aufgestellt, verfügen über direkte Zugänge zu der Zielgruppe, haben oftmals etablierte Kontakte zu arbeitsmarktrelevanten Akteuren und sind in ihrem Selbstverständnis „vertrauliche“ Ansprechpartner für Migrantinnen und Migranten.

In dieser Broschüre sollen in einfacher und kompakter Form die unterschiedlichen Ausrichtungen, Funktionen und Ziele von Migrantenorganisationen dargestellt werden.

Mit Praxisbeispielen werden gute Ansätze einer nachhaltigen Integration von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt vorgestellt. Darüber hinaus wird für das Kooperationsmodell „Migrantenorganisationen und Regelinstitutionen“ geworben, das bereits in lokalen, Landes- und bundesweiten Netzwerken praktiziert wird und kontinuierlich weiter ausgebaut werden soll.

Im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ), ist die Fach-AG Migrantenorganisationen eingerichtet worden, die u.a. für eine Visualisierung der integrativen Angebote von Migrantenorganisationen antritt und mit dieser Handreichung Ergebnisse und praktische Empfehlungen vorstellt. Alle dargelegten Beispiele mit den entsprechenden Projekten und Trägern stammen aus der Praxis der Mitglieder der Fach-AG MO und sind in das Förderprogramm IQ-eingebunden.

Das Förderprogramm IQ zielt auf eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Das Programm schafft u.a. Unterstützungsstrukturen zur Umsetzung des im April 2012 verabschiedeten Anerkennungsgesetzes für im Ausland erworbene Berufsabschlüsse. Es stärkt die interkulturelle Kompetenz von Fachkräften in Regelinstitutionen und vernetzt die Akteure. Seit Beginn des Jahres 2013 wird die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen verstärkt gefördert und begleitet. Politisch wird die Arbeit des Förderprogramms IQ durch den Nationalen Aktionsplan „Integration“ (NAP) flankiert.



1. Was sind Migrantenorganisationen?

Es gibt keine allgemeingültige Definition darüber, was exakt unter Migrantenorganisationen (Mo) bzw. Migrantenselbstorganisationen (MSO) verstanden wird. In diesem Kontext sollen Migrantenorganisationen als Initiativen, Vereine und Verbände zusammengefasst werden,

- deren Ziele und Zwecke sich wesentlich aus der Lebenssituation und den Interessen von Menschen mit Migrationsgeschichte ergeben,
- deren Mitglieder zu einem Großteil aus Personen mit Migrationshintergrund bestehen und
- in deren internen Strukturen und Prozessen Personen mit Migrationshintergrund eine zentrale und aktive Rolle spielen.

Die Ziele und Funktionen der Migrantenorganisationen können auf den Prozess der Migration selbst (z.B. Willkommens- und Anerkennungskultur) wie auch auf die Fragen der hiermit zusammenhängenden gesellschaftlichen Teilhabe in den Herkunfts- und in den Ankunftsregionen der Migrierenden (sowie ihrer Vorfahren und Nachkommen) bezogen sein.

Große Heterogenität

In Bezug auf Ziele und Inhalte:

Migrantenorganisationen sind in ihren Zielen sowie Ausrichtungen unterschiedlich aufgestellt: sie fungieren als kulturelle, religiöse, unternehmerische, politische, berufsständische, Selbsthilfe-, Wohltätigkeits- oder Freizeit-Vereine und -verbände.

In Bezug auf Struktur:

Migrantenorganisationen unterscheiden sich nach ihrer Größe (von einigen wenigen bis zu Tausenden von Mitgliedern), ihren Vermögenswerten und Einrichtungen und nach ihrer formalrechtlichen Anerkennung (als eingetragener Verein, als Religionsgemeinschaft, als gemeinnütziger Verein, als Einzelorganisation, Dachverband etc.).

Zudem differieren Migrantenorganisationen nach

- ethnischem, kulturellem, nationalem, religiösem Selbstverständnis,
- regionalem Herkunftskontext,
- Bildungsniveau,
- Geschlechter- und Alterszusammensetzung sowie anderen Merkmalen ihrer Mitglieder.

In Bezug auf Ressourcen

- Unterschiede bestehen auch bei den vorherrschenden Formen interner und externer Ressourcenmobilisierung (z.B. Mitgliedsbeiträge, Spenden, staatliche Zuschüsse, Teilnahme an nationalen oder internationalen Förderprogrammen) und bei ihren „externen“ Verbindungen und Kontakten (zu anderen Migrantenorganisationen, zur öffentlichen Verwaltung, zu den Medien, zu sozialen Einrichtungen etc.).

In Bezug auf Prozesse der Willensbildung und Entscheidungsfindung

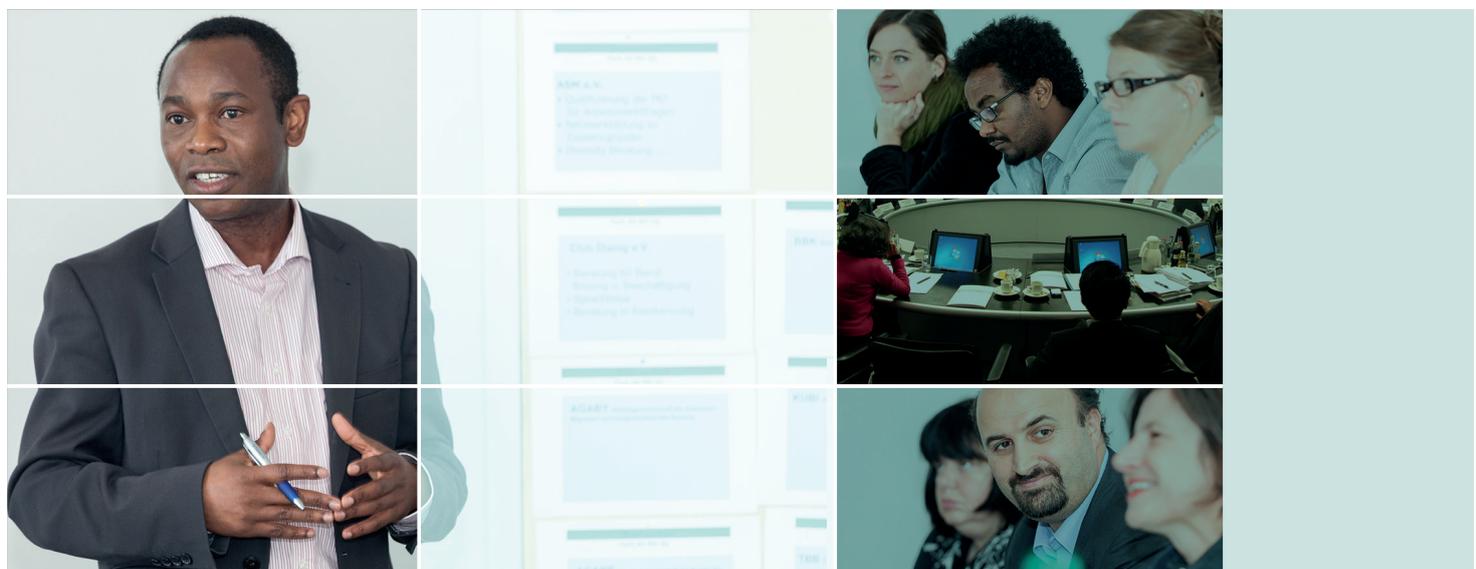
- Migrantenorganisationen weisen sehr unterschiedliche interne Strukturen und Prozesse auf, z.B. hinsichtlich von Entscheidungsprozessen (wer entscheidet wann über was?), Informationsfluss, Willensbildung und Koordination ihrer Mitglieder, der Ausprägung ihrer Führungsstrukturen sowie der Einbindung von ehren- und hauptamtlichen Aktiven. Ebenfalls unterscheiden sich MO auch sehr stark in Hinblick auf die Fokussierung ihrer Aktivitäten, auf das Herkunfts-, das Ankunftsland oder auf beide.

Die Wahrnehmung von Migrantenorganisationen in der Öffentlichkeit und im wissenschaftlichen Diskurs

Die hier skizzierte Vielschichtigkeit innerhalb einer einzelnen Migrantenorganisation oder im Vergleich zu anderen wird in öffentlichen Diskussionen oftmals übersehen und nicht im Detail betrachtet. Im allgemeinen nehmen die meisten Migrantenorganisationen für die Mehrheitsgesellschaft und den öffentlichen Diskurs eine marginale Stellung ein, sie werden nur selten – z.B. im Zusammenhang mit politischen Manifestationen, umstrittenen religiösen Bauten oder Gründungen muslimischer Verbände – zur Kenntnis genommen. Migrantenorganisationen wurden in der Vergangenheit sowohl in der öffentlichen Wahrnehmung als auch von Seiten der Wissenschaft vorwiegend als Integrations-Herausforderung oder als potentielle Gefahr für die öffentliche Sicherheit wahrgenommen.

