

vorurteilsfrei, vertrauensvoll, ergebnisoffen:  
berufliche Beratung für Eingewanderte

## Handlungsempfehlungen

des Facharbeitskreises „Beratung“ vom  
Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

## Impressum

### Herausgeber:

Facharbeitskreis „Beratung“ vom  
Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

Leitung und Koordination  
Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS  
bei Arbeit und Bildung e.V.  
Lindenstr. 20-25, 10969 Berlin

### Redaktion:

Elke Knabe/ IQ-Facharbeitskreis Beratung

### Fotos:

for mat medienagentur + verlag gmbh

### Grafik:

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk

### Druck:

Berufsbildungswerk im Oberlinhaus, Potsdam

**März 2009**

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesagentur für Arbeit (BA)



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Bundesagentur  
für Arbeit

vorurteilsfrei, vertrauensvoll, ergebnisoffen:  
berufliche Beratung für Eingewanderte

## Handlungsempfehlungen

des Facharbeitskreises „Beratung“ vom  
Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

## Editorial

### gut beraten

Wer arbeitslos ist und nach einer Orientierung sucht oder Gefahr läuft, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, braucht gute und professionelle Beraterinnen und Berater. Langfristige Arbeitslosigkeit gefährdet nicht nur die Existenzsicherung, sondern auch das Selbstwertgefühl. Einwanderer, die aus anderen Ländern hierher gekommen sind, haben es häufig besonders schwer, denn vielen ist unklar, wo professionell tätige Beraterinnen und Berater zu finden sind.

Eigene Unsicherheiten und Schwierigkeiten beim Umgang mit dem deutschen Behörden-dschungel, wenig Wissen über die Verwertbarkeit der eigenen Kompetenzen am deutschen Arbeitsmarkt, nicht anerkannte Qualifikationen, wenig Informationen über die eigenen Rechte und Pflichten sind einige der Barrieren, die es zu bewältigen gibt. Persönliche Kontakte und Netzwerke, die einen Weg zurück ins Arbeitsleben eröffnen, fehlen zudem oft. „Hier ist guter Rat teuer“ sagt ein deutsches Sprichwort. Das trifft zum Glück auf die Beratung für Beruf, Bildung und Beschäftigung in aller Regel nicht zu. „Wertvoll“, wäre der passendere Begriff. Und deshalb ist es so wichtig, dass alle Menschen die Möglichkeit haben, eine gute Beratung in Anspruch nehmen zu können und auch den Weg dorthin finden.

Dies auch für Menschen mit Einwanderungshintergrund oder Neueinwanderern zu gewährleisten, ist eine der Aufgaben, der sich das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ seit 2005 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales stellt. Die vorliegenden Handlungsempfehlungen zum Thema Beratung in Beruf, Bildung und Beschäftigung beschreiben, wie diese anspruchsvolle Aufgabe zu meistern ist.

#### **Wolfgang Fehl**

Leiter des Koordinierungsprojektes  
„Integration durch Qualifizierung“ (IQ)

#### **Stefan Nowack**

Leiter des Kompetenzzentrums  
KUMULUS-PLUS

## Inhalt

<b>Speziell für Einwanderer: Beratung für Beruf, Bildung und Beschäftigung</b>	Seite 6
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Bedeutung beruflicher Beratung</li><li>■ Methoden professioneller Beratung und ihre Anwendbarkeit</li><li>■ Grenzen für migrationsspezifische Beratung</li></ul>	
<b>Fair geht vor: strukturelle Diskriminierung erkennen und beseitigen</b>	Seite 9
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Definition struktureller Diskriminierung</li><li>■ strukturelle Diskriminierung in der Arbeitswelt, Studien und Auswirkungen</li><li>■ Umgang mit struktureller Diskriminierung in der Beratung</li></ul>	
<b>Ein Fall für Profis: besondere Anforderungen an Beraterinnen und Berater für Eingewanderte</b>	Seite 12
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Berufs- und Lebenserfahrungen aus anderen Ländern erkennen und bewerten</li><li>■ Anerkennung Ausländischer Qualifikationen einleiten</li><li>■ Aufenthaltsrecht und Arbeitserlaubnis berücksichtigen</li><li>■ interkulturell kompetent beraten</li></ul>	
<b>Zugänge schaffen: alternative Informationswege und Angebote</b>	Seite 15
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Transparenz in der Beratungs- und Qualifizierungslandschaft bieten</li><li>■ fremdsprachige Infomaterialien bereitstellen</li><li>■ mit Migrantenselbstorganisationen kooperieren</li><li>■ alternative Zugangsformen zu Beratung und Informationen anbieten</li></ul>	
<b>Alles, was recht ist: Empfehlungen zu SGB II und III, Hartz IV</b>	Seite 18
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Beratungsprozess durchgehend begleiten, Netzwerke machen's möglich</li><li>■ Beratung von Vermittlung und Leistungsbezug abkoppeln</li><li>■ mehr Beratende mit Migrationshintergrund in Regelberatungsinstitutionen</li><li>■ begleitende Sprachförderung zu allen Qualifizierungsmaßnahmen anbieten</li><li>■ spezifische Fort- und Weiterbildungen für Zugewanderte</li></ul>	
<b>Zukunftspläne: Arbeitsschwerpunkte bis 2010</b>	Seite 20
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Kooperationen mit Hochschulen und Ausbildungsinstitutionen für migrationsspezifische Bildungsmodule in der Beraterausbildung</li><li>■ Weiterbildungsprogramm für Beraterinnen und Berater</li><li>■ geladene Fachleute</li><li>■ Kontakte IQ-Facharbeitskreis „Beratung“</li></ul>	
<b>Gemeinsam mehr erreichen: das Netzwerk IQ</b>	Seite 23
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Deutschlandkarte</li><li>■ Kontakte</li></ul>	

## Speziell für Einwanderer: Beratung für Beruf, Bildung und Beschäftigung

Die Arbeitswelt der Zukunft ist anspruchsvoll, vielseitig und hochinteressant. Um hier Schritt halten zu können, wird ein den Arbeitsalltag begleitendes, letztendlich Arbeitsleben langes Lernen gefordert, das die Beschäftigungsfähigkeit sichert oder überhaupt erst herstellt. Es gilt, das Ohr stets am Puls der Zeit zu haben, heute schon zu wissen, was morgen gefragt sein wird und sich jetzt vorzubereiten, um auch morgen eine begehrte Fachkraft zu sein.

Doch die Wissensgesellschaft Deutschland muss aufpassen, dass auf diesem Weg nicht viele Erwerbsfähige auf der Strecke bleiben. Zum Beispiel Arbeitnehmer, deren Bildungsvoraussetzungen nicht besonders gut sind. Oder Menschen mit Qualifikationen aus anderen Ländern. Einwanderer sind heute stärker von Arbeitslosigkeit betroffen und haben häufiger keine in Deutschland anerkannten Qualifikationen. Die Startposition ist schlechter – das belegen die Statistiken.

Die Ursachen für die hohe Arbeitslosigkeit unter Einwanderern liegen vor allem in der wirtschaftlichen Entwicklung und dem zunehmend geringer werdenden Bedarf der Wirtschaft, in erster Linie der Industriebetriebe, an niedrigqualifizierten Fachkräften. Überdurchschnittlich viele auch gut qualifizierte Eingewanderte sind im niedrigqualifizierten Sektor tätig – und sind somit überproportional vom Stellenabbau betroffen. Dem gegenüber steht ein eklatanter Fachkräftemangel, in dem die gut bis hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten dringend gebraucht, aber aufgrund der restriktiven Anerkennungspraxis nicht eingesetzt werden.