Dies galt schon für die Vereine der sogenannten Ruhrpolen im 19. und frühen 20. Jahrhundert, und zieht sich durch die wissenschaftlichen Debatten über integrative oder desintegrative Funktionen von MO in den 1980er und 1990er Jahren bis zu den Sicherheitsdebatten nach den Anschlägen vom 11. September 2001 hindurch. Seit dem integrations- und migrationspolitischen Paradigmenwechsel um die Jahrtausendwende werden Migrantenorganisationen zunehmend als spezifische (z.B. politische oder soziale) Interessensvertretung wahrgenommen, als Dialogpartner (z.B. für die Entwicklung nationaler und kommunaler Integrationskonzepte) geschätzt und für die Umsetzung entsprechender Programme bzw. Projekte gewonnen.

„Ebenfalls unterscheiden sich MO auch sehr stark in Hinblick auf die Fokussierung ihrer Aktivitäten, auf das Herkunfts-, das Ankunftsland oder auf beide.“



2. Potenziale von Migrantenorganisationen

Migrantinnen und Migranten

- bringen ihre eigenen Traditionen und Selbstverständnisse von Engagement bzw. Ehrenamt mit (-ein),
- handeln und entscheiden eher informell (insbesondere bei persönlichen Hilfestellungen und Unterstützungsleitungen),
- sind vielfach innerhalb der eigenen Communities aktiv,
- bauen Hilfsstrukturen auf, um Einzelne oder Gruppen konkret unterstützen zu können und
- verfügen kaum über Ressourcen, um ihr Engagement einer breiteren Öffentlichkeit sichtbar zu machen.

„Das bedeutet insbesondere, dass Migrantinnen und Migranten in MO einen Zusammenhalt und eine Unterstützung erfahren, die ihnen eine Orientierung und Sicherheit geben kann.“

Laut der Enquete-Kommission der Bundesregierung zur Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements tragen Migrantenorganisationen zur Bildung von sozialem Kapital bei, da soziale Kompetenzen trainiert, gesellschaftliche Bezüge zu Minderheiteninteressen hergestellt und Aktivitäten mobilisiert werden, die für den individuellen Integrationsprozess förderlich sind. Das bedeutet insbesondere, dass Migrantinnen und Migranten in MO einen Zusammenhalt und eine Unterstützung erfahren, die ihnen eine Orientierung und Sicherheit geben kann, die es ihnen ermöglicht und sie dazu befähigt, sich gegenüber der Aufnahmegesellschaft zu öffnen. Individuelle Ressourcen können dadurch verstärkt aktiviert und mobilisiert werden, um Strategien für einen integrativen Prozess zu forcieren.

Ihre Vereinigungen, unabhängig welchen Rechtsstatus sie haben, verfügen über eine

- „lebensweltliche Nähe“ (gesamte Bandbreite von Lebensfragen vertreten),
- sind ganzheitlich aufgestellt,
- haben niedrigschwellige Verfahren und Angebote (z.B. Beratung in der Herkunftssprache),
- sind von gegenseitigem Vertrauen geprägt und
- praktizieren eine offene und direkte Kommunikationskultur.

» www.egetim.de



3. Migrantenorganisationen und Arbeitsmarkt

Arbeitsmarktstatistiken zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarktakteuren und Migrantenorganisationen kann für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern und das Einmünden in die Berufswelt beschleunigen. Sie verfügen über Zugänge zu den vielfältigen und unterschiedlichen Gruppen von Migrantinnen und Migranten und sind oftmals erfolgreich im Beratungs- und Qualifizierungsfeld von Menschen mit Migrationshintergrund tätig. Darüber hinaus kooperieren einige Migrantenorganisationen sehr erfolgreich mit Akteuren des Arbeitsmarktes und stimmen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen miteinander ab.

Erfolgreiche Arbeitsmarktintegration durch interkulturelle Netzwerke

Eine gute Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren des Arbeitsmarktes wird zunehmend zu einem Schlüsselfaktor für eine erfolgreiche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Eine enge Verzahnung der differenzierten, sich ergänzenden Stärken und Kompetenzen von Migrantenorganisationen und Arbeitsmarktakteuren führt zu konkreten und erfolgreichen Ergebnissen:

Das Beispiel:

**Die Arbeitsmarktgespräche von KUBI e.V.
(Verein für Kultur und Bildung e.V. Frankfurt, Hessen)**

KUBI e.V. veranstaltet gemeinsam mit Migrantenorganisationen sogenannte Arbeitsmarktgespräche. Entscheidungsträger des Arbeitsmarktes (z.B. vom Jobcenter, von der Arbeitsagentur oder den Kammern) und Migrantenorganisationen kommen zu einem Treffen zusammen und tauschen sich über Qualifizierungsangebote, Weiterbildungsmaßnahmen, Fördermöglichkeiten und „realen“ Arbeitsangeboten aus, die von KUBI e.V. moderiert werden.

Bei diesen Gesprächen profitieren MO und Arbeitsmarktakteure gleichermaßen voneinander: die Migrantenorganisationen können als Multiplikatoren ihre Zielgruppe mit den aktuellsten Arbeitsmarktangeboten versorgen und den Arbeitsmarktakteuren aufzeigen, wie die Angebote optimal und passgenau für Migrantinnen und Migranten ausgerichtet sein sollten.

Auf der anderen Seite erfahren Arbeitsmarktakteure aus erster Hand, wie sie adressatengerecht Ansprachen, Angebote und Maßnahmen für die Zielgruppe konzipieren und an potentielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer weiterleiten können. So können langfristig und effektiv migrantenspezifische Stolpersteine erkannt und beseitigt werden, um den beruflichen Integrationsprozess zu beschleunigen.

» www.club-dialog.de

„Darüber hinaus kooperieren einige Migrantenorganisationen sehr erfolgreich mit Akteuren des Arbeitsmarktes und stimmen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen miteinander ab.“

Individuelle Wege in die Berufswelt aufzeigen

Eine professionelle migrationsspezifische Beratung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für den individuellen Integrationserfolg auf dem Arbeitsmarkt:

Das Beispiel:

Der Fahrplan Anerkennung beruflicher Abschlüsse im IQ Netzwerk Berlin

Im IQ Netzwerk Berlin ist der Verein „Club Dialog“ mit dem Projekt *„Fahrplan Anerkennung beruflicher Abschlüsse (FABA)“* eingebunden. An drei Standorten in Berlin bieten Beraterinnen und Berater interessierten Menschen, die im Ausland berufliche Qualifikationen erworben haben, in allen Berufsfeldern eine Verfahrensbegleitung an, um sie bei der formalen Anerkennung ihrer Abschlüsse zu unterstützen und im Idealfall in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Spezialisiert sind die Beraterinnen und Berater auf ausgebildete Fachkräfte, die aus Osteuropa nach Deutschland gekommen sind – aus den sogenannten GUS-Staaten, Polen und den baltischen Ländern. Die Ratsuchenden werden bei der Antragstellung unterstützt, bei Bedarf zu Behörden begleitet und während des gesamten Verfahrens gecoacht. Nach Verfahrensabschluss werden passende Anpassungs- oder Nachqualifizierungsmöglichkeiten eruiert und vermittelt bzw. eine Arbeitsaufnahme im anerkannten Beruf angesteuert. Dabei steht der Ratsuchende immer im Mittelpunkt: er wird nach persönlichem Bedarf und Wunsch begleitet.

Durch Kooperation zum Erfolg:

Passgenaue Gründungsunterstützung für Migrantinnen und Migranten

Migrantinnen und Migranten verfügen über ein sehr hohes Gründungspotenzial, dass sich in aktuellen Zahlen wie folgt widerspiegelt: so veröffentlicht das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie – mit Stand Juni 2013 – folgende Angaben zur Unternehmensgründungen von Ausländern in Deutschland:

- Der Anteil von Ausländern unter den Existenzgründern (von Einzelunternehmen) ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen.
- Er liegt derzeit bei 44,8 Prozent – das entspricht 121.748 Gründungen (p.a.).
- Den größten Anteil haben Gründer polnischer Staatsbürgerschaft (28.704), gefolgt von Personen mit rumänischer (22.121) und bulgarischer (20.109) Staatsangehörigkeit.

Dabei finden die Gründungen über die klassischen Marktsegmente (z.B. Gastronomie, Dienstleitung, Handwerk etc.) hinaus statt, die folgerichtig immer mehr wissensintensive Bereiche (z.B. auf dem Feld erneuerbarer Technologien, EDV-Lösungen, ethnischer Marketingstrategien etc.) aufzeigen und abdecken.