### **Lesetipp auf [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de):**

Bettina Englmann, Martina Müller: „Brain Waste – Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland“, Hrsg.: Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH – Teilprojekt „Global Competences“, Augsburg 2007

[www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

Dennoch ist die Lage nicht aussichtslos. Professionelle Beratung für Beruf, Bildung und Beschäftigung kann hier viel leisten – und wird immer wichtiger werden. Nur müssen die Angebote auch für Eingewanderte zugänglich sein, von ihnen angenommen werden und ihren Beratungsbedürfnissen entsprechen.

Brauchen Einwanderinnen und Einwanderer also spezifische Beratungsangebote? Diese Frage hat der IQ-Facharbeitskreis „Beratung“ eingehend geprüft. Betrachtet man dies von der Seite der Beratungsmethodik, wird schnell deutlich, dass auch in sogenannten migrationspezifischen Beratungen, die gleichen Methoden wie in anderen professionellen Beratungen angewandt werden, also in der Regel eine Kombination aus:

- der Klientenzentrierten Beratung (Rogers),
- der Lösungsorientierten Kurzberatung (Miller / Shazer),
- behavioristischen Ansätzen (Spiegler / Guevremont) und
- der Informationsstrukturellen Methode (Ertelt / Schulz).

**Lesetipp auf [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de):**

Florian Niedlich, Friedemann Christ, u.a.: „Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards“  
Hrsg.: Rambøll Management im Auftrag des BMBF, Hamburg 2007.

[www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

Alle vier Ansätze betonen den Aspekt der Beziehungsgestaltung als ein wichtiges Element des Beratungsprozesses. Unterschiede bestehen allerdings in Bezug auf das Verhältnis von Beratendem und Ratsuchendem während des Beratungsprozesses und zwar in Bezug auf den jeweiligen Anteil an der Problemlösung. Inwieweit geben Beratende „nur“ Hilfe zur Selbsthilfe oder lenken den Beratungsprozess, greifen also ein? Berufliche Beratung wäre ja vergleichsweise einfach, wenn Ratsuchende immer das sagen würden, was sie wirklich meinen. Oder wenn sie stets genau wüssten, was sie werden wollen und was zu ihnen passt. Dies ist häufig nicht der Fall, daher ist es die Auftragsbasis des Beraters, das herauszufinden – durch professionelle Gesprächsführung also Methoden und Fragetechniken, durch anregende Denkanstöße. Besonderer Aufmerksamkeit gilt hier dem impliziten Bereich, der ohne ein gekanntes Repertoire der Beraterinnen und Berater nicht erkannt wird.

**Ein Beispiel:** Da kommt eine junge Frau in die Beratung und sagt: „Ich suche irgendeinen Job im Büro.“ Die Beraterin will das genauer wissen und im Gespräch kommt ihr der Verdacht, dass die Interessen der Frau ganz woanders liegen, nämlich mehr im technischen Bereich, dass sie aber ihr Leben lang dahin geprägt wurde, dass Frauen und Technik nicht vereinbar sind. Die Beratung so zu leiten, dass die junge Frau selbst zu dieser Erkenntnis kommt, ist die Herausforderung der Beratenden. Keine leichte Sache.

Wenn diese Frau nicht aus Deutschland stammt, sondern beispielsweise aus dem Sudan, wird Beratenden und ihrer Wahrnehmungsfähigkeit noch mehr abverlangt – wie Kenntnisse der Kultur und interkulturelle Kompetenz. Hier wird es also migrantenspezifisch.

**Ein weiteres Beispiel:** Ein Mann türkischer Herkunft kommt zur Beratung, er will einen Job. Auf die Frage: „Was können Sie denn?“ erklärt er, keinen Berufsabschluss zu haben. Der Berater beginnt also nach Lebensdaten zu forschen, um Fähigkeiten und Berufserfahrungen herauszufinden. Das geht nur mit der nötigen Empathie und Professionalität der Gesprächsführung. Wer auch nur irgendwo im Hinterkopf die Einstellung hat, die Ursache der hohen Arbeitslosigkeit unter Eingewanderten sei der fehlende Arbeitswille, kann und sollte eine solche Beratung nicht durchführen. Wer Migranten berät, muss aber auch wissen und spüren, wann sie oder er die falsche Person ist. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn es nicht gelingt, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, weil der Ratsuchende in der Vergangenheit Diskriminierungen erlebt hat. Hierbei müssen Beraterinnen und Berater auf die eigene Wortwahl bei Fragestellungen und Darstellungen besonders achten. Neben der Sprache kommt die nonverbale Kommunikation (Körpersprache) hinzu, die stark kulturgeprägt sein kann. Das heißt, wer Eingewanderte professionell beraten will, muss mehr wissen, interkulturell kompetent sein und sich intensiver als sonst rückversichern und selbst hinterfragen, um Grenzen zu erkennen. Manche dieser Grenzen liegen im zwischenmenschlichen Bereich andere sind rein faktisch. Ausländer- und Aufenthaltsrechte können solche Grenzen sein oder die fehlende Anerkennung vorhandener Qualifikationen aus dem Ausland. Es macht auch wenig Sinn mit jemandem, der über beide Ohren in Schulden

steckt und keinen Ausweg sieht oder schwerwiegende familiäre Probleme hat, über Weiterbildungsmöglichkeiten zu sprechen. Wenn Beraterinnen und Berater also an Grenzen stoßen, welcher Art sie auch sein mögen, müssen sie innehalten und das Problem lösen, gegebenenfalls mit Unterstützung Dritter.

Die Antwort auf die Frage, ob Einwanderinnen und Einwanderer eine spezifische Beratung benötigen, muss also eigentlich mit „Ja“ beantwortet werden. Spezialangebote in Bezug auf die Methoden sind nicht nötig. Allerdings wäre es interessant, einmal zu untersuchen, warum alle in Deutschland praktizierten Beratungsmethoden aus dem nordamerikanischen und nordeuropäischen Raum kommen und welche Konzepte südliche Länder bevorzugen. Dennoch können vorhandene Methoden für Zugewanderte gleichermaßen greifen, wenn die entsprechenden Zugänge vorhanden sind und wenn Beratende über die besonderen Anforderungen und das zusätzliche Wissen verfügen. Das ist derzeit nur bedingt der Fall, daher sind Handlungsempfehlungen für Beratungen nötig, die Einwanderern ebenso zugute kommen, wie Einheimischen.

## Fair geht vor: strukturelle Diskriminierung erkennen und beseitigen

*„Diskriminierung ist eine erlernte Fähigkeit. Es gibt keinen genetischen Code für Diskriminierung, Menschen werden nicht als Rassisten geboren. Alles, was erlernt werden kann, kann auch verlernt werden. Der erste Schritt dahin ist die Erkenntnis. Die Erkenntnis, dass Rassismus in unserer Gesellschaft existiert, die Erkenntnis, wie es ist, wenn Du oder Menschen in Deiner Umgebung von Rassismus betroffen sind. Die Vorstellung, dass der Melaningehalt unserer Haut unsere Intelligenz beeinflusst, ist grotesk. Die Vorstellung, dass bestimmte Genitalien unsere Intelligenz beeinflussen, ist grotesk. Dennoch ist unsere gesamte Gesellschaft von diesen Stereotypen durchdrungen. In der Werbung geht der Vater zur Arbeit, während die Mutter für die Kinder kocht, ist das Sicherheitspersonal schwarz, die Sekretärin blond und weiblich und der Direktor der Firma, der sich einen Chauffeur kauft, ein weißer Mann.“*

Das sagt Jane Elliot, eine US-amerikanische Lehrerin, die vor 30 Jahren das „Blue-Eyed“-Konzept in Form eines Workshops gegen Diskriminierung in Schulklassen entwarf.

In Deutschland wird die hohe Arbeitslosigkeit unter Eingewanderten oft darin begründet, dass viele von ihnen keine hier anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung haben und dass sie stärker als Deutsch-Muttersprachler in un- und angelernten Tätigkeiten beschäftigt sind oder waren, denn solche Beschäftigungsverhältnisse gehen schon seit geraumer Zeit zurück. „Bei uns zählen nur die Qualifikationen – die Herkunft spielt keine Rolle.“ Diese Aussage ist gängig, sobald die Sprache auf die hohe Arbeitslosigkeit von Migranten kommt. Klar, denen fehlen eben die Qualifikationen. Ist das so? Das mag mitunter zutreffen, Fakt ist aber auch, dass Deutschland kaum eine Vorstellung davon hat, welche Qualifikationen die Eingewanderten im Land überhaupt haben, geschweige denn dafür Sorge tragen, dass diese eingesetzt werden. Wie passt das mit dem angekündigten Fachkräftemangel zusammen? Insbesondere bei der zweiten und dritten Generation der Eingewanderten im Land, muss zudem nachgeforscht werden, warum diese Menschen vergleichsweise geringer qualifiziert sind. Eine andere, für Deutschland unbequemere Antwort ist: Es existiert strukturelle Diskriminierung. Unter „struktureller Diskriminierung“ oder auch „institutionellem Rassismus“ versteht man, dass Regeln, Normen, Routinen, Einstellungen und Verhaltensmuster in Institutionen, die teilweise sogar zunächst neutral erscheinen, tatsächlich in Strukturen eingebettet sind, die zu einer ungleichen Behandlung von bestimmten Gruppen führen.

Strukturelle Diskriminierung nachzuweisen ist nicht leicht, aber ist es wirklich nötig, um sie zu eliminieren? Eine Studie der Freien Universität Berlin widerlegte 2004 die eingangs genannte Aussage: „Bei uns zählt nur die Qualifikation“. Diese Studie ist zwar aufgrund der Anzahl nicht repräsentativ, aber dennoch alarmierend. Eine deutsche Frau, ein deutscher Mann, eine türkische Frau und ein türkischer Mann, sandten an 35 Unternehmen Initiativbewerbungen für die gleiche Tätigkeit bei gleicher Qualifikation. 21 Unternehmen sagten allen ab, drei gaben keinerlei Rückmeldung und vier forderten alle auf, komplette Unterlagen einzureichen. Von den verbleibenden sieben Firmen sagten der türkischen Frau alle ab, der türkische Mann bekam eine Aufforderung zur Einsendung der kompletten Bewerbungsunterlagen, die deutsche Frau immerhin drei und der deutsche Mann vier.

**Lesetipp auf [www.kumuluz-plus.de](http://www.kumuluz-plus.de):**

Gertraude Krell, Monika Huesmann, u.a.: „Auswahl von Fach- und Führungsnachwuchskräften: Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen“, Hrsg.: Freie Universität Berlin (Studie). Erschienen in Fachbeiträge Personalführung 10 /2005.  
[www.kumuluz-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumuluz-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

Wilhelm Heitmeyer, Leiter des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld und Herausgeber der jährlich erscheinenden Studie „Deutsche Zustände“ untersucht seit 2002 Diskriminierung in Deutschland. Die aktuellen Ergebnisse basieren auf einer im Mai und Juni 2007 durchgeführten Befragung von 2.000 repräsentativ ausgewählten Personen der deutschsprachigen Bevölkerung und lieferten gute wie schlechte Nachrichten. Erfreulich: Erstmals seit 2002 sind Fremdenfeindlichkeit und Etabliertenvorrechte, also die Bevorzugung Alteingesessener, signifikant zurückgegangen. Schlecht: Die Diskriminierung aufgrund von Arbeitslosigkeit steigt. Die Wissenschaftler bezogen erstmalig Langzeitarbeitslose in die aktuelle Erhebung ein. Gegenüber dieser Gruppe äußerten 56 Prozent der Befragten eine feindselige oder abwertende Haltung. Demnach stimmte fast die Hälfte der Befragten der Aussage zu, dass die meisten Langzeitarbeitslosen nicht ernsthaft daran interessiert seien, eine Arbeit zu finden. Etwa 40 Prozent der Befragten waren der Ansicht, in der Gesellschaft würde zu viel Rücksicht auf „Versager“ genommen. Jeder dritte Befragte war der Ansicht, die Gesellschaft könne sich Menschen, „die wenig nützlich sind“, nicht länger leisten.

Was bedeutet dies nun für die berufliche Beratung und den Zugang in den ersten Arbeitsmarkt. Beratende müssen wissen, wie mit Menschen umzugehen ist, die Diskriminierungserfahrungen haben. Wer diskriminiert wird, fühlt sich vor allem nicht wertgeschätzt. Menschen, die das Gefühl von Ausgrenzung vermitteln und somit Diskriminierung auslösen, sind sich dessen meist gar nicht bewusst. Dennoch ziehen Diskriminierte sich häufig zurück, werden immer misstrauischer und empfindlicher. Wie dieser Kreis zu durchbrechen ist, um den Blick wieder nach vorne zu richten, verrät das Handbuch „Diskriminierung erkennen und handeln!“ des Kompetenzzentrums NOBI (Norddeutsches Zentrum zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten): „Eine wichtige und herausfordernde Aufgabe der Beratung ist es zunächst, im Gespräch Diskriminierungserfahrungen aufzuspüren, darüber zu kommunizieren und sie gemeinsam mit der/dem Ratsuchenden so zu sortieren, dass die verschiedenen Diskriminierungserfahrungen von anderen Erfahrungen getrennt betrachtet werden können.“ Neben der Begriffbestimmung und der Rechtslage konzentriert sich das Handbuch vor allem auf Diskriminierung und Intervention, hat dazu Checklisten, Fragen und Praxisbeispiele bereit und bietet abschließend einen Serviceteil mit Adressen für Norddeutschland.

**Lesetipp auf [www.kumuluz-plus.de](http://www.kumuluz-plus.de):**

Dr. Andreas Hieronymus, Birte Weiß, u.a.: „Diskriminierung erkennen und handeln!“, Hrsg.: Basis & woge e.V. – Teilprojekt „migration.works – Zentrum für Partizipation“, Hamburg 2007

[www.kumuluz-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumuluz-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

Neben diesem generellen Umgang mit Diskriminierung in der Beratung gilt es aber auch die Folgen von struktureller Diskriminierung aufzugreifen und die Auswirkungen zu beseitigen. Hier steht zunächst an, diese Menschen überhaupt erst in eine Beratung zu bekommen. Wer institutionell diskriminiert wurde, hat wenig Motivation, sich beispielsweise in einer Behörde beraten zu lassen. Hier helfen Beratungsstellen, die Betroffenen vertraut sind – beispielsweise Beratungsorganisationen mit Beratern unterschiedlicher Herkunft und Migrantenselbstorganisationen als erste Anlaufstellen.