„Migrantinnen und Migranten verfügen über ein sehr hohes Gründungspotenzial, dass sich in aktuellen Zahlen wie folgt widerspiegelt.“

Es werden innovative Geschäftsfelder im ethno-ökonomischen Bereich eröffnet und belegt. Aufgrund des Demographischen Wandels wird das zunehmende Gründungsverhalten von Migrantinnen und Migranten für ein sich veränderndes gesellschaftspolitisches „Arbeitgeberbild“ sorgen. Sie werden in Zukunft verstärkt Ausbildungsplätze zu Verfügung stellen und Arbeitsplätze schaffen, um Nachwuchskräfte auszubilden und Fachkräfte zu beschäftigen.

Daher ist eine migrationssensible Gründungsunterstützung unabdingbar, um den Gründerinnen und Gründern mit Migrationshintergrund einen optimalen und professionellen Start zu ermöglichen und sie bei ihrer Marktabtastung zu unterstützen.

Das Beispiel:

Die Gründungsunterstützung bei ASM e.V. (Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V. in Hamburg)

Die Existenzgründungsberatung gehört seit Gründung der Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V. (ASM) zu den Kernangeboten dieser Migrantenorganisation. Über 1.500 Gründungswillige mit Migrationshintergrund wurden in den letzten vier Jahren beraten und fanden vor sowie nach der Gründung ein individuelles Begleitangebot vor.

Rund 250 Neugründungen sind aus den Beratungsprozessen hervorgegangen. In persönlichen Beratungsgesprächen (bei Bedarf in verschiedenen Herkunftssprachen möglich) werden Trainings und Workshops, die in überschaubaren Kleingruppen stattfinden, bekommen die potentiellen Existenzgründerinnen und -gründer Hilfestellungen bei der Analyse ihrer Geschäftsidee und der Entscheidung, ob eine Gründung de facto sinnvoll ist.

Darüber hinaus erfolgt eine Markt- und Standortanalyse, um abzuwägen, ob ein Marktsegment zukunftsorientiert oder übersättigt ist. Informationen zu öffentlichen Fördermöglichkeiten und konkrete Unterstützung beim Verfassen von Businessplänen runden die Angebotspalette ab. ASM begegnet allen Gründungsinteressierten mit einer positiven Grundeinstellung; dadurch entsteht schnell ein Vertrauensverhältnis, das sich motivationsfördernd auswirkt.

DAS ASM-Team ist interkulturell zusammengesetzt und kann daher den Zugang zu verschiedenen Zielgruppen sichern, die Kommunikation erleichtern und Erfahrungen im Umgang mit unterschiedlichen Wirtschaftssystemen nutzen.

ASM ist eine Migrantenorganisation in Hamburg, die aus der Handelskammer Hamburg heraus gegründet wurde und mit dieser seit mehr als einem Jahrzehnt erfolgreich kooperiert. Über die Mitwirkung in der Arbeitsgruppe des Facharbeitskreises Existenzgründung im Förderprogramm IQ sichert die Migrantenorganisation den Transfer von Erfahrungen in der Gründungsberatung von Migrantinnen und Migranten sowie den fachlichen Austausch.

» www.asm-hh.de

„ ... eine migrationssensible Gründungsunterstützung ist unabdingbar, um den Gründerinnen und Gründern mit Migrationshintergrund einen optimalen und professionellen Start zu ermöglichen ...“

Durch Weiterbildung und Qualifizierung die Partizipation fördern

Kontinuierliche Qualifizierungen helfen auf dem Arbeitsmarkt berufliche Chancen zu verbessern oder bestehende Arbeitsverhältnisse abzusichern. Das setzt allerdings voraus, dass Kenntnisse und Erfahrungen über Weiterbildungsangebote, Bildungsträger und Finanzierungsoptionen vorliegen, um Qualifizierungsbausteine auch in Anspruch nehmen zu können. Auch hier können MO als Brückenbauer und Multiplikatoren fungieren.

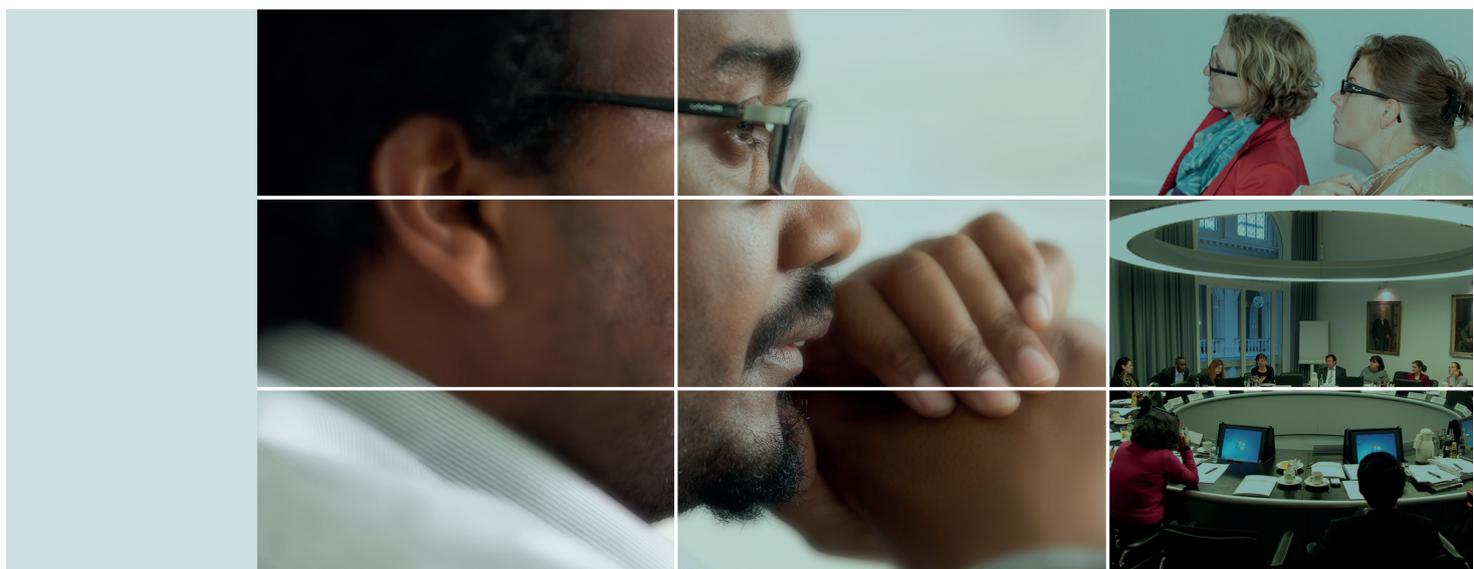
Das Beispiel:

Die Arbeitsmarktlotsen von MOZAIK gGmbH in Bielefeld

Ziel des landesweiten Modellprojekts ist es, die Integration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund (ü 25) in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und bestehende (Regel-) Angebote der Arbeitsmarktförderung und Weiterbildung interkulturell zu öffnen bzw. um einen migrantenspezifischen Ansatz zu ergänzen. Das IQ Modellprojekt von MOZAIK setzt hierzu bei den Migrantenorganisationen an und nutzt ihre strukturellen Voraussetzungen und Zugänge:

- (Ehrenamtliche) Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher MO werden zu sogenannten „interkulturellen Arbeitsmarktlotsen“ geschult und deren Einbindung in regionale arbeitsmarktrelevante Netzwerke gefördert.
- Nach Durchführung von Qualifizierungen durch die regionalen Kooperationspartnerinnen und -partner (z.B. Kammern, Arbeitsverwaltung, Bildungsträger etc.) besitzen die interkulturell erfahrenen Arbeitsmarktlotsen umfangreiche Kenntnisse über die Strukturen und Möglichkeiten des regionalen Arbeitsmarkts mit seinen verschiedenen Akteuren.
- Die Arbeitsmarktlotsen verfügen nach den Schulungen über die Fähigkeiten, niedrigschwellige (Verweis-)Beratungen für Menschen mit Migrationshintergrund zu Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsfragen anzubieten.
- Durch ihre Mehrsprachigkeit und Mitgliedschaft in Migrantenorganisationen können die Arbeitsmarktlotsen auch einen Personenkreis ansprechen, der von regulären Beratungs- und Unterstützungsangeboten kaum erreicht wird.