Im nächsten Schritt sind die strukturellen Hemmnisse abzubauen. Das können unzureichende Kenntnisse der Fachsprache und zu wenig Angebote für berufsbezogenes Deutsch sein. Das kann an fehlender Anerkennung von schulischen oder beruflichen Qualifikationen liegen. Auch ungenügende Informationen über Aufenthalts- und Arbeitsrecht, den deutschen Arbeitsmarkt, Bildungs- und Berufssystematik oder fehlende persönliche Netzwerke können besondere Hürden sein, die in migrationspezifische Beratungen genommen werden müssen.

## Ein Fall für Profis: besondere Anforderungen an Beraterinnen und Berater für Eingewanderte

Beraterinnen und Berater von Einwanderern müssen professionelle, gut qualifizierte Fachleute sein, die zudem über Berufserfahrung verfügen – aber sie brauchen noch mehr.

### Berufs- und Lebenserfahrungen aus anderen Ländern

Wohin kann ein Einwanderer vermittelt werden, der Arbeit sucht, aber keine Qualifikationsnachweise hat? Welche Fortbildungsmaßnahme ist für eine Einwanderin geeignet, die in ihrem Heimatland arbeitete, dann in Deutschland Hausfrau und Mutter war und nun dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht? Um diesen und ähnlichen Fragen gemeinsam mit Ratsuchenden auf den Grund zu gehen, benötigen Beraterinnen und Berater zusätzliches Wissen. Und weil die Zielgruppe überaus vielfältig ist, ist der Wissensbedarf enorm – er umfasst nicht nur verschiedene Nationen sondern auch Sprachräume, Religionen, Kulturen oder Motivationsmuster. Denn neben den informell erlernten beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, gilt es, auch Soft Skills zu erfassen. Ein Aspekt, der nicht nur in Bezug auf Eingewanderte zunehmend wichtiger wird, sondern für alle Beschäftigten, denn Teamfähigkeit, Problemlösungskompetenzen, soziale Kompetenzen und die anderen Soft Skills werden im Arbeitsleben stärker denn je gebraucht. Nur ist auch dies bei Migrantinnen und Migranten aufgrund deren Vielfältigkeit und aufgrund anderer kultureller Hintergründe schwieriger zu erfassen. Hier helfen Kompetenzfeststellungsverfahren (KfV), die auch für Eingewanderte geeignet sind. Der IQ- Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung hat solche Verfahren weiter entwickelt und bietet eine entsprechende Schulung zur Nutzung an. Darüber hinaus wurden vorhandene KfV auf ihre Migrationsspezifika getestet sowie diesbezüglich Kriterien zur Beurteilung von Kompetenzfeststellung oder Profilings entwickelt – dies ist nachzulesen in der Praxishandreichung zu KfV. Hilfreiche Informationen liefert auch die Publikation des Transferprojektes life e.V. des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS „Abenteuer Assessmentcenter“.

#### Lesetipp auf [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de):

- IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung: „Praxishandreichung – Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling“, Hrsg.: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk – Koordinierungsprojekt IQ, Düsseldorf 2008.
- Andrea Simon, Sabine Osvatic: „Abenteuer Assessmentcenter“, Hrsg.: LIFE e.V., 2007. [www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

### Anerkennung ausländischer Qualifikationen – Schule, Hochschule, Berufsausbildung

Es ist leider nicht wirklich so, dass die Entscheidungsfindung in der Beratung leichter wird, wenn Einwanderer Zeugnisse über Qualifikationen aus ihren Heimatländern vorlegen. Berufliche Beraterinnen und Berater müssen die Anerkennungsverfahren zwar nicht selbst durchführen, aber sie müssen den Ratsuchenden an die richtigen Stellen verweisen. Und das erfordert einerseits eine grundlegende Kenntnis von Bildungs- und Arbeitsmarktsystemen anderer Länder und andererseits immer einen aktuellen Kenntnisstand über die Rechtslagen hierzulande sowie über vorhandene Beratungsstellen und zuständige Insti-

tutionen. Einen guten Überblick und zahlreiche Informationen dazu liefern verschiedene Publikationen, die im Netzwerk IQ erschienen sind:

**Lesetipp auf [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de):**

- Diakonisches Werk Hamburg, Teilprojekt Integrationslotse Hamburg (Hrsg.): „Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse in Hamburg“, Hamburg 2007.
- Wilhelm Drinhausen, GFWH: „Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise – Leitfaden für Beratungs- und Anerkennungsstellen“, Hrsg.: Westdeutscher Handwerkskammertag – Teilprojekt „Beratungsnetzwerk Handwerk“, Düsseldorf 2006.
- Bettina Englmann, Martina Müller: „Brain Waste – Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland“, Hrsg.: Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH – Teilprojekt „Global Competences“, Augsburg 2007.
- Access, Transferprojekt von NOBI, Hrsg.: „Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse in Schleswig-Holstein“, Kiel 2008

[www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

**Aufenthaltsstatus und Arbeitserlaubnis**

Auch hier benötigen Beraterinnen und Berater von Einwanderern zusätzliches Wissen – über Aufenthalts- und Arbeitsrecht sowie um die richtigen Wege in den ersten Arbeitsmarkt einzuleiten.

**Interkulturelle Kompetenz**

Interkulturelle Kompetenz umfasst als Querschnittskompetenz alle Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten sowie Befugnisse, die wir brauchen, um mit Menschen anderer ethnischer Herkunft und unterschiedlicher kultureller Prägung zurechtzukommen. Eine große Rolle spielt dabei die innere Bereitschaft. Ist Letztgenannte vorhanden oder wurde zu Beginn eines Trainings erreicht, kann Interkulturelle Kompetenz erlernt werden – immer am konkreten Fall. Für Beratung bedeutet dies beispielsweise, mit einem anderem Beratungsverständnis umgehen zu können, für andere Frage- und Darstellungskulturen ebenso offen zu sein, wie für die stark kulturgeprägte nonverbale Kommunikation oder sich in der Beratung auf die Geschlechterrollen anderer Kulturen einlassen zu können.

Wer auf der Suche nach einem Trainer für interkulturelle Kompetenz ist, muss wissen, wie er die Spreu vom Weizen trennt. Denn die Branche treibt Blüten und so mancher Trainer entpuppt sich beim näheren Hinsehen eher als Weltenbummler. Professionelle Trainer für interkulturelle Kompetenz müssen zunächst einmal all das beherrschen, was Kommunikations- und Konflikttrainer sowie Mediatoren auch können. Die Befähigungen für interkulturelle Trainings kommen noch hinzu – also das Wissen um Probleme bei Migration und Integration sowie eigene Auslandserfahrung. Welcher Trainier der richtige ist, kann nur durch persönliche Gespräche herausgefunden werden. Interessierte müssen ihre Ziele definieren und sich vorab ein Konzept erstellen lassen – gute Indizien sind Lehrpläne, die auf spezifische Teilnehmerinteressen eingehen und Konzepte, die den Fokus auf den realen Arbeitsalltag legen.

Der IQ-Facharbeitskreis „Interkulturelle Öffnung“ hat „Qualitätskriterien“ veröffentlicht, die hier helfen.

**Lesetipp auf [www.kumulust-plus.de](http://www.kumulust-plus.de):**

- Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“: „Qualitätskriterien für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung im Rahmen von interkulturellen Öffnungsprozessen“, Hrsg.: IQ Consult – Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, Düsseldorf 2007.

Weitere Publikationen zur Interkulturellen Öffnung in Öffentlichen Verwaltungen aus dem Netzwerk IQ sind:

- Christine Tuschinsky, Anne-Gaëlle Rocher: „Öffentlicher Dienst – Diversity Management, Interkulturelle Orientierung“, Hrsg.: verikom – Teilprojekt „Interkulturelle Orientierung und Diversity Management im öffentlichen Dienst“, Hamburg 2007.
- Robert Gereci: „Handlungsempfehlungen zur Förderung Interkultureller Öffnungsprozesse in öffentlichen Verwaltungen“, Hrsg.: Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, DGB Bildungswerk – Teilprojekt Beratungsnetzwerk Öffentliche Verwaltungen, Düsseldorf 2007.

**Lesetipp auf [www.kumulust-plus.de](http://www.kumulust-plus.de):**

Ausführliche Informationen über Anforderungen für migrationsspezifische Beratungen finden sie in folgenden Publikationen:

- Nadine Förster, Boris Gayer, u.a.: „Fachkommentar der EP InBeZ als Empfehlung für eine arbeitsmarktbezogene migrationssensible Beratung“, Hrsg.: Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. – Kompetenzzentrum InBeZ, Mainz 2007.
- Renate Krömer, Jutta Rest: „Konzept einer Fachstelle Migration innerhalb der JobKOMM Wetteraukreis“, Hrsg.: Hessisches Bildungswerk – Kompetenzzentrum Integra.Net, Frankfurt 2007.
- Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung (Hrsg.): „Arbeit bekommen, Arbeit behalten“ – Handlungsempfehlungen zur Arbeitsmarktintegration Erwachsener mit Migrationshintergrund, Düsseldorf 2007.

[www.kumulust-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumulust-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

## Zugänge schaffen: alternative Informationswege und Angebote

Spätestens seit 1998 das Monopol der Berufsberatung der damaligen Bundesanstalt für Arbeit fiel, wurde die berufliche Beratungslandschaft immer vielfältiger. Hinzu kommen Bildungsberatung, Studienberatung, Weiterbildungs- oder Karriereberatung, deren Abgrenzung untereinander nicht wirklich zu führen ist, denn was letztendlich benötigt wird, ist eine Beratung für Bildungs- und Laufbahnentscheidung. Neben der Bundesagentur für Arbeit werden solche Beratungen von verschiedensten Trägern angeboten – Kommunen, Institutionen, geförderte Projektträger, private Anbieter. In der Regel sind diese Beratungen kostenlos und das ist gut so, denn nach Untersuchungen von Rambøll Management sind Bürger in Deutschland in aller Regel nicht bereit, Geld für Bildungs- und Berufsberatung zu zahlen – je bildungsferner die Ratsuchenden sind, umso geringer ist die Bereitschaft, hier zu investieren.

### **Lesetipp auf [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de):**

Florian Niedlich, Friedemann Christ, u.a.: „Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards“  
Hrsg.: Rambøll Management im Auftrag des BMBF, Hamburg 2007.

[www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

### **Transparenz in Beratungs- und Qualifizierungslandschaft**

So erfreulich die Vielfalt der Beratungslandschaft ist, sie hat einen entscheidenden Nachteil: Es ist schwer, in der Fülle der Angebote das richtige zu finden. Bei Fort- und Weiterbildungen ist die Angebotsstruktur ganz ähnlich. Um hier für Transparenz zu sorgen, wurden im Netzwerk IQ verschiedene Datenbanken angelegt. In Schleswig Holstein gibt es beispielsweise „access“, die unter [www.access-frsh.de](http://www.access-frsh.de) neben Beratungsangeboten auch Informationen zu Qualifizierungen, zu Fördermöglichkeiten und zu relevanten Gesetzen gibt. Eine ähnliche Internetplattform wurde für Hamburg eingerichtet unter [www.integrationslotsehamburg.de](http://www.integrationslotsehamburg.de). Wer noch nicht so firm in neuen Medien ist, kann im Handbuch von NOBI „Wissen, wer’s weiß“ für Hamburg auch ganz konventionell nachschlagen.

### **Lesetipp auf [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de):**

Ulla Mesenholl: „Wissen, wer’s weiß – kompetent weiterleiten“, Hrsg.: Weiterbildung 0Hamburg e.V. – Teilprojekt Ankommen – Vorankommen, Hamburg 2007

[www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

Für Augsburg, München, Nürnberg und Potsdam hat das Kompetenzzentrum MigraNet eine Infobank Migration erstellt unter [www.migranet.org](http://www.migranet.org). Das Netzwerk KUMULUS-PLUS informiert aktuell auf seiner Website [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de) über Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Einwanderer.

### Mehrsprachige Infomaterialien

Ergänzend zu solchen Adress-Datenbanken sind ausführliche Informationen hilfreich. Wer mit seinen Informationen bei Eingewanderten ankommen möchte, tut gut daran, diese Infomaterialien ganz oder teilweise in den jeweiligen Muttersprachen zu publizieren. Dabei geht es in erster Linie nicht so sehr um eine bessere Verständigung, sondern vor allem um das Gefühl der Wertschätzung, das dadurch vermittelt wird. Informationen und Empfehlungen zu PR-Arbeit für Migrationsprojekte gibt die Broschüre des Kompetenzzentrums Pro Qualifizierung.

#### **Lesetipp auf [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de):**

Elke Knabe: „Tue Gutes und rede darüber!? – PR für Migrationsprojekte“, Hrsg.: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk – Teilprojekt Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Düsseldorf 2007.

[www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

### Kooperationen mit Migrantenselbstorganisationen

Manchmal reichen Informationen alleine nicht aus, ob diese nun aus Online-Datenbanken, Nachschlagewerken oder Broschüren bestehen, sondern es bedarf Vertrauenspersonen, die weiter helfen. Insbesondere Einwanderer, die Diskriminierungserfahrungen haben oder aus anderen Gründen ein übermäßiges Misstrauen gegenüber Behörden und Regelinstitutionen, gehen für eine Erstberatung eher zu Einrichtungen, die ihnen vertraut sind. Migrantenselbstorganisationen oder Konsulate sind hier insbesondere zu nennen. So hat team.arbeit.hamburg dank NOBI mit einem regelmäßigen Beratungsangebot im türkischen Generalkonsulat so gute Erfahrungen gemacht, dass ähnliche Beratungen seit 2008 auch im italienischen und portugiesischen Generalkonsulat angeboten werden. Auf Bildungsberater in Migrantenselbstorganisationen (MSO) setzt die MOZAIK gGmbH in Bielefeld, ein Transferprojekt des Kompetenzzentrums Pro Qualifizierung. In regionalen MSO und später auch in Dach- und Bundesverbänden wurden Bildungsberater ausgewählt und qualifiziert, die in den jeweiligen Vereinen die Landsleute informieren und eine Orientierungsberatung geben. Aufgabe dieser Bildungsberater ist es ebenfalls, den Brückenschlag zu Regelberatungsinstitutionen und Weiterbildungsträgern zu schaffen. Seit 2008 wird dieses Konzept aus Ostwestfalen-Lippe in drei weitere Regionen transferiert. Berlin ging diesbezüglich noch einen Schritt weiter: Dort sind türkische und russische Migrantenselbstorganisationen direkt im Netzwerk des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de) vertreten. Alle Beratungsanbieter des Netzwerkes KUMULUS-PLUS verfügen über professionelle Beraterinnen und Berater, die selbst einen Einwanderungshintergrund haben. Dadurch wird eine gute Erreichbarkeit der Ratsuchenden über Migranten-Communities gewährleistet. Informationen dazu liefern die Internetseiten [www.tbb-berlin.de](http://www.tbb-berlin.de) und [www.club-dialog.de](http://www.club-dialog.de). Um die Kooperationsmöglichkeiten zwischen Regelberatungsinstitutionen und Migrantenselbstorganisationen zu fördern, wird der Facharbeitskreis Beratung eine Übersicht mit kooperationsbereiten und -fähigen MSO erstellen, die dem Netzwerk IQ bekannt sind.