» www.mozaik.de



4. Migrantenunternehmen und KMU

Die Gründungsquoten von Migrant*innen sind dreimal so hoch wie die von Vertretern der Aufnahmegesellschaft. Auch wenn sich der Schritt in die Selbständigkeit nicht ausschließlich als nachhaltig erweist, so stellen die Unternehmen von Migrant*innen und Migrant*innen dennoch eine wachsende Zahl an Arbeits- und Ausbildungsplätzen zur Verfügung. Mit der Globalisierung und den sich veränderten Migrationsströmen haben sich die Charakteristika und Voraussetzungen selbständiger Migrant*innen und die ihrer Unternehmen enorm gewandelt.

Einige Migrant*innenorganisationen arbeiten sehr eng mit Migrant*innenunternehmen zusammen. Und viele Initiativen zur Gewinnung von Ausbildungsplätzen konnten in den letzten Jahren insbesondere über diese Kooperation erfolgreich durchgeführt werden. Damit sichern die Unternehmen ihren eigenen Nachwuchs, bilden langfristig Fachkräfte aus und verfestigen dadurch ihren Status im Wirtschaftsgefüge. Migrant*innenunternehmen haben sich ebenfalls in den vergangenen Jahren zu Verbänden und Interessensgruppen zusammengetan. Ansprechpartner sind in diesem Zusammenhang Unternehmerverbände wie z.B. ATIAD e.V. - Verband Türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa - und Das Forum Deutsch-Polnischer Unternehmer e.V. in Hamburg.

Viele KMU in Deutschland sehen sich aktuell und in Zukunft mit gravierenden Veränderungsprozessen konfrontiert: ein sinkendes Erwerbspersonenpotenzial (Demographischer Wandel) erschwert es den Unternehmen Fach und Nachwuchskräfte zu finden bzw. zu rekrutieren. „Innovative“ Wege der Mitarbeitergewinnung werden anvisiert und durchgeführt. Dabei werden die sogenannten „stillen Reserven“ (z.B. Frauen, berufliche Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger) angezapft, verstärkt junge Migrant*innen und Migrant*innen für berufliche Ausbildungsgänge angesprochen und spezielle Programme zur Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland in bestimmten Branchen umgesetzt.

Eine weitere Herausforderung für die Unternehmen wird es sein, sich auf dem Feld der zunehmenden Diversifizierung der Belegschaften zu behaupten, sich mit diesem Prozess auseinanderzusetzen und mit entsprechenden personal- und organisationsentwicklerischen Maßnahmen zu flankieren.

In diesem Zusammenhang können Migrant*innenorganisationen und Migrant*innenunternehmen als wichtiger Partner für KMU fungieren. Sie können ihre Zugänge, ihre Ansprache und Kontakte nicht nur nutzen, sondern bei der Gewinnung von potentiellen Fachkräften unterstützend mitwirken. Sie verfügen über exzellente Kenntnisse und Erfahrungen, wie Migrant*innen und Migrant*innen u.a. für berufliche Ausbildungsgänge gewonnen, wie Qualifizierungsmaßnahmen angenommen und wie im Ausland erworbene Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt positiv eingesetzt werden können. Durch eine professionelle Vernetzungs- und Unterstützungsstruktur zwischen allen Akteuren kann ein tragfähiges Netzwerk entstehen, das der Zielgruppe sowie den Unternehmen zu Gute kommt.

Einen Überblick über Problemfelder und Lösungsstrategien bietet in diesem Zusammenhang die Publikation „Vorteil Vielfalt! Neue Ansätze in der Personalarbeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)“ der Fachstelle Diversity Management im Netzwerk IQ.

„ ... viele Initiativen zur Gewinnung von Ausbildungsplätzen konnten in den letzten Jahren insbesondere über diese Kooperation erfolgreich durchgeführt werden.“

5. Migrantenorganisationen und Willkommens- und Anerkennungskultur

Migrantenorganisationen sind als Kontakt- und Begegnungsorte ideal, sie bieten Migrantinnen und Migranten ein vertrautes kulturelles Umfeld und können in schwierigen oder komplexen Lebenslagen eine unkomplizierte und schnelle „erste Hilfe“ leisten. Sie sind in der Community als Anlaufstelle für alle Lebenslagen bekannt, verfügen über bestehende lokale Netzwerke und können sich in die situative Lage der Ratsuchenden auf Grund bekannter Erfahrungswerte hineinversetzen. Dabei helfen die muttersprachlichen Zugänge, die bei komplexen (z.B. sprachlichen) Zusammenhängen Hürden abzubauen helfen und zu schnelleren Lösungsansätzen führen. So kann ein Gefühl des „Angenommenseins“ und Wohlbefinden entstehen und weiter wachsen; vermeintliche Scham- und Ausgrenzungsgefühle können aufgefangen werden. Insbesondere bei Neuzuwanderern finden Migrantenorganisationen einen großen Zulauf, sie geben gezielte Informationen weiter, können behördliche und amtliche Orientierungshilfen aufzeigen und begleiten bei Bedarf die Ratsuchenden. Sie vermitteln dabei eine Art Heimatgefühl, das für eine stabilisierende Ausgangssituation sorgt.

„ ... so kann ein Gefühl des „Angenommenseins“ und Wohlbefinden entstehen und weiter wachsen; vermeintliche Scham- und Ausgrenzungsgefühle können aufgefangen werden. “

Diese skizzierten Ressourcen von MO sollten langfristig bei der Entwicklung von Strategien und Instrumenten für eine Willkommens- und Anerkennungskultur intensiver ausgebaut und genutzt werden. So könnten sie z.B. bei der Ausgestaltung von Welcome Centern eine einführende Rolle, den Willkommensaspekt, übernehmen und personifizieren oder bei der Umgestaltung von Ausländerbehörden eine interkulturelle Beratungsfunktion einnehmen. Dieses Vorgehen würde die öffentliche Wertschätzung und Wahrnehmung von MO erhöhen und ihnen als potentielle Partner für Regelinstitutionen mehr Gewicht verleihen.

Migrantenorganisationen generieren soziales Kapital

MO bündeln vielschichtige Aufgaben, die für die soziale und berufliche Integration von Migranten und Migrantinnen gesellschaftspolitisch relevant sind. Sie halten seit Jahrzehnten Angebote vor, die von Regelinstitutionen nicht vorgehalten werden (zu hoher Personal- und Zeitaufwand) können bzw. mit ihren Dienstleistungen die Zielgruppe nicht oder kaum erreichen. Sie erschließen sich Bedarfe, schließen Angebotslücken im Bildungs- und beruflichen Bereich, übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und fördern die Beschleunigung von integrativen Prozessen.

Darüber hinaus schaffen sie Räume und Optionen zur Wahrung und Förderung kultureller und sozialer Werte, die von der Zielgruppe gepflegt und weiterentwickelt werden. Sie erweitern mit ihren Initiativen und Zusammenschlüssen die Beteiligungschancen von Migrantinnen und Migranten und schaffen dadurch Vehikel bzw. Verfahren Integrationsvorhaben umzusetzen.

Dieses soziale Kapital gilt es in der öffentlichen Wahrnehmung sichtbar zu machen und vorzustellen. Denn die vielfältigen Angebote der MO sind mehrheitlich unentgeltlich und fußen auf ein ehrenamtliches Selbstverständnis. Deshalb sind die zunehmende Rekrutierung von Fördermitteln und die Intensivierung der Vernetzung zu Regelinstitutionen notwendig. So können die Leistungen, die die MO für die Gesamtgesellschaft erbringen, transparent vermittelt werden.

Migrantenorganisationen – Brückenbauer für den Zugang zu Beruf und Arbeitsmarkt

Die Netzwerke von Migrantenorganisationen spiegeln weitgehend die persönlichen sozialen Netzwerke von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und Neuzuwanderern wider. Sie symbolisieren Wiedererkennungswerte (kulturelles und soziales Verhalten), bieten vertrauensvolle Rahmenbedingungen, emotionalen Beistand und einen Umgang auf Augenhöhe.

Bei der Suche nach beruflichen Einmündungsmöglichkeiten werden oft die vorhandenen informellen und persönlichen Kontakte von Migrantenorganisationen genutzt und über „Mund-zu-Mund-Propaganda“ aktiviert. Fragen über das deutsche schulische und berufliche Bildungssystem, Weiterqualifizierungsmaßnahmen von Jobcentern und Arbeitsagenturen, Anpassungs- und Nachqualifizierungsangeboten, Existenzgründungshilfen etc. werden von MO bearbeitet und bei Bedarf an professionelle Stellen weitergeleitet. Einige arbeiten sehr eng mit Vertretern von Regelinstitutionen zusammen und können daher adressatengenaue Vermittlungen vornehmen.