**Lesetipp auf [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de):**

Mozaik gGmbH – Teilprojekt Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen (Hrsg.): „Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) an der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte“, Bielefeld 2007.

[www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

**Alternative Zugänge zu Beratung und Information**

Es gibt zahlreiche weitere Möglichkeiten, um für Einwanderer Zugänge zu professioneller Beratung zu erschließen. Hier seien noch die Netzwerkauktionen genannt, Arbeitsmarktfittnesstraining oder Gruppenberatungen, die parallel zu Integrationskursen stattfinden. Vielversprechend sind auch Strukturen, die als „integrierte Ansätze“ oder „Förderketten“ bezeichnet werden. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass die Beratung mit allen dazugehörigen Tests, Qualifizierungen und Sonderberatung für die Ratsuchenden aus einer Hand gemanagt wird – statt sie auf eigene Faust von Pontius zu Pilatus laufen zu lassen. Wie das funktionieren kann, zeigt Berlin, z.B. durch die „Jobassistenz“, beschrieben im „Endbericht zu KUMULUS-PLUS“ von anakonde, oder durch die Frauenberatung bei life e.V., nachzulesen in „Heldinnen, wie wir“ sowie auch das Projekt InBez Ludwigshafen.

**Lesetipp auf [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de):**

Ausführliche Informationen dazu, sind in folgenden Publikationen zu finden:

- Ulla Mesenholl: „Angebote, die ankommen – Gruppenberatungen für Migrantinnen und Migranten“, Hrsg.: Weiterbildung Hamburg e.V. – Teilprojekt Ankommen – vorankommen, Hamburg 2007
- Andrea Nispel: „Zugang zu Migrantinnen und Migranten – Welche Rolle können Netzwerkauktionen und der Kontakt zu Migrantenselbstorganisationen spielen?“, Hrsg.: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft – Kompetenzzentrum Integra.Net, Frankfurt 2007
- Tobias Wilbrand: „Curriculum; Arbeitsmarktfittnesstraining“, Hrsg.: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft – Kompetenzzentrum Integra.Net, Frankfurt 2007
- Dr. Andrea Schindel, Wolfgang Erler: „Evaluation des bundesweiten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“, Endbericht zur Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS“, Hrsg.: anakonde GbR, Berlin/Kronach 2008
- Andrea Simon, Sabine Osvatic: „Heldinnen, wie wir – Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa über Leben, Lernen und Arbeiten in Deutschland“, Hrsg.: LIFE e.V., Berlin 2007

[www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

## Alles, was recht ist: Empfehlungen zu SGB II und III, Hartz IV

Die Zielgruppe „Menschen mit Migrationshintergrund“ sind im SGB II und III sowie bei Hartz IV völlig außen vor gelassen – das ist wie eine Sollbruchstelle für die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Was als integrierender Ansatz gedacht war, nämlich Sonderbehandlung von bestimmten Gruppen zu vermeiden, entpuppt sich angesichts der vorab dargelegten besonderen Bedürfnisse eher als hinderlich denn integrationsfördernd. Um das Beratungsangebot sowie ergänzende oder weiterführende Maßnahmen für Einwanderer nachhaltig zu verbessern, sind folgende Schritte flächendeckend erforderlich:

- Begleitende Beratungen durch den gesamten Prozess bis zum (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt. Dieser Service muss nicht zwingend von den Arbeitsagenturen und ARGEen selbst geleistet werden, aus oben genannten Gründen des Zugangs zu Beratung ist es unter Umständen sogar zu raten, hier verbindliche Partnerschaften einzugehen.

### **In Berlin zeigt beispielsweise KUMULUS-PLUS, wie das funktionieren kann.**

Mit einem knappen Dutzend Trägern und weiteren externen Partnern wurde ein Netzwerk aufgebaut, in dem ratsuchende Einwanderer genau die Unterstützung bekommen, die sie gerade benötigen – dazu dienen fünf zentrale Instrumente der beruflichen Integration: Beratung, Kompetenzfeststellung, Qualifizierung, Existenzgründungscoaching und Betriebsberatung. Ein gemeinsamer Pendelflyer von Agenturen, JobCentern und dem Netzwerk sorgt dafür, dass die Ratsuchenden sich im Netzwerk zurechtfinden und zu den richtigen Angeboten dort gelangen. Auch Beraterinnen und Berater können Dank des Pendelflyers immer genau da ansetzen, wo der Vorgänger aufgehört hat. Der gesamte Prozess wird von KUMULUS-PLUS koordiniert und führt die Ratsuchenden immer wieder zurück zu ihrem Basisberater und von dort in den ersten Arbeitsmarkt.

**Die Equal-Entwicklungspartnerschaft\* InBeZ Ludwigshafen kooperierte ähnlich mit der dortigen Arbeitsverwaltung:** Die Zusammenarbeit sieht so aus, dass die Fallmanager ihre Kunden mit Einwanderungshintergrund in das Projekt überleiten. Diese werden von Projektmitarbeitern auch muttersprachlich beraten und begleitet. Die Ratsuchenden haben sehr unterschiedliche Anliegen, die im Rahmen der Beratung in einer ARGE zeitlich und inhaltlich nicht von den Fallmanagern geleistet werden können wie passende Sprachkurse zu finden, Fragen der Anerkennung von Schul- und Berufszeugnissen zu klären, berufliche Neuorientierung zu reflektieren, Qualifizierungs-, Praktikums- und Stellensuche zu betreiben oder Fragen zum Sozial- und Aufenthaltsrecht zu beantworten. Die genannten Schritte, die zur beruflichen Integration der Ratsuchenden führen, werden mit den Fallmanagern zeitnah abgesprochen.

- **Beratung von Vermittlung und Leistungsbezug abkoppeln.** Das Einbeziehen entsprechender Partner in den Prozess der beruflichen Integration bietet den Vorteil Beratung von Vermittlung und Leistungsbezug abzukoppeln. So wird eine ressourcenorientierte und ergebnisoffene berufliche Beratung ermöglicht.
- **Mehr Beraterinnen und Berater mit Migrationshintergrund in Regelberatungsinstitutionen einstellen.** Diese Empfehlung bezieht sich auf Beratende, die die entsprechenden Voraussetzungen mitbringen, das heißt Profis sind, das zusätzliche Wissen mitbringen und die über erforderliche Sensibilität sowie eine differenzierte

\*Obwohl die InBeZ-Projekte baff e.V. und CJD in Ludwigshafen ab 2008 nicht im IQ-Netzwerk vertreten sind, gehen die begonnenen Kooperationen bezüglich der Beratung und Kompetenzfeststellung weiter.

Wahrnehmung verfügen. Denn die Option einer Beratung in der Muttersprache ist zwar wichtig, um hier aber einen Effekt zu erzielen, müssten schon sehr viele Beraterinnen und Berater mit Einwanderungshintergrund eingestellt werden. Es geht vielmehr um die notwendige Vielfalt unter den Beschäftigten, mit allen daraus resultierenden Vorteilen, die nicht nur die sprachliche Verständigung betreffen, sondern auch Faktoren beinhalten wie die Senkung von Zugangshürden und der Vertrauensaufbau.

- **Begleitende Sprachförderung zu Qualifizierungsmaßnahmen.** Bei berufsbezogenem Deutsch geht es um mehr, als Vokabeln und Grammatik pauken. Es geht um Kommunikationsformen und -regeln in bestimmten Berufen und Positionen: um die Anforderungen an die kommunikativen Fähigkeiten von Arbeitnehmenden oder Arbeitsuchenden im Arbeitsmarkt. Bildlich gesprochen: um die Fähigkeiten, sich „ins Gespräch zu bringen“ und „sich Gehör zu verschaffen“. Mitreden am Arbeitsplatz lautet das Ziel. Dies ist eine ehrgeizige Forderung, denn trotz differenzierter Deutschkurse sind solche Kurse für berufsbezogenes Deutsch ebenso rar, wie das Personal, welches die Fähigkeiten hat, solche Kurse zu geben. Aber es lohnt sich, hier Neuland zu betreten.

Ausführliche Informationen und Empfehlungen dazu gibt der IQ-Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“ in der Publikation NOBI Qualitätskriterien Deutschunterricht und die Publikation Integra.Net Konzept berufsbezogener Deutschkurs.

#### Lesetipp auf [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de):

- Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“: „Berufsbezogener Deutschunterricht – Qualitätskriterien“, Hrsg.: passage gGmbH – Teilprojekt „Deutsch am Arbeitsplatz“, Hamburg 2007
- Melanie Mahabat Bahar: „Konzept des berufsbezogenen Deutschkurses mit Kinderbetreuung“, Hrsg.: Euro-Trainings-Centre e.V. – Teilprojekt „Kompetenzzentrum München-Nord“, München 2007

[www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

- **Spezifische Fort- und Weiterbildungen.** Wurde nach Empfehlungen von Beratern bei den zuständigen Fachstellen Qualifikationen aus dem Ausland nur teilweise oder gar nicht anerkannt, darf dies nicht als Sackgasse enden. Vielmehr müssen hier Nachqualifizierungen zur teilweisen oder vollständigen Anerkennung der Qualifikationen geschaffen werden. Zudem sollten Modelle spezifischer Fortbildungsangebote für Eingewanderte aufgegriffen und als Regelangebote verfügbar gemacht werden. So fand beispielsweise die Qualifizierung von Zuwanderern zum Außenhandelsassistenten für Osteuropa, die vom Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V., einem Transferprojekt des Kompetenzzentrums Integra.net entwickelt und angeboten wurde, bei Unternehmen großen Anklang. Immer wieder ist von den besonderen Potenzialen Zugewanderter die Rede, da ist es doch nur konsequent, diese auch zu fördern und für die Unternehmen im Land nutzbar zu machen. Welcher Bedarf hier existiert sowie wichtige generelle Hinweise liefern die Handlungsempfehlungen des IQ-Facharbeitskreises Qualifizierung.

#### Lesetipp auf [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de):

IQ-Facharbeitskreis Qualifizierung (Hrsg.): „Qualifizierung ist mehr“ Handlungsempfehlungen für Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund, Kompetenzzentrum Integra.net, Frankfurt 2009

[www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

## Zukunftspläne: Arbeitsschwerpunkte bis 2010

In der zweiten Arbeitsphase von 2008 bis 2010 legt der IQ-Facharbeitskreis „Beratung“ seinen Tätigkeitsschwerpunkt auf folgende Bereiche:

- **Kooperation mit Hochschulen und Ausbildungsinstitutionen für Berufs-, Bildungs- und Beschäftigungsberatung**  
Wenn vorab die zusätzlichen Anforderungen an Beraterinnen und Berater für die Arbeit mit Einwanderern erläutert wurden, dann ist es konsequent dazu beizutragen, dass sie zukünftig von vornherein mit dem zusätzlichen Wissen und der erforderlichen interkulturellen Kompetenz ausgestattet sind. Dazu wird der Facharbeitskreis mit Vertretern von Hochschulen und anderen Ausbildungsinstitutionen zusammenarbeiten, um gemeinsam entsprechende Bildungsmodule zu entwickeln und einzuführen.
- **Weiterbildungsprogramm für Beraterinnen und Berater**  
Gleichzeitig benötigen aktuell agierende Beraterinnen und Berater bei Bedarf jetzt Trainings und Fortbildungen. Daher werden mit den entsprechenden Expertengruppen Fortbildungsmodule auf Grundlage der Qualitätskriterien für die Beratung erarbeitet und erprobt.
- **Gute Beratungsansätze aufbereiten und transferieren**  
„Jobassistenz“ in Berlin ist ein niedrigschwelliger Beratungsansatz. In einem „Beratungshaus“, das räumlich direkt am JobCenter Friedrichshain-Kreuzberg angesiedelt ist, sind verschiedene Beratungsinstitutionen vertreten – darunter auch Beraterinnen und Berater von KUMULUS PLUS. Neben dem vielseitigen Angebot hat Jobassistenz den Vorteil, eine räumliche Nähe zur Behörde zu haben ohne selbst eine zu sein, zudem ist die Beratung von einem Leistungsbezug abgekoppelt – jeder kann dorthin kommen. Hier besteht die Aufgabe darin, herauszuarbeiten, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit Ansätze wie diesen in andere Regionen und/oder in andere Zusammenhänge transferiert und erfolgreich umgesetzt werden können.
- **Wirkung von „Förderketten“ verbreiten und überprüfen**  
Ob Berlin, Augsburg oder Ludwigshafen – Beratungsleistungen in Netzwerken haben zahlreiche Vorteile und verzeichnen große Erfolge. Daher wird der Facharbeitskreis Beratung eine Sammlung interessanter Beispiele erstellen und verbreiten.

### Geladene Fachleute

- Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt,  
Universität Mannheim  
Fakultät für Sozialwissenschaften,  
Fachbereich Psychologie  
A 5, 6, B-Gebäude, 68161 Mannheim  
<http://www.sowi.uni-mannheim.de/>  
Und: Mitglied der Internationale  
Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (IVSBB) (<http://www.iaevg.org>)
- Ursel Sickendiek, Diplom-Pädagogin  
Universität Bielefeld,  
Zentrale Studienberatung  
Universitätsstraße 25,  
D-33615 Bielefeld  
<http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/ZSB/index.html>

## Kooperierende Institutionen

- Deutscher Verband Bildungs- und Berufsberatung e.V.  
dvb-Geschäftsstelle,  
c/o Annina Büchner  
Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf  
<http://www.dvb-fachverband.de/>
- Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V.  
Geschäftsstelle c/o Arbeit und Bildung e.V., Stefan Nowack  
Lindenstraße 20-25, 10969 Berlin  
<http://www.forum-beratung.de>

### Lesetipp auf [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de):

Publikationen, die sich ausschließlich oder teilweise dem Thema migrationsspezifische Beratung widmen:

- Kompetenzzentrum InBeZ: „Integration mit Kompetenz – Erfahrungen und Ideen für eine engagierte Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt“, Hrsg.: Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. – Kompetenzzentrum InBeZ, Mainz 2007
- Jens Martens, Robert Gereci, Ömer Saglam: „Ein Wegweiser zur beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“, Hrsg.: DGB Bildungswerk – Teilprojekte Beratungsnetzwerke Öffentliche Verwaltungen / Industriebetriebe, Düsseldorf 2007
- Kompetenzzentrum NOBI: „Handlungsempfehlungen der Entwicklungspartnerschaft NOBI zur beruflichen Integration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten“, Hrsg.: Weiterbildung Hamburg e.V., Hamburg 2007
- Dr. Andrea Schindel, Wolfgang Erler: „Evaluation des bundesweiten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“, Endbericht zur Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS“, Hrsg.: anakonde GbR, Berlin/Kronach 2008
- Florian Niedlich, Friedemann Christ, u.a.: „Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards“ Hrsg.: Rambøll Management im Auftrag des BMBF, Hamburg 2007

[www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/](http://www.kumulus-plus.de/hf-beratung/lesetipps/)

## Kontakte und Ansprechpartner

### Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS

bei Arbeit und Bildung e.V.  
Lindenstr. 20-25, 10969 Berlin

Stefan Nowack und Özcan Ayanoglu  
E-Mail: [stefan.nowack@aub-berlin.de](mailto:stefan.nowack@aub-berlin.de) und [oezcan.ayanoglu@aub-berlin.de](mailto:oezcan.ayanoglu@aub-berlin.de)  
[www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de)

### Koordination Netzwerk „Integration durch Qualifizierung – IQ“

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk  
Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf

Wolfgang Fehl und Sabine Schröder  
E-Mail: [wfehl@zwh.de](mailto:wfehl@zwh.de) und [sschroeder@zwh.de](mailto:sschroeder@zwh.de)  
[www.intqua.de](http://www.intqua.de)

## Mitglieder des Facharbeitskreises Beratung

2005 - 2007	2008 - 2010
<b>Stefan Nowack (Leitung)</b> , Kumulus-Plus, Arbeit und Bildung e.V.	<b>Stefan Nowack (Leitung)</b> , Kumulus-Plus, Arbeit und Bildung e.V.
<b>Fatos Topac</b> , Kumulus-Plus, Arbeit und Bildung e.V.	<b>Özcan Ayanoglu</b> , Kumulus-Plus, LIFE e.V.
<b>Nadine Förster</b> , InBez, ISM	<b>Nadine Förster</b> , InBez, ISM
<b>Anne Güller-Frey</b> , MigraNet, Tür an Tür gGmbH	<b>Anne Güller-Frey</b> , MigraNet, Tür an Tür gGmbH
<b>Heidi Karsten</b> , Kumulus-Plus, Dien Hong e.V.	<b>Heidi Karsten</b> , Kumulus-Plus, migra e.V.
<b>Julia Merian</b> , Kumulus-Plus, Dialog e.V.	<b>Julia Merian</b> , Kumulus-Plus, Dialog e.V.
<b>Özcan Ayanoglu</b> , Kumulus-Plus, TBB e.V.	<b>Andrea Petrlc</b> , Kumulus-Plus, RAA e.V.
<b>Birte Weiß</b> , NOBI, Basis&Woge e.V.	<b>Birte Weiß</b> , NOBI, Basis&Woge e.V.
<b>Farzaneh Vagdy-Voß</b> , NOBI, Flüchtlingsrat Schleswig- Holstein e.V.	<b>Farzaneh Vagdy-Voß</b> , NOBI, Flüchtlingsrat Schleswig- Holstein e.V.
<b>Astrid Willer</b> , NOBI, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.	<b>Dr. Andrea Schindel</b> , Anakonde GbR
<b>Christoph Preuss</b> , InBez, InBez-Ludwigshafen	<b>Magdalena Adamczyk-Lewoczko</b> , Kumulus-Plus ,LIFE e.V.
<b>Daria Hartmann</b> , InBez, InBez-Ludwigshafen	<b>Regina Ober</b> , MigraNet, Amt für Wohnen und Migration der LH München
<b>Adele Morreale</b> , Koordination IQ-Netzwerk	<b>Seda Rass-Turgut</b> , KP IQ, ZWH e.V.
<b>Dr. Andrea Schindel</b> , Anakonde GbR	<b>Ersoy Sengül</b> , Kumulus-Plus, TBB e.V.
<b>Magdalena Adamczyk-Lewoczko</b> , Kumulus-Plus ,LIFE e.V.	<b>Fatos Topac</b> , Kumulus-Plus, Arbeit und Bildung e.V.
<b>Dr. Sonja Baron</b> , Arbeitsagentur ZAV, Bonn	<b>Andrea Wegner</b> , NOBI, Genres e.V.
<b>Ursula Mesenholl</b> , NOBI, Weiterbildung Hamburg e.V.	<b>Elvira Yevtushenko</b> , Kumulus-Plus, Respekt e.V.
<b>Ursula Engelschall</b> , MigraNet, Tür an Tür gGmbH	<b>Ingibjörg Petursdottir</b> , Kumulus-Plus, Multikulturelles Forum e.V.
<b>Ömer Saglam</b> , Pro Qualifizierung, DGB Bildungswerk	<b>Inga Schwarz</b> , NOBI, Basis&Woge e.V.

## Gemeinsam mehr erreichen: das Netzwerk IQ

### **InBeZ – Informations- und Beratungszentren für Migrantinnen und Migranten Rhein-Saar-Elbe, Mainz**

[www.inbez.de](http://www.inbez.de)

### **Integra.net – Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten**

[www.integra-net.org](http://www.integra-net.org)

### **KUMULUS-PLUS – Beratungsnetzwerk Berlin zur Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund**

[www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de)

### **MigraNet – Netzwerk zur Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund**

[www.migranet.org](http://www.migranet.org)

### **NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten**

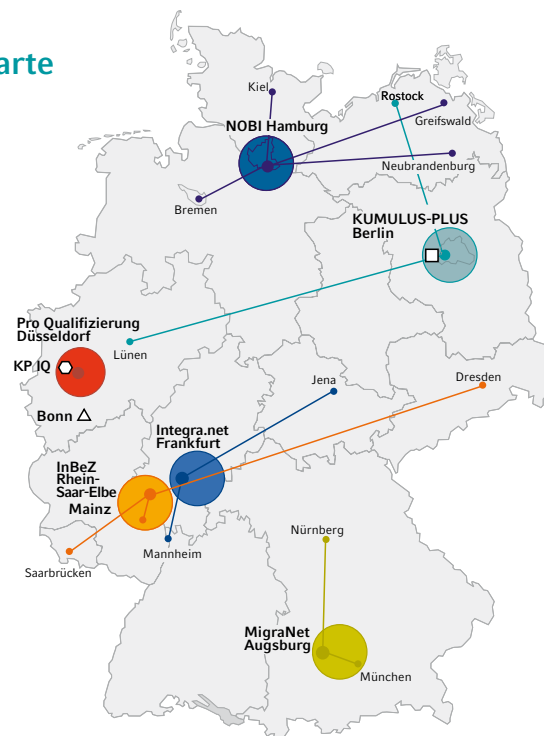
[www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)

### **Pro Qualifizierung – Info- und Beratungsnetzwerk für Menschen mit Migrationshintergrund**

[www.pro-qualifizierung.de](http://www.pro-qualifizierung.de)

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung – IQ“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit.

## IQ- Deutschlandkarte



Integration  
durch  
Qualifizierung



**KUMULUS-PLUS**



[www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de)  
[www.intqua.de](http://www.intqua.de)