Um die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten zu fördern und die Zuwanderung von Fachkräften zu forcieren, braucht es aktivierender Ansätze und Instrumente, wie sie in im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ mit seinen 240 Teilprojekten in allen Bundesländern entwickelt und transferiert werden. In den letzten Jahren hat sich auch der Blick auf Migrantenorganisationen in diesem bundesweiten Netzwerk gewandelt; es wird als zeitgemäß und gewinnbringend betrachtet, Migrantenorganisationen in die Landesnetzwerke einzubinden und die fachlichen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten, z.B. durch die Förderung der Facharbeitsgruppe Migrantenorganisationen, zu stärken und zu nutzen. Während die Migrantenorganisationen im IQ-Netzwerk eigenständige Projektträger tätig sind, übernehmen sie je nach Erfahrung, Größe, Arbeitsschwerpunkt und dem Grad einer gewünschten Kooperation mit den Regelakteuren des Arbeitsmarktes auch die Rolle als Kooperationspartner/Tandempartner, Interessenvertreter oder Informationsvermittler. Sie fungieren gleichzeitig als Expertengremium für die Zielgruppe und spezifische fachliche Themen.

„In den letzten Jahren hat sich auch der Blick auf Migrantenorganisationen in diesem bundesweiten Netzwerk gewandelt; es wird als zeitgemäß und gewinnbringend betrachtet.“



6. Kooperation mit Migrantenorganisationen

Eine gleichwertige Kooperation zwischen MO und potentiellen Kooperationspartnern (z.B. Regelinstitutionen, sozialen Verbänden oder weiteren MO) steht und fällt mit klaren Absprachen (Zielsetzungen), einer detaillierten Festlegung von Arbeitspaketen (Rahmenbedingungen) und Kommunikationsstrukturen, die im Vorfeld mit den unterschiedlichen Partnern geklärt werden müssen. Diese bilden dann die Grundlage für eine Zusammenarbeit, die im Verlauf der Kooperationsdauer hinterfragt und bei Bedarf neu justiert werden sollte. So können die unterschiedlichen Expertisen der Mitwirkenden optimal ein- und umgesetzt werden.

Bei den folgenden Stichpunkten werden die wichtigsten Merkmale aufgeführt, die für eine gelingende Kooperation unabdingbar sind und mit einer Checkliste zusammengefasst:

„Eine gleichwertige Kooperation zwischen MO und potentiellen Kooperationspartnern, steht und fällt mit klaren Absprachen (Zielsetzungen) ...“

- Die Kooperationspartner sind sich der unterschiedlichen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit bewusst, kennen ihre Ressourcen und ihre Kompetenzen
- Die Kooperationspartner definieren vorab die Schnittstelle ihrer Ziele und somit die gemeinsamen Ziele für die Übernahme des Projektauftrags.
- Die Kooperationspartner sind sich ihrer unterschiedlichen Sichtweisen, Normen und Werte bewusst und verständigen sich auf eine pragmatische Herangehensweise zur Umsetzung des Vorhabens auf der Basis des Grundgesetzes.
- Unterschiedliche Ressourceneinsätze sollen offen kommuniziert und dargelegt werden, damit nicht der Eindruck entstehen kann, dass die Partner für die gemeinsamen benannten Ziele sich nicht in dem Kontext einbringen, der eventuell von den einzelnen Kooperationspartnern erwartet wird. Vielmehr soll eine Zusammenarbeit stattfinden, von der beide Seiten profitieren und die maßgeblich auf das Interesse des Zielvorhabens ausgerichtet ist.
- Im Projektverlauf sind interkulturelle Trainings für beide Kooperationspartner, MO und Partner, verbindlich (hat sich in der Praxis bewährt).
- Eine unabhängige Clearingstelle im Sinne einer/s Ombudsfrau/mannes bzw. sollte bei dem Kooperationsvorhaben mitgedacht, mitbeantragt werden. Bei auftretenden Differenzen kann eine außenstehende Stelle Unstimmigkeiten klären und wieder für eine gemeinsame Arbeitsgrundlage sorgen bzw. die Kooperation weiter arbeitsfähig halten.

Checkliste zur Gestaltung erfolgreicher Kooperationen:

- Schaffen von transparenten Entscheidungssituationen (Nachvollziehbarkeit gewährleisten)
- Frühzeitige Betrachtung aller Kooperationsmöglichkeiten und Schnittmengen
- Intensiver Austausch und Vorstellung der inhaltlichen Ausrichtungen und Erwartungshaltungen
- Offenlegen der Ziele der Kooperationspartner
- Detail- und Zeitplan der Kooperationsmaßnahmen festlegen
- Expertenteams / Verantwortlichkeiten benennen
- Förderung des Informationsmanagements / Datenaustausches
- Mehrwert der Zusammenarbeit herausstellen und in personal- und organisationsentwicklerischen Maßnahmen einfließen lassen

Gemeinsames Agieren in Augenhöhe

- Setzen von Spielregeln (Kooperationsvertrag)
geeignete Kontrollfunktionen und Sanktionen bei Verstößen festlegen
- Anreize zur Fortführung der Kooperation schaffen (langfristige Möglichkeiten für ein „gemeinsames Lernen und Wachsen“ schaffen)
- Abbruchkriterien vereinbaren

Etablierung „persönlicher“ Beziehungen zwischen den Beteiligten

- Schaffung einer Vertrauensbasis (Freiräume zur Begegnung und zum Austausch schaffen)
- Offene Kommunikationsstrukturen etablieren
- Kontinuierliche Zielgespräche einrichten und nach Stand und Umsetzung hinterfragen

Umfeldbezogene Maßnahmen

- Vorstellung und Präsentation der erreichten Ziele und ihrer Strategien ermöglichen
- Realisierung von Publikationen und Marketingmaßnahmen (Öffentlichkeit informieren)
- Kontinuierlicher Abgleich mit den Förderern und Trägern der Kooperationspartner (Vernetzungsaspekt zementieren) sicher stellen

*„ ... die Etablierung
„persönlicher“ Beziehungen
schafft u.a. eine Vertrauens-
basis und damit Freiräume
zur Begegnung und
Austausch.“*



7. Migrantenorganisationen in der IQ Prozesskette/Good Practice

IQ Prozesskette – Ideale Vernetzung

Das Förderprogramm IQ hat ein Modell zur „Prozesskette der beruflichen Integration“ von Migrantinnen und Migranten entwickelt, das die arbeitsteilige Zusammenarbeit unterschiedlicher lokaler Akteure vorsieht. Das Ziel ist es, Menschen mit Migrationshintergrund so individuell und „passgenau“ zu unterstützen, dass ihre berufliche Integration in der Arbeitswelt nachhaltig gelingt.

Dabei definiert die Prozesskette fünf idealtypische Phasen, zu denen Angebote bereitgehalten werden:

- Zugang, Ansprache, Information
- Berufliche Orientierung und Planung
- Umsetzung und Qualifizierung
- Einstieg in die Erwerbstätigkeit
- Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln

„Unterstützung bei Formalitäten, die bei der Arbeitsplatzsuche und bei Bewerbungen zu beachten sind, erleichtert den Zugang zum Arbeitsmarkt ...“

Angeführt werden Praxisbeispiele, die aufzeigen, dass Migrantenorganisationen eine wichtige Rolle bei der individuellen und passgenauen Unterstützung von Migrantinnen und Migranten einnehmen und die Phasen der Prozesskette in Projekten erfolgreich abdecken:

Die Phase „Zugang, Ansprache und Information“ ...

... steht für den Zugang von erwachsenen Migrantinnen und Migranten zu Informationen. Sei es für einen beruflichen Einstieg, einen Wiedereinstieg aus der Arbeitslosigkeit oder die berufliche Weiterentwicklung.

Hierzu zählen Informationen zu ausländerrechtlichen Bestimmungen oder zur Struktur des Arbeitsmarktes ebenso wie Informationen über Angebote zur Quali-



zierung oder zu Sprachkursen. Unterstützung bei Formalitäten, die bei der Arbeitsplatzsuche und bei Bewerbungen zu beachten sind, erleichtert den Zugang zum Arbeitsmarkt. Eine verbesserte Ansprache und Information kann durch niedrigschwellige Informationsangebote oder die Zusammenarbeit mit Migrant*innenorganisationen gesichert werden.

Beispiel 1:

Das Projekt „Beruflich anerkannt?!“ von AGABY (Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migrant*innen- und Integrationsbeiräte Bayerns) bietet in Zusammenarbeit mit dem IQ-Landesnetzwerk Migranet Informationen für Migrant*innenorganisationen und -beiräte zum Anerkennungsgesetz (Bundesgesetz zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse, BSFG) sowie den bestehenden Beratungsstrukturen in Bayern.

Es unterstützt zudem Migrant*innenorganisationen darin, die relevanten Informationen zur beruflichen Anerkennung in den Communities weiterzuleiten. Eine Referentin der AGABY informiert und diskutiert mit Migrant*innenvereinen, Beiräten und anderen interessierten Organisationen vor Ort Chancen, Möglichkeiten und Problematiken des Anerkennungsgesetzes und seiner Umsetzung. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Multiplikator*innen und Multiplikatoren aus Migrant*innenorganisationen für die weitere Verbreitung von Information und Inhalten rund um das Thema Anerkennungsgesetz zu schulen.

Beispiel 2:

Jährlich organisiert ASM e.V. in Kooperation mit der Handelskammer Hamburg eine Informationsveranstaltung für Menschen mit Migrationshintergrund, die sich für die Gründung eines Unternehmens oder eine freiberufliche Tätigkeit interessieren. Die Veranstaltung findet in der Handelskammer Hamburg statt. ASM wirbt in migrantischen Communities, Migrant*innenorganisationen und ethnischen Medien für das Informationsangebot. Die inhaltlichen Beiträge werden von Kolleginnen und Kollegen der Kammer und ASM gestaltet.

So gibt es in der Regel einen Überblick über die Hamburger Gründungslandschaft sowie einen Überblick über die aktuellen Beratungs- und Unterstützungsangebote der Handelskammer und Arbeitsgemeinschaft. Interviews und Gespräche mit Migrant*innen und Migranten, die gegründet haben und aus der Praxis über ihre Erfolge und Risiken berichten, runden dieses niedrigschwellige Informations- und Zugangsangebot ab.

Die Phase „berufliche Orientierung und Planung“...

... zielt darauf ab, erwachsenen Migrant*innen und Migranten eine vertiefte Orientierung über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven zu geben. In dieser Phase werden z.B. Instrumente und Methoden angewendet, um nach passenden, entwicklungsfördernden und existenzsichernden Arbeitsplätzen zu suchen, oder um konkrete berufliche Perspektiven zu entwickeln.

„Migrant*innenorganisationen bieten Angebote zur beruflichen Beratung, zur Kompetenzfeststellung und zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ...“

Migrantenorganisationen bieten Angebote zur beruflichen Beratung, zur Kompetenzfeststellung und zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

Beispiel 1:

Tür an Tür - miteinander leben und wohnen e.V. im IQ-Landesnetzwerk Bayern angesiedelt, hält Angebote für Ratsuchende wie Beratung zu Anerkennungsverfahren und zur Existenzgründung vor, bietet Laufbahnberatung & Kompetenzfeststellung sowie Beratung zu Nach- und Anpassungsqualifizierung an. Gleichzeitig werden Qualifizierungs-, Beratungs- und Schulungsangebote für Arbeitsmarktakteure zur Umsetzung des Anerkennungsgesetzes durchgeführt. Die Stärkung der Professionalisierungs- und Partizipationsansätze von Migrantenorganisationen spielt in der Zusammenarbeit mit den Akteuren eine besondere Rolle.

Beispiel 2:

Im Rahmen des IQ-Förderprogramms bietet die MOZAIK gGmbH kostenlose Erstberatungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse an. Der Beratungsschwerpunkt liegt auf Berufen, die im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammer (IHK) angesiedelt sind. Zu den Berufen im handwerklichen Bereich berät die Handwerkskammer Ostwestfalen Lippe zu Bielefeld (HWK). Die MOZAIK-Mitarbeiter geben ebenfalls Auskunft und Hilfestellung über weitere Abschlussarten nach dem neuen Anerkennungsgesetz, wie z. B. bei Fragen zu Hochschulabschlüssen. Die Beratung kann telefonisch, per E-Mail oder persönlich in den Büroräumen von MOZAIK in den Sprachen Deutsch, Englisch, Türkisch, Kurdisch, Portugiesisch oder Russisch durchgeführt werden. Weitere Sprachen sind auf Anfrage ggf. möglich.

In der Phase „Umsetzung und Qualifizierung“ ...

... geht es darum, mit Hilfe von Qualifizierungen die individuellen Chancen von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Migrantenorganisationen bieten Trainingsmaßnahmen und vermitteln Interessierte in Anpassungs- und Nachqualifizierungen oder abschlussorientierte Weiterbildungsangebote.

Beispiel 1:

Die Bildungs- und Beratungskarawane e. V. in Hamburg bietet seit Januar 2013 niedrigschwellige Beratungen an. Das Projekt „Qualifikation für MigrantInnen“ hat als primäres Ziel, mehr Erwachsene mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei wird die Umsetzung des Bundesgesetzes zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse begleitet, an der Entwicklung von Anpassungs- und Nachqualifizierungsmaßnahmen mitgewirkt. Zudem werden gezielt Fachkräfte mit Migrationshintergrund für das Handwerk gewonnen.

Eine zentrale Rolle im Beratungsangebot spielt die berufliche Orientierung, Beratung und Begleitung von muslimischen Frauen. Dabei wird in der Praxis eine enge Zusammenarbeit mit den Akteuren der Arbeitsverwaltung aufgebaut.

„Die Stärkung der Professionalisierungs- und Partizipationsansätze von Migrantenorganisationen spielt in der Zusammenarbeit mit den Akteuren eine besondere Rolle.“

Das Beispiel 2:

Der Landesverband der kommunalen Migrantenvertretungen Baden-Württemberg (LAKA) trägt mit seinem Projekt „Sensibilisierung und Weiterbildung von kommunalen Migrantenvertretungen und Akteuren der Migrationsarbeit“ landesweit dazu bei, dass Migrantenvertretungen und MO mit ihren vielfältigen Ressourcen als Akteure und Partner in den Kommunen stärker wahrgenommen, angenommen und eingebunden werden.

Dabei konzentriert sich das Projekt auf landesweite Weiterbildungen für Migrantenvertretungen und Akteure der Migrationsarbeit zur „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“, führt Veranstaltungsreihen zu weiteren Themen der Arbeitsmarktintegration in Schwerpunktkommunen durch und stärkt den Aspekt der Professionalisierung von MO als Partner der beruflichen Integration vor Ort.

Der „Einstieg in die Erwerbstätigkeit“ bezeichnet die Phase ...

... des Übergangs in eine abhängige oder selbstständige Erwerbstätigkeit. Die Ansprache und Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und die Bereitschaft von Unternehmen zu fördern, Migrantinnen und Migranten einzustellen, spielt hier eine große Rolle. Migrantenorganisationen unterstützen beim Einstieg in Arbeit durch Bewerbungs- und Vermittlungsangebote.

Beispiel 1:

Das von MOZAIK gGmbH initiierte MSO – Bewerbungscenter richtet sich an arbeitslose Frauen und Männer sowie an von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte mit Migrationshintergrund und geringen Deutschkenntnissen, die in Migrantenorganisationen aktiv sind. Eine Bedarfserhebung in der Region Ostwestfalen-Lippe ging der Realisierung des Bewerbercenters voraus.

So wurde zunächst der thematische Schwerpunkt der Migrantenorganisationen festgestellt und Informationen über den Bildungshintergrund der Mitglieder eingeholt. Dabei wurde festgestellt, dass ein großes Interesse am Thema der beruflichen Bildung besteht. Wo finde ich Jobangebote, Hilfestellungen zum Thema Bewerbung und Vorstellungsgespräche? Wie kann ich eine Firma gründen? - waren zentrale Fragen. Ansprechpartner der MSO-Bewerbungscenter ist ein/e hauptamtliche/r, muttersprachliche/r Bewerbungsberater/in.

Beispiel 2:

Das Projekt ¡Bienvenid@s! – Willkommen in Baden-Württemberg! -Beschäftigungsperspektiven für neue Einwandererinnen und Einwanderer aus Spanien- nimmt Fachkräfte und junge leistungsorientierte neue Zuwandererinnen und Zuwanderer aus Spanien in Baden Württemberg auf, heißt sie willkommen und ermöglicht eine erfolgreiche Erstintegration. Ein sprachlich-kulturkompetentes Begleitprogramm, die Zusammenarbeit mit spanischsprachigen Migrantenorganisationen und die Vernetzung der Akteure des Arbeitsmarktes unterstützen hier den Einstieg in Erwerbstätigkeit. Träger des Projektes ist die AEF - Spanische Weiterbildungsakademie e. V.

>> www.aef-bonn.de

„ ... Dabei wurde festgestellt, dass ein großes Interesse am Thema der beruflichen Bildung besteht.

Wo finde ich Jobangebote, Hilfestellungen zum Thema Bewerbung und Vorstellungsgespräche?“

**„ ... eine abhängige
oder selbstständige
Erwerbstätigkeit
zu sichern und
weiterzuentwickeln
- unabhängig
von staatlichen
Transferleistungen. “**

Die Phase „Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln“ ...

... zielt darauf, eine abhängige oder selbstständige Erwerbstätigkeit zu sichern und weiterzuentwickeln - unabhängig von staatlichen Transferleistungen. In dieser Phase sind beispielsweise betriebliche Qualifizierungsangebote von Bedeutung oder Beratungsangebote, um Existenzgründungen zu stabilisieren.

Beispiel:

ASM e.V. organisiert Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung für Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund. Pro Jahr besuchen ca. 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmer diese Qualifizierungsmaßnahmen. Dadurch werden die migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmer in Ausbildungsfragen geschult, da sie mehrheitlich berufliche Quereinsteiger sind und keine Ausbildung nach dem Dualen Ausbildungssystem durchlaufen haben. Die Schulungen helfen die Ausbildungsqualität zu sichern und den -standard zu zementieren.



8. Interkulturelle Kriterien

Viele Mitglieder der Facharbeitsgruppe MO haben im Verlauf ihrer praktischen Arbeit mit unterschiedlichsten Netzwerkpartnern zusammengearbeitet und mit Regelinstitutionen gemeinsame Projekte realisiert. Bei diesem „gemeinsamen Agieren“ sind Erfahrungen und Kenntnisse gesammelt worden, die nicht nur in dieser Handreichung skizziert werden, sondern auch zukünftigen potentiellen Kooperationspartnern zur Verfügung gestellt werden sollen.

So hat z.B. MOZAIK gGmbH als Migrantenorganisation und Träger von Maßnahmen einen Fragenkatalog entwickelt, der sich mit interkulturellen Rahmenbedingungen und Zugängen beschäftigt. Dabei zielt der Katalog auf die Zusammenarbeit zwischen Migrantenorganisation und Kooperationspartner (z.B. Regelinstitution) ab, die an Hand einer Checkliste prüfen können, ob interkulturelle Kenntnisse bzw. Kompetenzen bereits vorhanden sind oder in Form von Schulungen noch vermittelt werden müssen.

Darüber hinaus werden Fragen erörtert, wie Maßnahmen grundsätzlich unter interkulturellen Gesichtspunkten konzipiert und entwickelt werden sollten, wie Ausschreibungsverfahren so gestaltet werden können, dass Migrantenorganisationen eine reelle Chance im Wettbewerb erhalten oder wie interkulturelle Kriterien bei Zertifizierungsverfahren von arbeitsmarktorientierten Maßnahmen berücksichtigt werden können.

Die Checkliste kann ebenfalls als (Teil-) Grundlage für einen Kooperationsvertrag zwischen den einzelnen Partnern genutzt werden und/oder als ein „interkultureller Entwicklungsplan“ für Organisationseinheiten dienen, die langfristig interkulturelle Standards strukturell verankert wollen. Zielgruppen für eine Sensibilisierung für die Arbeit mit interkulturellen Kriterien können z.B. Zertifizierungsstellen, Arbeitsverwaltungen, Weiterbildungseinrichtungen sein.

Im Anschluss folgen Stichworte und Fragen, die als „Appetitmacher“ dienen sollen. Die ausführliche Version ist *bei MOZAIK gGmbH* einzusehen und zu beziehen.

- Was ist unter einer kooperativen und/oder partizipativen Zusammenarbeit unter Kooperationspartnern zu verstehen (z.B. zwischen MO und Regelinstitution)? Wie wird er und wie soll er mit welchen Instrumenten umgesetzt werden?
- Welche interkulturellen Öffnungsprozesse sind vom Träger vorgesehen oder werden aktuell umgesetzt? Haben bereits Schulungen und Follow ups stattgefunden?
- Welche finanziellen Ressourcen sind für die interkulturellen Öffnungsprozesse vorgesehen?
- Wie ist die Beteiligung und Einbeziehung von Migrantinnen und Migranten in betrieblich, relevanten Fragen aussieht? Sind Migrantinnen und Migranten als Auszubildende, Fach- und Führungskräfte vertreten? Wie sieht das konkrete Personalrekrutierungsverfahren aus? Werden in dem Zusammenhang interkulturelle Kriterien vorausgesetzt und bedacht?
- Wie wird neben der „Verkehrssprache Deutsch“ der Aspekt von Mehrsprachigkeit (Muttersprache) gefördert? Sind weitere Angebote in unterschiedlichen Herkunftssprachen vorhanden oder vorgesehen?

Fortsetzung nächste Seite

„ ... Migrantenorganisation und Träger von Maßnahmen haben einen Fragenkatalog entwickelt, der sich mit interkulturellen Rahmenbedingungen und Zugängen beschäftigt ...“

- Nach welchen qualitativen Faktoren werden interkulturelle Kriterien (u.a. Migrationsgeschichte, rechtlicher Status, Herkunftsland,) benannt und überprüft? Welche Evaluationsmethoden sind dafür vorgesehen und werden angewandt?
- Wie werden Themen wie z.B. Diskriminierung, Chancenungleichheit, Rassismus im Verein, im Projekt, beim Träger thematisiert bzw. aufgearbeitet?
- Wie wird die Qualität der Angebote (Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsangebote) für die Zielgruppe „gemessen“? Welche Parameter werden dafür angewandt?
- Wie werden interkulturelle Aspekte in den Konzepten (u.a. Mehrsprachigkeit, unterschiedliche Herkunftskulturen, rechtlicher Status) berücksichtigt?
- Wie werden positive Ergebnisse und Beispiele interkultureller Arbeit öffentlich kommuniziert und publiziert?
- Wie wird die Nachhaltigkeit von interkulturellen Öffnungskonzepten und -prozessen durch den Verein, den Projekt- bzw. Maßnahme-Träger gewährleistet, überprüft und gesichert?
- Wie werden in der Organisation, beim Träger, im Projekt Potenziale und vorhandene Ressourcen bzw. Expertisen von Migrantinnen und Migranten wertgeschätzt bzw. genutzt? Wie werden sie vor- und dargestellt?



9. Migrantenorganisationen – Ressourcen und Professionalisierung

Über die Aspekte, dass Migrantenorganisationen über Zugänge, Kenntnisse und Expertisen bei der Ansprache und Begleitung von Migrantinnen und Migranten in kulturellen, sozialen und beruflichen Integrationsvorhaben verfügen, ist in den vorherigen Kapiteln eingegangen worden. Ebenfalls wurde mit den aufgeführten Praxisbeispielen aus dem IQ-Netzwerk dargelegt, wie eine Zusammenarbeit zwischen MO und Regelinstitutionen im Interesse der Kooperationspartner und der Zielgruppe funktionieren, effektiv und zielführend gestaltet werden kann.

Allerdings verfügen nicht alle MO über ausreichende humane und ökonomische Ressourcen sowie Kapazitäten, um in ein lokales, regionales oder überregionales Netzwerk zur sozialen und beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten „einsteigen“ zu können. Damit allerdings das Kooperationsmodell „MO und Partner“ weiter ausgebaut und entwickelt werden kann, gilt es noch einige Parameter deutlicher zu beleuchten und in den Vordergrund zu stellen.

Die Mitglieder der IQ-Fach-AG Migrantenorganisationen empfehlen daher, die Ressourcen und Fähigkeiten der MO nicht nur als soziales, sondern auch als wirtschaftliches Kapital zu betrachten. Es gilt, sie verstärkt und ganz gezielt in politische und integrative Vorgaben einzubinden und in Umsetzungsverfahren mit entsprechenden Informationen, Netzwerkzugängen und monetären Mitteln zu fördern. Selbstverständlich ist nicht jede MO per se ein potentieller Kooperationspartner; Bedingungen, Voraussetzungen und Kriterien sind im Vorfeld klar zu analysieren und abzustecken. Darüber hinaus können nicht alle migrantischen Interessenvertretungen auf Grund ihrer Dispositionen und Ausrichtungen Vorgaben entsprechen, die darüber hinaus zu einer eventuellen Überforderung führen könnten.

Dennoch sollte eine Zusammenarbeit zwischen MO und Partnern als Professionalisierungsprozess betrachtet und unter diesem Gesichtspunkt verfolgt werden. Nicht nur die Interessensvertretungen von Migrantinnen und Migranten sollten in Qualifizierungsmaßnahmen professionalisiert werden (Öffentlichkeitsarbeit, Antragsverfahren, Netzwerkarbeit etc.), sondern auch die weiteren Partner (interkulturelle Trainings). Der Mehrwert von Kooperationen zwischen Organisationen der Zielgruppe und der Aufnahmegesellschaft, den sogenannten Brückenbauern zwischen Regelinstitutionen und der Zielgruppe, sollte dabei im Fokus stehen und kontinuierlich ausgebaut werden.

Die Mitglieder der IQ-Fach-AG Migrantenorganisation begleiten und verfolgen Professionalisierungsprozesse zwischen MO und anderen Institutionen, deren Verläufe und Ergebnisse, die sie in Fachgremien und bei Veranstaltungen vorstellen.

„ Die Mitglieder der IQ-Fach-AG Migrantenorganisationen empfehlen daher, die Ressourcen und Fähigkeiten der MO nicht nur als soziales, sondern auch als wirtschaftliches Kapital zu betrachten. “

Migrantenorganisationen in IQ (Integration durch Qualifizierung)

Organisationen	Angebote
<p>AEF Academia Española de Formación Spanische Weiterbildungsakademie e.V. 1984 von spanischen Emigranten gegründet mit Sitz in Bonn. Setzt sich seitdem für das interkulturelle Zusammenleben und die Integration in Deutschland ein. Sie zielt auf die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstintegration ermöglichen, ▪ ein sprachlich-kulturkompetentes Begleit- und Unterstützungsprogramm anbieten und Arbeitsmarktakteure vernetzen <p>» www.aef-bonn.de</p>
<p>AGABY Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migranten und Integrationsbeiräte Bayerns 1993 gegründet; gehört seit 1997 als Gründungsmitglied dem Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat an. Schwerpunkt ist Empowerment und Partizipation – Stärkung des bürgerlichen Engagements und der Beteiligung von Migrantenorganisationen in Bayern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote von Menschen mit Migrationshintergrund unterstützen ▪ Kompetenzen stärken und den Austausch fördern. ▪ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen, die in Kommunalverwaltungen und bei freien Trägern im Bereich der Integration tätig sind. <p>» www.agaby.de</p>
<p>AGARP Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration Rheinland-Pfalz Sie unterstützt seit 1992 die politische Meinungsbildung und Willensartikulation der Menschen mit Migrationshintergrund in Rheinland-Pfalz</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskriminierungen und Rassismus entgegen wirken ▪ Ehrenamtliche Arbeit und gesellschaftspolitisches Engagement von Zugewanderten und ihre Anerkennung durch die Regel Institutionen fördern <p>» www.agarp.de</p>
<p>ASM e.V. Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V.; Hamburg 2007 in der Handelskammer Hamburg von Unternehmern mit Migrationshintergrund gegründet. Arbeitsbereiche sind Ausbildung und Existenzgründung. Das Team setzt sich aus Menschen mit unterschiedlichem Zuwanderungshintergrund und Deutschen zusammen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildungsplätze bei Unternehmern mit Migrationshintergrund akquirieren ▪ Unternehmer und Azubis während der Ausbildung begleiten ▪ Existenzgründerinnen und Existenzgründer mit Migrationshintergrund informieren, beraten und qualifizieren <p>» www.asm-hh.de</p>
<p>BBK – Bildungs- und Beratungskarawane e.V.; Hamburg Gegründet 2001, Teilprojekträger mit differenzierten Beratungsleistungen insbesondere für Migrantinnen und Migranten im Netzwerk Hamburg – NOBI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seminaren zu Gesundheits- und Bildungsthemen durchführen, ▪ Finanzkompetenz für Frauen, Berufserkundungen für Kinder und Einzelberatungen anbieten <p>» www.bbkarawane.de</p>
<p>Club Dialog e.V.; Berlin 1988 in Berlin gegründet, um zum kulturellen Austausch zwischen russischsprachigen Berlinern und Berlinern anderer Herkunft und Kultur beizutragen und Integration und Partizipation von Einwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion zu fördern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufs-, Ausbildungs- und Anerkennungsberatung (insbes. zu Berufsabschlüsse aus osteuropäischen Ländern) anbieten ▪ Berufsorientierung, Bildung, Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und ihren Eltern gestalten <p>» www.club-dialog.de</p>
<p>ELFE – Deutsch-russische Kulturschule Saarbrücken e.V. deutsch-russische Kulturschule, organisiert seit 2002 Russischunterricht für Kinder im Alter von 6 bis 17 Jahren. Ziel des Vereins ist die Förderung der kulturellen, sozialen und intellektuellen Entwicklung der Kinder und leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Integration von Migranten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anerkennung von im Ausland erworbenen Diplomen und Abschlüsse unterstützen. Berufsorientierung, ▪ Erfolgreiche berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den deutschen Arbeitsmarkt fördern. <p>» www.bvre.de/deutsch-russische-kulturschule-elfeev-saar-bruecken.html</p>
<p>KUBI – Verein für Kultur und Bildung e.V. Frankfurt, Hessen 1993 von Türken und Deutschen in Frankfurt am Main gegründet. Ziel ist, die schulischen und beruflichen Integrationschancen von jungen Menschen gleich welcher Herkunft zu verbessern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildungs-Coaching für junge Menschen mit Migrationshintergrund anbieten ▪ Multiplikatorenschulungen zum Thema Arbeitsmarkt ▪ sowie Arbeitsmarktgespräche mit Migrantenorganisationen und Entscheidungsträgern des Arbeitsmarktes (z.B. Arbeitsagentur, JobCenter und Kammern) durchführen <p>» www.egitim.de</p>

Organisationen	Angebote
<p>LMDR e.V. – Landsmannschaft der Deutschen aus Russland e.V. OG Halle / Saale Seit 2006 ist die LMDR e.V. in Halle bei der Integration von Spät- aussiedlern und Migranten sehr aktiv. Die Ortsgruppe versteht sich seit ihrer Gründung als Interessenvertretung, Hilfsorganisa- tion und Kulturträgerin der Deutschen aus Russland. Diese Arbeit ist nur mit einem starken Netzwerk (www.integration.halle.de, www.lamsa.de) möglich.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ansprache von MO ▪ Ermittlung von Ansprechpartnern aus den MO, Initiativen und unter Einzelpersonen für die Jobcenter ▪ Multiplikatorenschulungen für Mitglieder aus Mo ▪ Vermittlung zwischen den Jobcentern u. Migrantinnen u. Migranten zur Erleichterung der Arbeitsmarktintegration <p>» www.lmdr.de</p>
<p>MOZAIK gGmbH Bielefeld, Nordrhein-Westfalen Die MOZAIK gGmbH wurde 2003 als gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote durch Akademiker mit Einwanderungsgeschichte gegründet. Ziel der gemeinnützigen Gesellschaft ist es die Integration und Teilhabe insbesondere von Einwanderinnen und Einwanderern zu verbes- sern und interkulturelle Lösungen für das Einwanderungsland Deutschland zu entwickeln.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstberatungs- & Servicestelle beim Anerkennungsverfahren ▪ Interkulturelle Qualifizierung und Beratung relevanter Arbeitsmarktakteure ▪ Ausbau der Beratungskompetenz von MO ▪ Einbindung von MO in (Arbeitsmarkt-) Netzwerke ▪ Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE) <p>» www.mozaik.de</p>
<p>TBB – Türkischer Bund in Berlin Brandenburg e.V. Überparteilicher Dachverband von Organisationen und Einzel- personen seit 1991. Vertritt das Interesse von türkisch- stämmigen Menschen und fordert Chancengleichheit sowie Teilhabemöglich- keiten in allen Lebensbereichen ein. Seit 2013 FSJ Träger.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anerkennungscoaching und kostenlose Beratung zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse ▪ Begleitung der Ratsuchenden zu Behörden, AA, zum Jobcenter oder zur zuständigen Stelle ▪ Beratungsstelle für Gleichbehandlung / gegen Diskriminierung. ▪ Seit 2013 FSJ Träger <p>» www.tbb-berlin.de</p>
<p>TGSH – Türkische Gemeinde Schleswig-Holstein e.V. ertritt seit 1995 die in Schleswig-Holstein lebenden Türken gegenüber den deutschen und türkischen Behörden sowie der Öffentlichkeit in Sachen Einwanderungs-, Minderheiten- und Ausländerpolitik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anerkennung ausländischer Abschlüsse begleiten ▪ Kostenlose Beratung zur Annerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse ▪ Begleitung der Ratsuchenden zu Behörde, z.B Agentur für Arbeit, Öffnung und relevanten Rechtsthemen schulen. <p>» www.tgsh.de</p>
<p>Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH koordiniert und initiiert seit 2005 verschiedene Projekte zur Unterstützung und Förderung von Flüchtlingen und Personen mit Migrationsgeschichte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Koordination des bayerischen Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) ▪ Angebote zur Anerkennungsberatung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen ▪ Laufbahnberatung, Qualifizierung und Beratung von Arbeits- marktakteuren sowie Vernetzung bestehender Angebote <p>» www.agaby.de</p>

www.nobi-nord.de
www.netzwerk-iq.de

 Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“

Gefördert durch:



Träger des Projekts:

