

Grundlagen migrationspezifischer Beratung

Ein Pilotprojekt mit der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Schulungshandbuch

Vorwort

Die Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte steht seit einigen Jahren ganz oben auf der politischen Agenda in Deutschland. Dabei spielt die Arbeitsmarktintegration eine Schlüsselrolle, denn sie ist entscheidend für ein selbstbestimmtes Leben und eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe in einer zunehmend vielfältiger werdenden Gesellschaft. Das gilt aktuell mehr denn je, denn Deutschland braucht qualifizierte Zuwanderung, um den Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu decken. Eine migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung ist für eine schnelle und erfolgreiche berufliche Integration sehr wichtig. Denn zum einen benötigen Beratungsfachkräfte zusätzliches Wissen, beispielsweise zu ausländischen Qualifikationen und deren Anerkennung in Deutschland. Oder zum Aufenthalts, Asyl- und Flüchtlingsrecht, oder zur Beratung von Menschen, die Deutsch als Zweitsprache erlernt haben, – um nur einmal drei Beispiele zu nennen. Und zum anderen ist interkulturelle Kompetenz für Beraterinnen und Berater ein Muss.

Wie diese beraterischen Herausforderungen zu meistern sind, ist seit 2005 eine Aufgabe, der sich das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ – kurz IQ widmet. Ein Programm, das gemeinsam vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem

Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird. In der aktuellen Förderphase ist Beratung eine Querschnittsaufgabe, denn sie ist in allen Handlungsfeldern unentbehrlich – bei der Anerkennungsberatung, bei der Weiterbildungsberatung, bei der Beratung im Hinblick auf eine Existenzgründung oder zur Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung. Und die wichtigsten Akteure in Deutschland in diesem Handlungsfeld sind die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter. Ein sehr gelungenes Beispiel für die Wirkung des Förderprogramms IQ ist das Modul „Grundlagen migrationspezifischer Beratung“ für Studierende der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, der HdBA, das in zwei Durchläufen 2013 und 2014 unter Federführung der IQ Fachstelle Diversity Management und in Kooperation mit der HdBA erprobt wurde. Die Erprobung des Moduls mit 7–9 Sitzungen als Studieninhalt der Beraterausbildung an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit wird in dieser Publikation detailliert vorgestellt und als eine Erfolgsgeschichte für das Förderprogramm IQ deutlich.

Dr. Dagmar Beer-Kern

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Referatsleiterin Ila6 „Grundsatzfragen der Migrations- und Ausländerpolitik“

Inhalt

Vorwort

Dagmar Beer-Kern, BMAS 3

Einführung 5

Interview

Ein erster Schritt zu einem umfassenden
Curriculum für migrationsspezifische Beratung ____ 6

Die einzelnen Seminare in der Übersicht 10

Mitwirkende 12

Seminar 1

Herausforderungen migrationsspezifischer
beschäftigungsorientierter Beratung.
Identifizieren von und weiterer Umgang mit
informellen Kompetenzen 14

Seminar 2

Interkultur/Diversity –
Sensibilisierung für Differenz 18

Seminar 3

Diskriminierung als Hürde beim Zugang zum
Arbeitsmarkt – Umgang mit Diskriminierungs-
erfahrungen der Kund_innen und Abbau von
Barrieren 23

Seminar 4

Umgang mit Mehrsprachigkeit/eingeschränkten
Deutschkenntnissen der Kund_innen und
Genderfragen 28

Seminar 5

(Ausländer-)rechtliche Grundlagen und
Konsequenzen für die Beratungs- und Ver-
mittlungsarbeit 35

Seminar 6

Das Anerkennungsgesetz (BQFG) und
Auswirkungen auf die Beratungs- und
Vermittlungsarbeit 40

Seminar 7

Interkultur/Diversity – Umgang mit Differenz:
Kultur – Meine, Deine, Unsere... Interkulturelle
Sensibilisierung 45

Seminar 8

Beratung migrationsspezifisch –
was ist anders? 50

Seminar 9

Migrationsspezifische Beratung in der Praxis ____ 54

Ergebnissicherung 60

Impressum 63

*„Eine lernende Organisation ist ein Ort,
an dem Menschen kontinuierlich entdecken,
dass sie ihre Realität selbst erschaffen.
Und dass sie sie verändern können.“*

– Peter M. Senge

Einführung

Das bundesweite Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat es sich seit 2005 zum Ziel gesetzt den Arbeitsmarktzugang für Menschen mit Migrationsgeschichte strukturell und nachhaltig zu verbessern. An dessen Umsetzung arbeiten 16 lokale Landesnetzwerke und 5 themenspezifische Fachstellen zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie der Bundesagentur für Arbeit.

Aus dieser Netzwerkarbeit ist das hier beschriebene Hochschulmodul „Grundlagen migrationspezifischer Beratung“ entstanden. Die beteiligten Akteurinnen und Akteure nehmen damit die Handlungsfelder „Beratung“ und „Förderung interkultureller Kompetenz“ des Förderprogramms auf und reagieren auf die wachsenden Herausforderungen für Beratungsfachkräfte in Jobcentern und Arbeitsagenturen, welche mit der gesellschaftlich wachsenden Vielfalt einhergehen.

Ziel des entwickelten Moduls ist es, Studierende der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit verstärkt auf den interkulturellen Aspekt in ihrer zukünftigen Beratungstätigkeit vorzubereiten. Dazu wurde unter Leitung der IQ Fachstelle Diversity Management¹ in Kooperation mit fünf IQ Landesnetzwerken und der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit ein gemeinsames Konzept entwickelt und von den IQ Akteurinnen und Akteuren selbst durchgeführt. Die Studierenden erhielten in neun Seminareinheiten die Möglichkeit ihr Wissen zu Themen wie migrationspezifische Beratung, Antidiskriminierung, Ausländerrecht, Anerkennungsgesetz sowie Interkulturelle Kommunikation zu erweitern und gleichzeitig eine Sensibilität für die Umsetzung dieser in der Praxis zu entwickeln. Die gewählte Methodenvielfalt sowie die Schulung durch verschiedene Expertinnen und

Experten aus der Praxis zielten auf die Erweiterung einer interkulturellen und antirassistischen Handlungs-, Sprach- und Beratungskompetenz der Studierenden.

Die vorliegende Broschüre beschreibt das Gesamtkonzept sowie die Inhalte des Moduls „Grundlagen migrationspezifischer Beratung“ näher. Sie schildert die Erfahrungen der beteiligten Akteurinnen und Akteure sowie den detaillierten Ablauf mit Übungen und Konzepten der einzelnen Seminare und kann daher allen Interessierten als Informations- und Praxishandbuch gleichermaßen dienen.

Im ersten Kapitel werden zunächst Entstehungsgeschichte, Projektinhalte, Ziele sowie das methodische Gesamtkonzept und die beteiligten Akteurinnen und Akteure des Moduls vorgestellt. Anschließend werden die neun durchgeführten Seminareinheiten in einzelnen Kapiteln detailliert beschrieben. Diese enthalten jeweils eine kurze Einleitung in das bearbeitete Thema, die Nennung der gesetzten Ziele sowie eine Übersicht des durchgeführten Ablaufplanes. An diesen schließen sich Übungsbeschreibungen, Zusammenfassungen einzelner Inputs sowie weiterführende Informationen mit Literaturangaben an. Abschließend findet sich eine Zusammenfassung der angewendeten Ergebnissicherung des Gesamtmoduls.

Zitat aus dem Modul

„Ich werde bei der Beratung von Personen mit Migrationshintergrund an die besprochenen Inhalte zurückdenken und habe schon Ideen, wie ich möglicherweise handeln könnte.“
(Seminarteilnehmer_in)

¹ Die IQ Fachstelle Diversity Management heißt seit dem Jahr 2015 IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung.

Interview: Ein erster Schritt zu einem umfassenden Curriculum für migrationspezifische Beratung

Karl-Heinz P. Kohn

ist Politologe und Wissenschaftlicher Dozent an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit mit Lehr-, Forschungs- und Publikationsschwerpunkten im Zusammenhang von Arbeitsmarkt, Beratung und Migration. Er ist Mitglied im Bundesvorstand des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung und Autor der IQ Delphi-Studie zu migrationspezifischen Themen und Bedarfen in der beschäftigungsorientierten Beratung, die die Grundlage zur Entwicklung des Moduls war.



Wie würden Sie migrationspezifische Beratung definieren, was macht diese aus?

Migrationspezifische Beratung ist – wie schon der Begriff nahelegt – eine Beratung, bei der spezifische Themen und Bedarfe professionell und kompetent behandelt werden, die sich „typischerweise“ in Gesprächen mit Ratsuchenden mit Migrationshintergrund ergeben.

Welche neuen oder zusätzlichen Erkenntnisse zur migrationspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung wurden durch die Delphi-Erhebung gewonnen, die Sie im Auftrag des IQ Facharbeitskreises durchführten?

Die Delphi-Studie hat genau diese spezifischen Themen und Bedarfe fokussiert und bei Praktikerinnen und Praktikern in der Beratung erhoben, was typischerweise anders, was besonders ist. Das war ein durchaus aufwändiger Prozess, denn immer wieder wurde nachgefragt: Was an den genannten Themen und Bedarfen kommt so auch bei anderen Ratsuchenden-Gruppen vor, was dagegen ist wirklich spezifisch für Gespräche im Migrationszusammenhang? Herausgekommen ist ein Set von sechs spezifischen Herausforderungen, die in einer siebten Herausforderung münden: in der Aneignung der spezifischen Beratungskompetenzen, die zur professionellen Bearbeitung dieser Themen und Bedarfe erforderlich sind.

Setzt das Modul „Grundlagen migrationspezifischer Beratung“ die Anforderungen an eine solche Beratung beziehungsweise an die Vermittlung erforderlicher Beratungskompetenzen um?

Ja, das Angebot eines spezifischen Wahlmoduls ist natürlich noch keine spezielle Ausbildung, denn das ist es, was wir letztendlich brauchen. Aber das Modul hat bereits erste Sensibilisierungen und erste Inhalte zu drei der sechs genannten Herausforderungen erbracht. Das Modul thematisiert Diskriminierungserfahrungen der Ratsuchenden, den Umgang mit Mehrsprachigkeit und eingeschränkten Deutschkenntnissen sowie (ausländer-)rechtliche Grundlagen. Dazu beschäftigen sich die Studierenden mit Fragen der Interkulturellen Kompetenz und nähern sich auch theoretisch der Migrationspezifika in der beschäftigungsorientierten Beratung. Das ist schon eine ganze Menge und ein Ansatz zur Umsetzung dessen, was sich die Bundesagentur für Arbeit auch im Rahmen der integrationspolitischen Agenda der Bundesregierung vorgenommen hat.

Wie beurteilen Sie die Umsetzung des Piloten und was bleibt jetzt noch zu tun?

Das sind zwei Fragen in einer. Die Umsetzung des Pilot-Moduls finde ich geradezu faszinierend. Denn die Netzwerkstruktur IQ hat hier Enormes auf die Beine gestellt. Mit großem Engagement und zahlreichen Akteurinnen und Akteuren aus der ganzen Bundesrepublik haben unsere Studierenden Lernchancen erhalten, die deutlich über das hinausgehen, was wir an Bord der HdBA alleine bewerkstelligen könnten.

Wenn Sie mich danach fragen, was noch zu tun bleibt, fällt es mir fast schwer zu entscheiden, wo ich anfangen sollte. Ich will Ihnen nur einmal in einigen wenigen Skizzenstrichen entwerfen, welches Gesamt-Curriculum für migrationspezifische Beratung sich aus meiner Sicht aus den in der Delphi-Studie gezeigten Herausforderungen ergäbe:

1. Herausforderungen, die sich aus einem spezifischen Wissensnachteil über das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem ergeben: Hier müssten Methoden erlernt werden, die spezifischen individuellen Wissenslücken der Ratsuchenden mit Migrationshintergrund zu erkennen, um sehr schnell entscheiden zu können, was die Beraterin oder der Berater als bekannt voraussetzen kann und

was nicht. Diese Muster des Vorwissens sind zwar gewiss individuell verschieden, unterscheiden sich insgesamt bei Ratsuchenden mit Migrationshintergrund aber systematisch von einheimischen Ratsuchenden aus Familien mit zahlreichen inländischen Bildungs- und Berufsbiografien, die als Vorbilder und Lernfolien bereitstanden. Und in der Folge müssen dann Methoden beherrscht werden, entsprechende Wissensgrundlagen transparent und effektiv zu vermitteln, während unter Umständen gleichzeitig Sprachhindernisse zu überwinden sind. In diesem Lernfeld müssten Beraterinnen und Beratern auch die zumindest groben Grundstrukturen des Bildungs- und Beschäftigungssystems der Haupt-Herkunftsregionen vermittelt werden, damit sie auch auf mögliche Wissensübertragungen durch Ratsuchende und daraus folgende typische Missverständnisse vorbereitet sind.

2. Herausforderungen, die sich aus dem Erwerb des Deutschen als Zweitsprache ergeben, in der das eigene Agieren in Bildung, Beruf und in der Beratung formuliert werden muss: Gelingende Beratung ist eine hochkomplexe – zugleich informationsgeladene, aber auch sensibel vertrauensbildende – Kommunikation zwischen zwei zunächst einander fremden Menschen. Diese komplexe Kommunikationsaufgabe funktioniert am besten mit einer stark differenzierten Sprache und großen Ohren für Zwischentöne und emotional aufgeladene Schlüsselwörter. Wie funktioniert das, wenn beide nicht dieselbe Muttersprache haben? Eine solche Kunst zu beherrschen, erfordert intensives Training – auch mit besonderem Augenmerk auf Möglichkeiten der Visualisierung. Nicht weniger herausfordernd ist diese Aufgabe, wenn Sprachmittler_innen die Beratung überhaupt erst ermöglichen.
3. Herausforderungen, die sich aus dem Aufenthaltsstatus in Deutschland und aus der formalen Anerkennung im Ausland erworbener Zertifikate ergeben: Jede und jeder, der in diesem Feld arbeitet, weiß, wie hochkomplex sich das Rechtsgefüge aus Aufenthaltsrecht, Arbeitsmarktzugang und Anerkennung beruflicher Zertifikate darstellt. Nicht alle Beraterinnen und Berater am Arbeitsmarkt müssen all dies komplett überschauen können. Aber die grundsätzlichen Regelungen und Mechanismen müssen sie kennen und in die abwägenden Entscheidungsphasen der beschäftigungsorientierten Beratung einbringen können.
4. Herausforderungen, die sich aus diskriminierendem Verhalten oder diskriminierenden Strukturen ergeben: Das ist ein Kompetenzfeld mit zwei be-

deutenden Teilbereichen. Zum einen muss ich mich als Beraterin oder Berater professionell selbst reflektieren können in meinen Wahrnehmungsmustern, in meinen Zuschreibungen und in meinem Verhalten. Zum anderen gilt es, Empathie zu entfalten für Diskriminierungserfahrungen, die Ratsuchende mit Migrationshintergrund in die Beratung mitbringen. Besonders schwierig ist die Aufgabe der Empathie natürlich immer dann, wenn die eigene Biografie von den Erfahrungen des Gegenübers stark abweicht und – was bei Diskriminierungserfahrungen besonders häufig der Fall ist – entsprechende Informationen erst einmal nicht offen ins Gespräch eingebracht werden.

5. Herausforderungen, die sich – besonders unter Berücksichtigung der unter 1 bis 4 genannten Punkte – für die Potenzialanalyse und für die Aufgabe des Empowerment ergeben: Um diese Herausforderungen zu bestehen, muss ich das Geflecht aus Wissensnachteil, Sprachbarriere, prekärer Rechtsstellung und erlebter Diskriminierung sehr kunstfertig entflechten können, um wirklich alle Ressourcen der Ratsuchenden erkennen zu können und sie darauf aufbauend in einem eigenen potenzialentfaltenden Weg zu bestärken.
6. Herausforderungen an den Zugang zur und an die Praxis der ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Förderung und Unterstützung: Auch auf dieser Ebene ließe sich so vieles sagen. Vielleicht nur ein Beispiel: Wie erkenne ich die Wahrscheinlichkeit der Anerkennung mitgebrachter Zertifikate für einen deutschen Referenzberuf und die damit erhöhte Arbeitsmarktchance, die es erlaubt, Anerkennungskosten zu fördern? Und wie gestalte ich im Anschluss daran vielleicht erforderliche Anpassungsqualifizierungen, die auch Nicht-Muttersprachler_innen effektiv und erfolgreich ans Ziel bringen? Was also muss ich von entsprechenden Bildungsträgern und ihren Angeboten einfordern?

Ich glaube, wenn man dieses hier nur grob skizzierte Lernprogramm sieht und sich verdeutlicht, mit welchen Ressourcen entsprechende Qualifizierungen für Beraterinnen und Berater ausgestattet sein müssten, wird klar: Das Modul, so verdienstvoll und engagiert umgesetzt es auch ist, kann eigentlich nur ein Anfang sein. Wir bräuchten eine Vielzahl entsprechender Module. Und für Beraterinnen und Berater, die sich auf die migrationspezifische Beratung konzentrieren und vorbereiten, müssten sie verpflichtend sein. Ich hoffe sehr, dass wir eine entsprechende Entwicklung anstoßen können und dass sie ein Vielfaches der bisherigen integrationspolitischen Geschwindigkeit aufnehmen kann.

Das Modul „Grundlagen migrationspezifischer Beratung“

Christiane Lembert,

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (vormals Diversity Management), VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V.

Prof. Dr. Türkan Ayan,

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)

Hintergrundinformationen zu den Studierenden der HdBA

Der Großteil der HdBA Studierenden verfügt über die allgemeine Hochschulreife und bewirbt sich direkt mit dem Schulabschluss auf einen Studienplatz. Das zweistufige Auswahlverfahren hierzu sieht zunächst vor, dass sich Studieninteressierte über die lokalen Arbeitsagenturen auf einen Studienplatz bewerben. In den Arbeitsagenturen durchlaufen die Bewerber_innen ein Assessmentverfahren, welches die Testung intellektueller Fähigkeiten beinhaltet. Daran schließen sich ein Auswahlgespräch und Rollenspiele an, um auch die sozialen Fähigkeiten der Bewerber_innen einzuschätzen. Die Arbeitsagenturen nehmen auf Basis der Ergebnisse eine Vorauswahl an potenziellen Studienkandidaten vor. Diese Vorauswahl wird im Hinblick auf die Erfüllung der Studierfähigkeit und der Studienvoraussetzungen über die hochschuleigene Zulassungskommission der HdBA geprüft. Jährlich werden 300 Studierende an der HdBA aufgenommen. Rund 30 Prozent der Studierenden kommen aus den ostdeutschen Bundesländern. Die Rückbindung an die lokale Arbeitsagentur bleibt während des gesamten Studiums bestehen, hier werden auch die Praktikumstrimester absolviert.

Entstehungsgeschichte

2010 beauftragte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Politologen Karl-Heinz P. Kohn von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) die „Delphi-Breitband-Erhebung“¹ in Kooperation mit dem IQ Facharbeitskreis „Beratung“ durchzuführen. Darin wurden migrationspezifische Themen und Bedarfe einer beschäftigungsorientierten Beratung erhoben und dargestellt.

Die Ergebnisse der Studie machten außerdem einen Handlungsbedarf zur Vertiefung von interkultureller und migrationspezifischer Beratungskompetenz von Fachkräften in Jobcentern und Arbeitsagenturen deutlich. Denn die wachsende gesellschaftliche Vielfalt und die damit einhergehende Komplexität von fachspezifischem Beratungswissen und -handlungskompetenz stellen gerade sie zunehmend vor die Herausforderung Ratsuchende entsprechend ihrer Bedarfe zu unterstützen.

Die an der Studie beteiligten Akteurinnen und Akteure von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

und dem IQ Arbeitskreis Beratung waren sich darüber einig, dass diese Themen bereits in der Ausbildung der Beratungsfachkräfte eingebracht werden müssen. Gemeinsam wurde daher unter Leitung der IQ Fachstelle Diversity Management, namentlich Christiane Lembert, sowie der Hochschule der BA, namentlich Frau Prof. Türkan Ayan, das Lehrangebot „Grundlagen migrationspezifischer Beratung“ für Studierende der HdBA aus den Studiengängen „Arbeitsmarktmanagement (AMM)“ und „beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement (BBF)“ konzipiert und von den Expertinnen und Experten selbst im Sommertrimester 2013 erstmalig durchgeführt. Die Erfahrungen aus dieser ersten Pilotphase führten zu einer weiteren Überarbeitung und Erweiterung des Moduls von 42 auf 54 Lehrstunden im darauffolgenden Jahr 2014.

Projekthalte

In die inhaltliche Ausgestaltung der Schulung gingen Erkenntnisse aus der in Zusammenarbeit mit dem IQ Facharbeitskreis Beratung (FAK) und der von Karl-Heinz P. Kohn (HdBA) erstellten Delphi-Breitband-Erhebung ein, insbesondere:

- die aus der Delphi-Breitband-Erhebung abgeleiteten Beratungsorte und -anlässe,
- die im FAK Beratung erarbeiteten Qualitätsmerkmale und Indikatoren für migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung sowie
- die vom FAK Beratung entwickelten und verabschiedeten Handlungsempfehlungen für eine gelingende migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung.

Durchführende IQ-Dozentinnen und -Dozenten

Für die Dozentinnen und Dozenten aus dem Kontext des IQ Förderprogramms galten folgende Auswahlkriterien:

- mehrjährige Erfahrung als Interkulturelle Dozentin oder Dozent,
- Bezug zu migrationspezifischer Beratung,
- Bereitschaft, eigene Trainingsinhalte zur inhaltlichen Ausgestaltung einzubringen,
- Kenntnisse und Erfahrungen über Beratung und Vermittlung im Agenturkontext,
- Arbeit mit der Zielgruppe Migrantinnen und Migranten im eigenen Betätigungsfeld.

Ziele des Moduls

Ziel des Moduls war es, die Studierenden in die Lage zu versetzen, Handeln in migrationspezifischen Zusammenhängen zu lernen und zu reflektieren.

Sie sollten daher:

- befähigt werden Ratsuchende mit Migrationsgeschichte als ressourcenstarke Zielgruppe wahrzunehmen.
- die Möglichkeit erhalten ihr Wissen über arbeitsmarktrechtliche Grundlagen unter dem Aspekt zu erweitern und dies fallbezogen anwenden zu lernen.
- die relevanten Merkmale und Indikatoren migrationspezifischer Beratung kennenlernen und dazu befähigt werden, das eigene Beratungshandeln entsprechend zu reflektieren und alternative Handlungsoptionen zu benennen und zu erproben.
- in Bezug auf interkulturelle und antidiskriminierende Handlungskompetenz geschult werden.

Methodisches Vorgehen

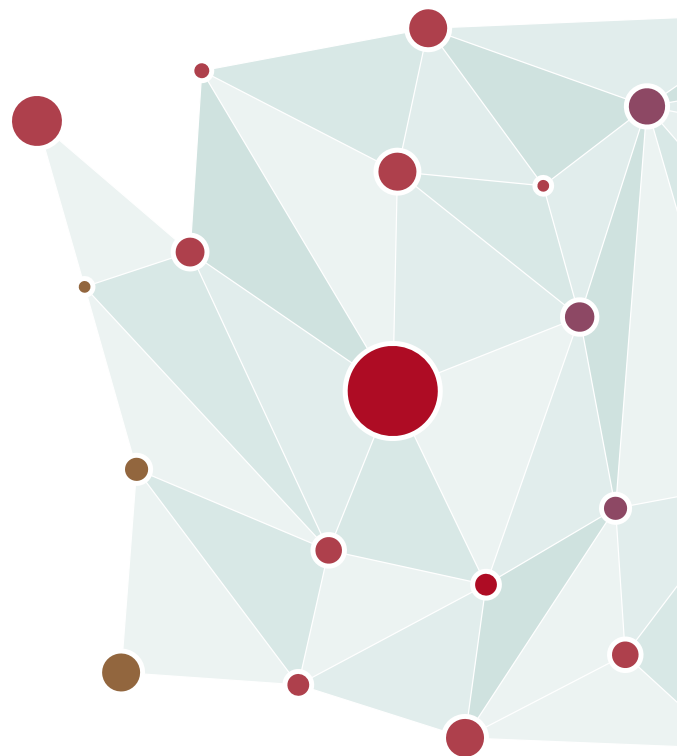
In den Seminaren wurde neben der theoretischen Wissensvermittlung auch am eigenen Erleben anhand von Rollenspielen und Praxisbeispielen angesetzt. In allen Modulen nahmen die Dozentinnen und Dozenten immer wieder Bezug auf die alltägliche Beratungspraxis. Hierbei wurde der konkrete BA-Kontext berücksichtigt. Theoretische Inputs sollten die gemachten Erfahrungen stützen und stärken. Die Fortbildungsmodule wurden unter Nutzung verschiedenster Methoden wie Impulsvorträge, Diskussionen, Kleingruppenarbeit, Simulationen, Rollenspiele und Arbeit an Fallstudien durchgeführt.

Evaluation und Qualitätssicherung

Die Module wurden evaluatorisch begleitet. Hierzu hat die Hochschule eigens Fragebögen entwickelt und nach jedem Seminar an die Teilnehmenden verteilt. Diese wurden durch die mündliche Befragung der jeweiligen Seminar-Dozentinnen und -Dozenten ergänzt. Ein Kontakt mit der IQ Evaluation von „Univention – Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH“ wurde im Juni 2012 hergestellt und die erste Pilotphase (2013) nachevaluert. Mehr dazu im Kapitel „Ergebnissicherung“ am Broschürenende.

Weiterführende Informationen

Karl-Heinz P. Kohn: Migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe, Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung, im Rahmen des Netzwerk Integration durch Qualifizierung/Kumulus Plus, Berlin 2011. URL: http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/07_IQ_Publikationen/04_Beratung/2011_Studie_Migrationspezifische_Beratung.pdf (Stand: 06.05.2015)



¹ Ausführliche Informationen zur Delphi-Breitband-Erhebung in: Karl-Heinz P. Kohn, Migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe, Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung, im Rahmen des Netzwerk Integration durch Qualifizierung/Kumulus Plus, Berlin 2011.

Die einzelnen Seminare in der Übersicht

Das in dieser Broschüre beschriebene Hochschulmodul besteht aus neun aufeinander aufbauenden Seminaren mit einem jeweiligen Themenschwerpunkt aus dem Beratungskontext. Die einzelnen Seminare wurden von Referentinnen und Referenten aus dem IQ Förderprogramm konzipiert und auch durchgeführt. Ihre Profile werden im Anschluss an dieses Übersichtskapitel dargestellt. Die Studierenden konnten so von den fachspezifischen Kompetenzen, den vielfältigen Perspektiven und den jahrelangen Praxiserfahrungen der Expertinnen und Experten in den verschiedenen Handlungsfeldern profitieren.

Seminar 1: Herausforderungen migrationspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung. Identifizieren von und weiterer Umgang mit informellen Kompetenzen

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

Christiane Lembert, IQ Fachstelle Diversity Management, VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit, München

Claas Triebel, IQ Landesnetzwerk Bayern MigraNet, GAB München – Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung, München

Seminar 2: Interkultur/Diversity -Sensibilisierung für Differenz

Alexandra Araiza, IQ Fachstelle Diversity Management, VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit, München

Christiane Lembert, IQ Fachstelle Diversity Management, VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit, München

Seminar 3: Diskriminierung als Hürde beim Zugang zum Arbeitsmarkt – Umgang mit Diskriminierungserfahrungen der Kundinnen und Kunden und Abbau von Barrieren

Inga Schwarz, IQ Landesnetzwerk Hamburg NOBI, basis & woge e.V., „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“, Hamburg

Birte Weiß, IQ Landesnetzwerk Hamburg NOBI, basis & woge e.V., „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“, Hamburg

Seminar 4: Umgang mit Mehrsprachigkeit/eingeschränkten Deutschkenntnissen der Kundinnen und Kunden sowie Genderfragen

Abousoufiane Akka, IQ Landesnetzwerk Hamburg NOBI, basis & woge e.V., „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“, Hamburg

Inga Schwarz, IQ Landesnetzwerk Hamburg NOBI, basis & woge e.V., „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“, Hamburg

Seminar 5: (Ausländer-)rechtliche Grundlagen und Konsequenzen für die Beratungs- und Vermittlungsarbeit

Astrid Willer, IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Projekt diffärenz – Schulungen zur Interkulturellen Öffnung & Antidiskriminierung, Kiel

Farzaneh Vagdy-Voss, IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Koordinierungsstelle des IQ Landesnetzwerks Schleswig-Holstein, Kiel

Seminar 6: Das Anerkennungsgesetz (BQFG) und Auswirkungen auf die Beratungs- und Vermittlungsarbeit

Farzaneh Vagdy-Voss, IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Koordinierungsstelle des IQ Landesnetzwerks Schleswig-Holstein, Kiel

Astrid Willer, IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Projekt diffärenz – Schulungen zur Interkulturellen Öffnung & Antidiskriminierung, Kiel

Seminar 7: Interkultur/Diversity – Umgang mit Differenz: Kultur – Meine, Deine, Unsere ... Interkulturelle Sensibilisierung

Sylvia Büttner, IQ Landesnetzwerk Mecklenburg-Vorpommern, genres – Gesellschaft für nachhaltige Regionalentwicklung und Strukturforschung e.V., Neubrandenburg

Björn Marten, IQ Landesnetzwerk Mecklenburg-Vorpommern, genres – Gesellschaft für nachhaltige Regionalentwicklung und Strukturforschung e.V., Neubrandenburg

Seminar 8: Beratung migrationspezifisch – was ist anders?

Anne Güller-Frey, IQ Landesnetzwerk Bayern Migranet, Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, Augsburg

Andrea Simon, IQ Landesnetzwerk Berlin, LIFE e.V. – Bildung, Umwelt, Chancengleichheit, Berlin

Seminar 9: Migrationspezifische Beratung in der Praxis

Inga Schwarz, IQ Landesnetzwerk Hamburg NOBI, basis & woge e.V., „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“, Hamburg

Andrea Simon, IQ Landesnetzwerk Berlin, LIFE e.V. – Bildung, Umwelt, Chancengleichheit, Berlin

Mitwirkende

Abousoufiane Akka,

Dipl. Sozialpädagogin und Kriminologin, Fachreferent für Antidiskriminierung und interkulturelle Öffnung im IQ Landesnetzwerk Hamburg NOBI. Konzeption und Durchführung von Seminar 4.

Alexandra Araiza,



Dipl. Soziologin mit Schwerpunkten Bildungssoziologie, Arbeitspsychologie und Interkulturelle Kommunikation, freie Trainerin für interkulturelles Management mit den Schwerpunkten Deutschland, Mexiko und Diversity Management, Redakteurin des e-Journals Wirtschaftsdialoge von SIETAR Deutschland, e. V., bis Ende 2014 Bildungsreferentin der bundesweiten IQ Fachstelle Diversity Management. Konzeption und Durchführung von Seminar 2.

Prof. Türkan Ayan,



promovierte Diplom-Psychologin. Ihr Diplomstudium absolvierte sie an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, promoviert an der TU Dortmund am Lehrstuhl für Organisationspsychologie. Seit 2007 ist sie als Professorin an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) tätig und vertritt dort die Psychologie in Lehre und Forschung. Frau Ayan hat eine BDP-zertifizierte Zusatzausbildung in Ressourcenorientierter Beratung abgeschlossen.

Sylvia Büttner,

Dipl.-Ing. LKU, Regionalplanerin, Konzeptionen/ Koordination von regional ansässigen Projekten unter EU- und Bundesförder-, Landesförderung mit dem Fokus auf Zuwanderung, Interkulturelle Öffnung und Diversity, Lehrtätigkeit als Dozentin und Trainerin in den Bereichen Interkulturelle Bildung, Bildung für Demokratie. Mitarbeit im IQ Landesnetzwerk Mecklenburg-Vorpommern im Bereich Interkulturelle Öffnung. Konzeption und Durchführung von Seminar 7.

Anne Güller-Frey,



Dipl. Sozialpädagogin, Trainerin für interkulturelle und religiöse Verständigung (LIDIA), Koordination IQ Landesnetzwerk Bayern Migranet und EU-Projekten (trans-)national, Mitglied der Steuerungsgruppe „Internationale Metropolis Konferenz“ und Mitglied im Integrationsrat der Bayerischen Staatsregierung. Konzeption und Durchführung von Seminar 8.

Karl-Heinz P. Kohn,



Politologe und Wissenschaftlicher Dozent an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit mit Lehr-, Forschungs- und Publikationsschwerpunkten im Zusammenhang von Arbeitsmarkt, Beratung und Migration. Er ist Mitglied im Bundesvorstand des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung und Autor der IQ-Delphi-Studie zu migrationsspezifischen Themen und Bedarfen in der beschäftigungsorientierten Beratung, die die Grundlage zur Entwicklung des Moduls war. Konzeption und Durchführung von Seminar 1.

Christiane Lembert,



Ethnologin M.A., seit 2001 Lehrbeauftragte an der Universität Augsburg/Lehrstuhl Europäische Ethnologie/Volkskunde (Schwerpunkt Migrationsforschung). Interkulturelle Trainerin (LIDIA) und Diversity Managerin (Univ.) Von 2005-2015 Tätigkeit im bundesweiten Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, zuletzt Leitung der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (vormals Diversity Management). Seit Mai 2015 Leitung Friedensbüro der Stadt Augsburg. Konzeption und Durchführung von Seminar 1 und 2.

Björn Marten,

Dipl. Sozialpädagoge, Konzeptionen/ Koordination von regional ansässigen Projekten unter EU- und Bundesförder-, Landesförderung mit dem Fokus auf Zuwanderung, Interkulturelle Öffnung und Diversity. Seit 2003 Vorstand und Geschäftsführer der Gesellschaft für nachhaltige Regionalentwicklung und Strukturforchung e. V. (genres), Neubrandenburg; Koordinator der IQ Servicestelle Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung Mecklenburgische Seenplatte / Vorpommern – Greifswald. Konzeption und Durchführung von Seminar 7.

Andrea Simon,



Dipl. Soziologin mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung. Lehrbeauftragte in themenzentrierter Interaktion nach Ruth c. Cohn. Projektleiterin im IQ Landesnetzwerk Berlin. Konzeption und Durchführung von Seminar 8 und 9.

Inga Schwarz,

Dipl. Pädagogin, systemische Beraterin, interkulturelle Trainerin, Fachreferentin für Antidiskriminierung und interkulturelle Öffnung im IQ Landesnetzwerk Hamburg NOBI, Mitarbeit bei der Delphi-Studie. Konzeption und Durchführung der Seminare 3, 4 und 9.

Prof. Dr. Claas Triebel,



Psychologiestudium an der LMU München bei Prof. Lutz von Rosenstiel. Seit 2003 im Feld Kompetenzfeststellung und kompetenzorientierter Beratung tätig. Claas Triebel hat hierzu zahlreiche Methoden entwickelt. Seit 2008 leitet er zusammen mit Hans G. Bauer das IQ-Projekt „KomBI-Laufbahnberatung“. Claas Triebel ist Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule für Angewandtes Management Erding mit den Schwerpunkten Coaching und Kompetenzentwicklung.

Farzaneh Vagdy-Voß,



Diplom Wirtschaft – und Arbeitsjuristin und spezialisiert im Ausländerrecht/Zuwanderungsrecht. Sie ist seit 2004 angestellt beim Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. Dort berät sie Flüchtlinge und Migrant_innen zu den Themen wie Aufenthalts, Arbeitserlaubnis sowie zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen. Sie koordiniert derzeit das IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein, das vom Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein und dem Paritätischen Wohlfahrtsverband getragen wird. Konzeption und Durchführung der Seminare 5 und 6.

Birte Weiß,



Kulturwissenschaftlerin, Pädagogin und systemische Beraterin, interkulturelle Trainerin, Antidiskriminierungsberaterin und Projektleiterin im IQ Landesnetzwerk Hamburg NOBI, Konzeption und Durchführung des Seminars 3.

Astrid Willer,



Diplompädagogin, Diversity-Trainerin, staatlich geprüfte Sozialberaterin mit Schwerpunkt Migration, längjährig in der Flüchtlings- und Migrationsarbeit tätig. Projektleitung des Projektes diffärenz – Schulungen zur interkulturellen Öffnung und Antidiskriminierung im IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein beim Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. Konzeption und Durchführung der Seminare 5 und 6.

Seminar 1:

Herausforderungen migrationsspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung. Identifizieren von und weiterer Umgang mit informellen Kompetenzen.

Dozentinnen und Dozenten:

Christiane Lembert,

IQ Fachstelle Diversity Management, VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V., München

Karl-Heinz P. Kohn,

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim

Prof. Dr. Claas Triebel,

IQ Landesnetzwerk Bayern MigraNet, GAB München – Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung, München

Einführung ins Thema

Die Teilnehmenden haben sich innerhalb ihres Studiums bereits in vielfältiger Form mit Beratungsansätzen und ihrer eigenen Rolle als Beraterin oder Berater auseinandergesetzt, jedoch fehlt in der Regel der Fokus auf Migration, interkulturelle Kompetenz und die Berücksichtigung von Diskriminierung.

Durch fachlichen Input und Übungen lernen sie in diesem Seminar sechs Herausforderungen migrationsspezifischer Beratung kennen, welche in der Delphi-Breitband-Erhebung¹ von 2011 identifiziert wurden. Wichtig ist dabei die Verknüpfung der thematischen Auseinandersetzung mit ersten interkulturellen Übungen zur Reflektion. Gleichzeitig erfahren die Studierenden, welche Möglichkeiten die kompetenzorientierte Laufbahnberatung bieten kann und lernen einfache Methoden für die Anwendung in der Praxis kennen.

Ziele von Seminar 1

- Die Teilnehmenden kennen Rahmen, Inhalt, Ablauf und Ziele des Moduls insgesamt und des Seminars 1 im Speziellen.
- Die Teilnehmenden haben sich kennengelernt und Migrationsbewegungen in der eigenen Familie nachvollzogen.
- Die Teilnehmenden kennen die Delphi-Studie und haben die Beratungsanlässe für migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung und die Herausforderungen für die Beratungsfachkräfte herausgearbeitet.
- Die Teilnehmenden haben die theoretischen Hintergründe der Kombi-Laufbahnberatung kennengelernt und Näheres zum Konzept Employability und zur psychologischen Wirksamkeit von Beratung erfahren.
- Die Teilnehmenden haben ihre eigenen Stärken und Kompetenzen erarbeitet.

¹ Die Delphi-Breitband-Erhebung wurde von dem Politologen Karl-Heinz P. Kohn von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Kooperation mit dem IQ Facharbeitskreis „Beratung“ durchgeführt. Darin wurden migrationsspezifische Themen und Bedarfe einer beschäftigungsorientierten Beratung erhoben. Die Erhebung bildet das wissenschaftliche Fundament des hier beschriebenen Gesamtmoduls „Grundlagen migrationsspezifischer Beratung“. Mehr zur Studie in Karl-Heinz P. Kohn, Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe, Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung, im Rahmen des Netzwerk Integration durch Qualifizierung/Kumulus Plus, Berlin 2011.

Ablauf und Inhalte

Zeit	Inhalt, Übung	Ziele und Erläuterungen	Methode/Arbeitsform
30 Min.	Begrüßung und Vorstellung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projektvorstellung ▪ Kennenlernen der Entstehungszusammenhänge des Moduls 	Input, Plenum
30 Min.	Übung: Soziometrische Aufstellung zum Thema „Migration“	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennenlernen ▪ Reflektion von Wanderungsbewegungen in der eigenen Familie 	Aufstellung
30 Min.	Erwartungsabfrage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abgleich der Erwartungen mit Inhalten und Zielen des Seminars 	
30 Min.	Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – Anlässe und spezifische Herausforderungen für die Berater_innen (1)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennenlernen der Ergebnisse der Delphi-Studie 	Input
45 Min.	Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – Anlässe und spezifische Herausforderungen für die Berater_innen (2)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeiten von migrationsspezifischen Beratungsanlässen ▪ Erarbeiten von Herausforderungen für die Beratungsfachkräfte 	Kleingruppenarbeit, Plenumsdiskussion
45 Min.	Die KomBI-Laufbahnberatung – kompetenzorientiert, biografisch, interkulturell	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vermittlung von Hintergrundwissen zur KomBI-Laufbahnberatung ▪ Kennenlernen des Konzepts Employability sowie psychologischer Wirksamkeit von Beratung 	Input, Plenum
45 Min.	Übung: „Stärken / Kompetenzen“	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung eigener Stärken ▪ Reflektion von Einsatzbereichen dieser Kompetenzen 	Reflektions- und Gesprächsübung, Auswertung
45 Min.	Zusammenfassung der Inhalte und Abschluss		Input, Feedback

Begrüßung und Vorstellung

Das Modul „Grundlagen migrationspezifischer Beratung“ ist ein Novum in der Ausbildung der Studierenden der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. Die Dozentinnen informieren daher zunächst über den Entstehungsprozess des Gesamtmoduls und der Zusammenarbeit zwischen dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ und den Lehrenden der HdBA sowie die Referentinnen und Referenten des Moduls, welche über fundierte Beratungs- und Schulungspraxis verfügen. Es wird hervorgehoben, dass die letzten beiden Sitzungen dem Praxis-Transfer dienen und die Studierenden Fallbearbeitungen in Rollenspielen mit Schauspielerinnen und Schauspielern simulieren.

Übung: Soziometrische Aufstellung zum Thema „Migration“

Kurzbeschreibung: (1) Die Moderation stellt Fragen oder trifft Aussagen zum Kontext Migration, nach denen sich die Teilnehmenden im Raum positionieren (Sind Sie in Deutschland geboren? Wo ist Ihre Mutter geboren? Haben Sie schon länger als ein Jahr im Ausland gelebt? u.a.) (2) Anschließend geht an die Teilnehmenden die Frage, aus welchen Gründen Sie freiwillig oder unfreiwillig auswandern würden, um Push- und Pull-Faktoren von Migration herauszuarbeiten. (3) Die Dozentinnen und Dozenten runden die Übung mit Zahlen und einem Input zu Migration in Deutschland ab.

Ziele: Fakten, Einschätzungen oder Stimmungsbilder werden abgefragt. Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit Migrationsgeschichte in der eigenen Familie zu reflektieren. Gründe für Migrationsbewegungen und Flucht werden erarbeitet, Arbeitsbegriffe im Kontext Migration vorgestellt.

Erwartungsabfrage

Die Erwartungsabfrage gibt den Teilnehmenden die Gelegenheit, Wünsche und Interessen zu äußern, Fragen zu formulieren und Bedenken auszusprechen. Die Moderation gleicht die Erwartungen mit den geplanten Inhalten des Moduls ab und kann im Vorfeld bereits darauf hinweisen, welche Themen bearbeitet werden und welche nicht in den Kontext des Seminars gehören. Die Abfrage bietet der Moderation die Gelegenheit, die Inhalte gegebenenfalls zu verändern oder zu präzisieren.

Aus dem Pilot-Modul

Die Erwartungsabfrage zeigte neben strukturellen Fragen nach Aufenthaltsstatus, Anerkennungsmöglichkeiten oder Netzwerken auch Bedürfnisse nach Wissen und Handlungsstrategien, die vom „Umgang mit verschiedenen Kulturen in der Beratung“ bis „Migrationsspezifische Herausforderungen kennenlernen und Lösungsansätze erarbeiten“ reichten. Die Moderation machte daher deutlich, dass es kein Rezeptwissen für bestimmte Gruppen gibt, geben kann und geben darf, aber Handlungsmöglichkeiten erarbeitet und Standardsituationen aufgezeigt werden, an denen sich die Beratenden orientieren können.

Input & Diskussion: Anlässe und migrationspezifische Herausforderungen für die Berater_innen

Die Moderation stellt die Delphi-Breitband-Erhebung vor und fokussiert auf die Ergebnisse im Hinblick auf Anlässe und spezifische Herausforderungen migrationspezifischer Beratung.

Beratungsanlässe im Aufgabenfeld beruflicher und beschäftigungsorientierter Beratung betreffen Übergangssituationen wie z.B.:

- Schule => duale Ausbildung, schulische Berufsausbildung, Hochschulbildung
- Erstausbildung => erste Arbeitsstelle, Existenzgründung
- Abhängige Beschäftigung => Selbständigkeit
- Erste Arbeitsstelle => neue Arbeitsstelle
- Erwerbsarbeit => Aufstiegsfortbildung, berufliche Umorientierung, berufliche Fortbildung
- Arbeitslosigkeit => neue Arbeitsstelle, Existenzgründung, berufliche Weiterbildung
- Berufliche Weiterbildung => adäquate neue Arbeitsstelle
- Zuzug – berufliche Erstausbildung, Arbeitsstelle, berufliche Anpassung/Weiterbildung
- Begleitende (Stabilisierungs-) Beratung, berufliche Weiterbildung

Die Studie identifiziert sechs Herausforderungen in der Beratung von Ratsuchenden in Bezug auf Migration oder Migrationsgeschichte

1. **Wissensnachteil:** Herausforderungen, die sich aus einem spezifischen Wissensnachteil über das deutsche Bildungssystem und Beschäftigungssystem ergeben.
2. **Zweitsprache:** Herausforderungen, die sich aus dem Erwerb des Deutschen als Zweitsprache ergeben.
3. **Anerkennung:** Herausforderungen, die sich aus dem Aufenthaltsstatus und der formalen Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse ergeben.
4. **Diskriminierung:** Herausforderungen, die sich aus diskriminierendem Verhalten oder diskriminierenden Strukturen ergeben.
5. **Förderung:** Herausforderungen an den Zugang und an die Praxis der ausbildungs- und arbeitspolitischen Förderung.
6. **Potenzialanalyse:** Herausforderungen, die sich – besonders unter Berücksichtigung der vorangegangenen Punkte – für die Potenzialanalyse und das Empowerment ergeben.

Zitat:

„Bilden Sie eigene kollegiale Rückmeldegruppen in Ihren Einrichtungen: über Fälle reden und von den Erfahrungen anderer profitieren.“
(Karl-Heinz P. Kohn)

Kleingruppenarbeit: Umgang mit Herausforderungen in der Beratungspraxis

Im Anschluss an den Input gehen die Teilnehmenden in Kleingruppen und bearbeiten jeweils die Herausforderungen „Wissensnachteil“, „Sprache“, „Aufenthaltsrecht/Anerkennung“ und „Diskriminierung“. Die Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt und diskutiert. Fragestellungen sind:

- Welche konkreten Aufgabenstellungen und Herausforderungen ergeben sich in der Beratungspraxis (Praxiserfahrung, eigene Überlegungen)
- Wie kann damit umgegangen werden (Praxiserfahrungen, eigene Überlegungen)

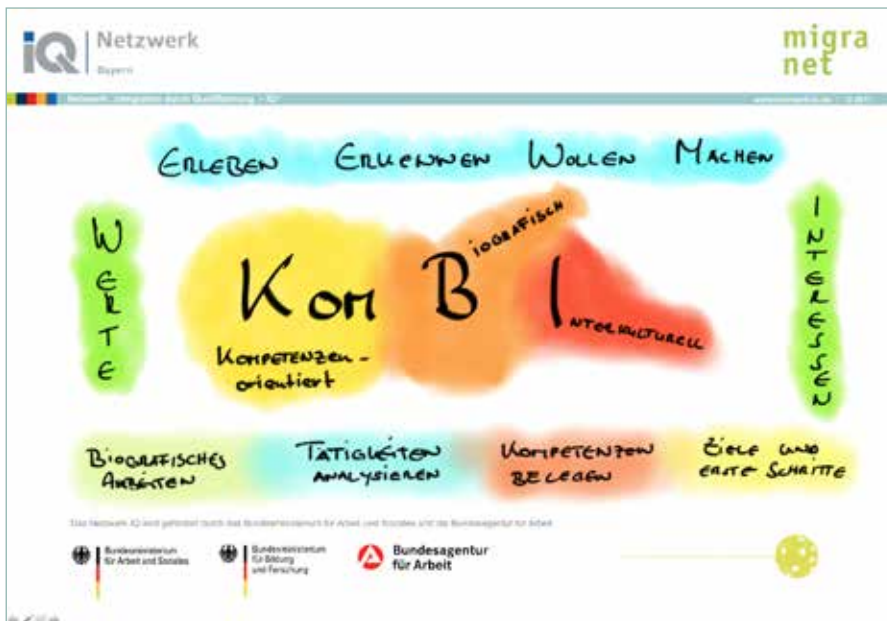
Input: Die KomBI-Laufbahnberatung – kompetenzorientiert, biografisch, interkulturell

Die Teilnehmenden lernen das Konzept „Employability“² („Beschäftigungsfähigkeit“) sowie die psychologische Wirksamkeit von Beratung kennen. Anschließend stellen die Dozentinnen und Dozenten die KomBI-Laufbahnberatung³ vor, ein Beratungskonzept zur kompetenzorientierten Laufbahnberatung mit konkreten Tools zur Identifizierung von Stärken und Kompetenzen. Diese wurde als Fortbildungskonzept für Beraterinnen und Berater entwickelt. Sie geht von einem Beratungsverständnis aus, das neben dem innerhalb formaler Institutionen Gelernten („formales“ und „non-formales“ Wissen) das außerhalb dieser Institutionen, also „im Leben“ und „informell“, Erworbene sichtbar macht (vgl. Bjornavold 2000). Das hier vertretene Verständnis einer ressourcenorientierten Kompetenzfeststellung fordert von vornherein eine Konzentration auf das Individuum, d. h. es stellt per se hohe Anforderungen an die Wahrnehmung der beratenen Person durch die Beraterinnen und Berater sowie an deren Selbstwahrnehmung (insbes. Werte, Vorurteile u. Ä.). Migrationspezifische und interkulturelle Fragestellungen werden so in möglichst direktem Bezug zu den Prozessen und Instrumenten des Fortbildungs- bzw. Beratungsprozesses bearbeitet und verankert.

Übung „Stärken/Kompetenzen“

Kurzbeschreibung: Die Studierenden erarbeiten anhand von vorgegebenen Stärkenkärtchen aus der KomBI-Laufbahnberatung ihre eigenen Stärken. Dabei diskutieren Sie, auf welche Weise ihre eigenen Kompetenzen vor allem im beruflichen oder auch im privaten Bereich zum Einsatz kommen.

Ziel: Es soll deutlich werden, dass die ressourcenorientierte Vorgehensweise Vorteile gegenüber defizit- und testorientierten Ansätzen hat.

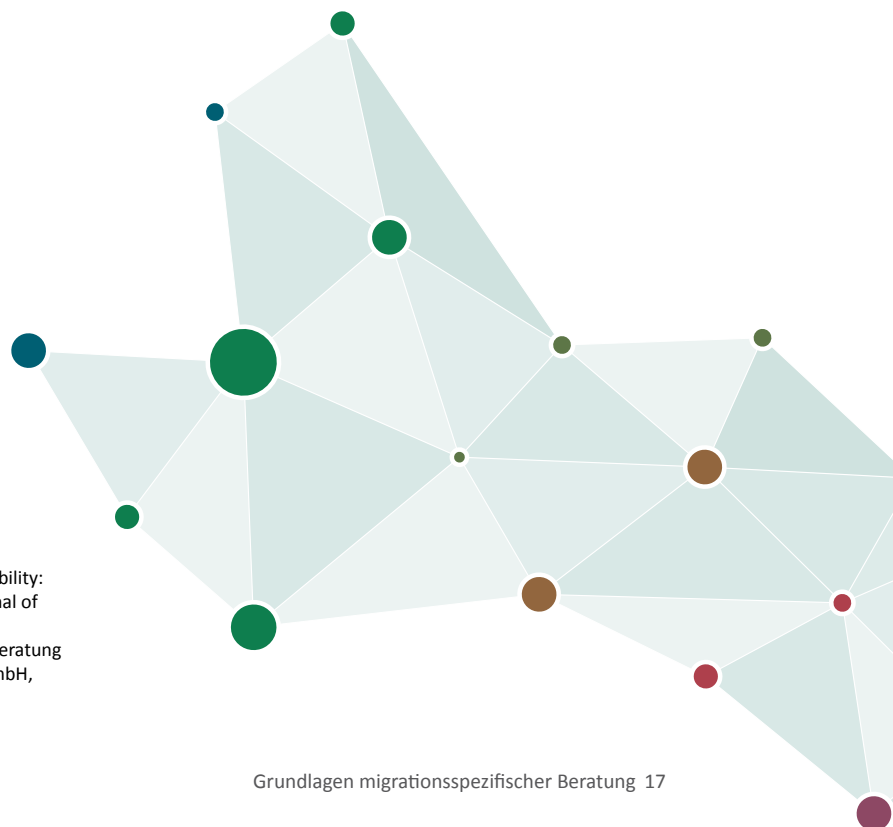


Fazit:

Insbesondere die praktische Übung und die Möglichkeit zur Diskussion ist gut angekommen. Aus Sicht der Studierenden hätte der theoretische Input evtl. kürzer ausfallen können.

Weiterführende Informationen:

- Bauer, Hans G./ Triebel, Claas (2011): KomBI-Laufbahnberatung – Kompetenzorientiert, Biografisch, Interkulturell. Tür an Tür gGmbH, Augsburg.
- Fugate, Mel/ Kinicki, Angelo J./ Ashfort, Blake E. (2004): Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. Journal of Vocational Behaviour.
- Kohn, Karl -Heinz P. (2011): Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe, Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung, im Rahmen des Netzwerk Integration durch Qualifizierung, Kumulus Plus, Berlin.



² Fugate, Mel/ Kinicki, Angelo J./ Ashfort, Blake E. (2004): Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. Journal of Vocational Behaviour, S.14-38, 65.

³ Mehr in: Bauer, Hans G./ Triebel, Claas (2011): KomBI-Laufbahnberatung – Kompetenzorientiert, Biografisch, Interkulturell. Tür an Tür gGmbH, Augsburg. und unter www.kombi-laufbahnberatung.de

Seminar 2:

Interkultur/Diversity – Sensibilisierung für Differenz

Dozentinnen:

Alexandra Araiza,

IQ Fachstelle Diversity Management / VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V., München

Christiane Lemberg,

IQ Fachstelle Diversity Management / VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V., München

Einführung ins Thema

Das Seminar 2 fokussiert auf die interpersonale Ebene, die bei allen Beratungen eine tragende Rolle spielt. Professionelles Beraten und Handeln in den Agenturen und Jobcentern zeichnen sich dadurch aus, dass Rechte und Pflichten für alle Kundinnen und Kunden unabhängig aber nicht unberücksichtigt von Alter, Geschlecht, sozialer oder gesellschaftlicher Herkunft und Prägung, Religion und Weltanschauung, Aussehen, körperlicher Verfasstheit etc. – also den individuellen Voraussetzungen, Erfahrungen, Möglichkeiten und Bedarfen – gewährleistet beziehungsweise gefordert werden. Dies verlangt von den Beraterinnen und Beratern ein hohes Maß an Empathie und interkultureller Handlungskompetenz, um auf die Vielfalt der Ratsuchenden eingehen zu können. Zum Erwerb dieser Kompetenzen gehören die Auseinandersetzung mit der eigenen Sozialisation und Herkunft, das Infrage stellen von vermeintlichen Selbstverständnissen und die Anerkennung von Unterschiedlichkeit. Kommunikation, Werte, Familienstrukturen oder die Organisation des Alltags- und Berufslebens sind gesellschaftlich geprägt und können voneinander abweichen. Verhaltensmuster und Einstellungen, die dem eigenen Selbstverständnis widersprechen, können – bewusst oder unbewusst – zu Irritationen, ablehnendem Verhalten und zu Ungleichbehandlung bis hin zu Diskriminierung und Rassismus führen. Besonders betroffen sind davon auch Menschen mit Migrationsgeschichte.

Ziele von Seminar 2

- Die Teilnehmenden haben sich in unterschiedlichen Begrüßungssituationen erlebt und wissen, dass Begrüßungsrituale immer Ausdruck von Respekt und Wertschätzung sind.
- Die Teilnehmenden kennen die Bedeutung von Namen im interkulturellen Kontext.
- Die Relevanz des Umgangs mit Namen ist mittels ausgewählter Servicekategorien bewusst gemacht und umgesetzt. Ein Transfer in den eigenen Arbeitsalltag ist hergestellt.
- Die Teilnehmenden haben sich mit ihrer alltäglichen Beratungssituation auseinandergesetzt und für sie interkulturell relevante Themen identifiziert.
- Die Teilnehmenden haben den Kulturbegriff von der abstrakten bis zur konkreten Ebene reflektiert.
- Die Teilnehmenden haben die Begriffe Stereotype, Vorurteile, Kulturbrille bearbeitet. Sie wissen, dass Handlungen immer vor dem Hintergrund der eigenen kulturellen Sozialisation interpretiert werden, es aber auch andere Möglichkeiten der Interpretation gibt. Damit haben die Teilnehmenden ihre Fähigkeit, interkulturelle Prozesse zu analysieren, erweitert.
- Die Teilnehmenden kennen das Wertequadrat und können damit Verschiedenheit konstruktiv und synergieorientiert in Beziehung setzen.

¹ Handschuck, Sabine/Schröer, Hubertus (2010): Eigennamen in der interkulturellen Verständigung. Handbuch für die Praxis, ZIEL-Verlag, Augsburg, S. 73-79.

Ablauf und Inhalte

Zeit	Inhalte, Thema	Ziel und Erläuterungen	Methode/Arbeitsform
30 Min.	Begrüßung Übung: Begrüßungsrituale	<ul style="list-style-type: none"> Begrüßung der Teilnehmenden und Seminarleiter_innen Erleben von unterschiedlichen Begrüßungssituationen Rückblick auf das Seminar 1 	Plenum, Aktivitätsübung
60 Min.	Übung: Geschichte meines Namens	<ul style="list-style-type: none"> Wissen um Bedeutung von Namen im interkulturellen Kontext 	Plenumsgespräch
30 Min.	Kompetenter Umgang mit Namen in migrationsspezifischen Beratungssituationen	<ul style="list-style-type: none"> Kennenlernen von Servicekategorien im Umgang mit Namen Praxistransfer 	Input, Gruppenarbeit
30 Min.	Identifizieren vom migrationsspezifischen Herausforderungen auf interpersoneller Ebene	<ul style="list-style-type: none"> Erfahrungsabfrage und -austausch 	Einzelarbeit, Kleingruppen
30 Min.	Kulturdefinition (Eisberg-Modell, Modell Person-Situation-Kultur)	<ul style="list-style-type: none"> Reflektion des Begriffs „Kultur“ auf abstrakter und alltagsbezogener Ebene 	Kleingruppenarbeit, Input
45 Min.	Stereotype, Vorurteile, Kulturbrille, Enkulturation/Sozialisation, Übung: Albatros	<ul style="list-style-type: none"> Erarbeiten und Reflektion von Arbeitsbegriffen Erkennen der eigenen kulturellen Prägung und dem Einfluss auf Handeln und Interpretation von Situationen 	Simulation, Input, Plenumsdiskussion
30 Min.	Zum Umgang mit Unterschiedlichkeit – der konstruktive Perspektivenwechsel Übung: Das Wertequadrat	<ul style="list-style-type: none"> Kennenlernen eines Konzepts zur Schaffung eines Perspektivenwechsels im Alltag Kennenlernen eines Konzeptes um unterschiedliche Werte konstruktiv in Beziehung zu setzen 	Input, Kleingruppenarbeit

Übung: Begrüßungsrituale

Kurzbeschreibung: Die Seminarleitung hat bereits vor Seminarbeginn Kärtchen mit unterschiedlichen Begrüßungsritualen auf den Stühlen der Teilnehmenden verteilt. Sie bittet diese, sich die Anweisungen durchzulesen, durch den Raum zu gehen und sich in der auf der Karte vermerkten Weise, zum Beispiel Händeklatschen, minutenlanges Umarmen etc., zu begrüßen. Gelegentlich kann die Seminarleitung durch Klatschen einen Wechsel und dadurch neue Begegnungen herbeiführen.

Ziele: Im Rahmen eines unterhaltsamen Seminareinstiegs wird eine Diskussion über den Umgang mit Differenz angestoßen, wobei die eigenen Grenzen sowie die der Anderen wahrgenommen werden. Dies wird in den Kontext des eigenen Arbeitsalltags gestellt und reflektiert.

Quelle: Miteinander – Netzwerk für Demokratie und Weltoffenheit in Sachsen-Anhalt e. V. (Hrsg.). „Integration. Übungen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung“, S. 14-16

Übung: Geschichte meines Namens

Kurzbeschreibung: (1) Bei dieser Übung erzählt jede Person eine kleine Geschichte über den eigenen Namen. Die Dozentinnen und Dozenten erklären, dass im

Zitat aus dem Seminar:

„Ich habe mir nie so viel Gedanken über die Begrüßung gemacht. Ich gebe die Hand oder auch nicht. Aber es stimmt, es ist wichtig, darüber nachzudenken. Mit der Begrüßung wird der Grundstein für die Atmosphäre in der Beratung gelegt.“
(Seminar Teilnehmer_in)

offiziellen Kontext meist üblich ist, sich sachbezogen vorzustellen, das heißt, den Familiennamen und die berufliche Funktion zu nennen. Hier bietet sich nun die Gelegenheit, sich personenbezogen vorzustellen und beispielsweise zu erzählen, was der Name bedeutet, ob er sich verändert hat, welche Erfahrungen mit dem eigenen Namen verbunden sind oder wie die Ansprache in verschiedenen Kontexten – privat oder beruflich – ist. (2) Input: Im Anschluss erfahren die Teilnehmenden Wissenswertes zu Namen im interkulturellen Kontext und bekommen Empfehlungen im Umgang mit Eigennamen genannt.

Ziele: Die Teilnehmenden lernen sich kennen. Sie wissen, dass die Anrede und der Umgang mit Namen ein Schlüsselprozess in der interkulturellen Verständigung ist. Die Geschichten führen in den vertieften Austausch und zur Reflektion. Daraus sollen Handlungsoptionen für den Umgang mit Namen im beruflichen Kontext geschaffen werden.

Quelle: Handschuck, Sabine „Grundlagen interkultureller Kompetenz“ für Jobcenter und Agenturen. Modulhandbuch (Hrsg. IQ Fachstelle Diversity Management / VIA Bayern e.V.), 2014.

Input: Umgang mit Namen in migrationsspezifischen Beratungssituationen (Servicekategorien)

Die Studierenden lernen Servicekategorien zum Umgang mit Namen in Dienstleistungseinrichtungen wie Jobcentern oder Arbeitsagenturen kennen. Sie beschreiben Kriterien, welche für die Kundenzufriedenheit ausschlaggebend sind. Die vorgestellten Kategorien „Erscheinungsbild“, „Ausstattung“, „Zuverlässigkeit“ und „Kompetenz“ sind dem Praxishandbuch „Eigennamen in der interkulturellen Verständigung“ von Handschuck/Schröder¹ entnommen und basieren auf Nutzer_innenbefragungen in Münchner Einrichtungen.

Praxistransfer

Im Anschluss bearbeiten die Teilnehmenden in Kleingruppen mehrere Kategorien in Bezug auf ihren konkreten Arbeitsalltag und diskutieren die Relevanz für ihre Einrichtungen wie Jobcenter oder Arbeitsagenturen.

Erfahrungsabfrage: „Welche irritierenden Situationen begegnen mir in der Beratung, die meiner Meinung nach etwas mit Migration zu tun haben?“

Mit der Erfahrungsabfrage bekommen die Teilnehmenden die Gelegenheit, konkrete Situationen aus der Beratungspraxis zu schildern, die bei ihnen Irritationen ausgelöst haben und bei denen sie einen migrations-spezifischen Hintergrund vermuten. Die genannten Herausforderungen werden auf Moderationskarten festgehalten, sichtbar im Raum aufgehängt und vorgestellt. Mit der Sammlung der Aussagen wird eine praxisbezogene Diskussionsgrundlage für das Tagesseminar geschaffen. Bei den nachfolgenden Übungen und Inputs kann immer wieder auf die Aussagen Bezug genommen und diese können gegebenenfalls auch relativiert werden.

Aus dem Seminar:

Die Studierenden nannten als Herausforderungen in der Beratung, die sie auf migrationsspezifische Gründe zurückführen, den Umgang mit Sprachbarrieren, mit unterschiedlichen Rollenverständnissen (z.B. Mann/Frau), mit religiösen Ritualen/Symbolen (z.B. Gebetszeiten, Kopftuch) sowie den Umgang mit rechtlichen Grundlagen (z.B. Anerkennungsgesetz)

Kleingruppenarbeit: Kulturdefinition

(1) Die Seminarleitung stellt das Kultur beschreibende Eisberg-Modell vor. Es geht von einer sichtbaren und einer unsichtbaren Ebene von Kultur aus. Die sichtbare Ebene beschreibt wahrnehmbare Elemente wie Sprache, Kleidung, Schrift, Musik. Die unsichtbare Ebene ist deutlich größer als die sichtbare Ebene, womit auch der Umfang ihrer Relevanz beschrieben wird. Sie steht für Philosophie, Werte, Normen, Regeln, etc.

(2) Im Anschluss gehen die Teilnehmenden in Kleingruppen der Frage nach „Was ist Kultur?“. Sie halten ihre Ergebnisse auf Moderationskarten fest, ordnen sie dem Eisbergmodell zu und diskutieren diese im Plenum.

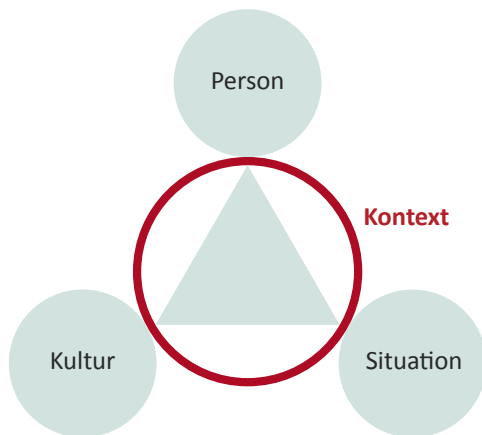


Input: Kultur, Interkulturalität

Mit dem Thema „Kultur“ werden gerade im Hinblick auf Migration die unterschiedlichsten Assoziationen und Zuschreibungen verbunden, die zu Verallgemeinerungen und Vorverurteilungen führen können. Ziel ist es daher, den Teilnehmenden ein weites gruppenbezogenes Verständnis von „Kultur“ vorzustellen, dass über die Beschreibung von Herkunft/Nationalität hinausgeht und die Menschen in ihrer Vielfalt (Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung, etc.) in den Blick nimmt.

Die Dozentinnen führen dazu das Dreieck „Situation-Person-Kultur“ ein. In interkulturellen Begegnungssituationen neigen die Beteiligten häufig dazu Verhalten mit dem Aspekt „Kultur“ zu erklären („Das ist

typisch!"). Dieses Erklärungsmodell soll es den Teilnehmenden ermöglichen auch andere Einflussfaktoren einzubeziehen, die in der Person oder Situation begründet sein können.



Übung: Albatros („Kulturelle Brille“)

Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden sitzen im Kreis und beobachten unkommentiert eine Simulation (Frau und Mann einer fiktiven „Kultur“). Anschließend wird gemeinsam im Plenum über das Wahrgenommene gesprochen und reflektiert.

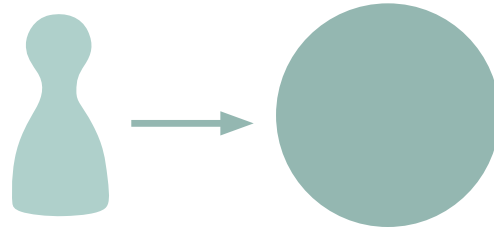
Ziel: Die Teilnehmenden lernen die Bedeutung von Wahrnehmungs- und Interpretationsmustern kennen. Es wird deutlich, wie schwierig es ist, Situationen wertfrei zu beschreiben und die eigene Wahrnehmung von erlernten Normen und Werten beeinflusst sind.

Quelle: Handschuck, Sabine „Grundlagen interkultureller Kompetenz“ für Jobcenter und Agenturen. Modulhandbuch (Hrsg. IQ Fachstelle Diversity Management / VIA Bayern e.V.), 2014., S.25.

Input: Zum Umgang mit Unterschiedlichkeit – der konstruktive Perspektivenwechsel und das Wertequadrat
Die Seminarleitung zeigt den Teilnehmenden Möglichkeiten des Perspektivenwechsels im Alltag auf.

1. Der konstruktive Perspektivenwechsel

Der Mensch neigt dazu, Situationen etisch, das heißt von außen und durch das eigene Weltbild / die eigene Kulturbrille zu betrachten.



Daher ist es wichtig, sich in die Situation und den Kontext des anderen, z.B. zum Beispiel der Kundinnen und des Kunden, zu versetzen (emisch), und abzuwägen, bevor man sich ein Urteil bildet.



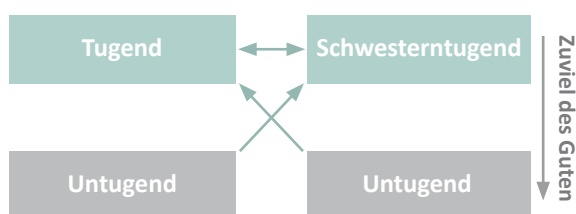
Den Teilnehmenden wird erklärt, dass eine professionelle Arbeitshaltung zwischen etischer und emischer Perspektive wechselt.

¹ Araiza, Alexandra: Konstruktiver Perspektivenwechsel im interkulturellen Training für Entwicklungsfachkräfte. In: Koch, Eckart; Speiser, Sabine (Hrsg.): Interkulturalität in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit. 1. Auflage. München, 2012, S. 215 – S. 229

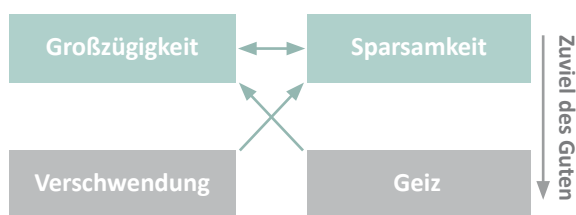
2. Das Wertequadrat

Das Modell des Wertequadrates unterstützt die Teilnehmenden darin, Werte zu relativieren und konstruktiv in Beziehung zu setzen. Während Menschen dazu tendieren, die eigenen Wertemuster positiv und die davon abweichenden Wertemuster kritisch zu sehen, bietet das Modell die Möglichkeit, die Stärken und Schwächen von Wertesystemen in Beziehung zu setzen. Es basiert auf der Überlegung von Aristoteles nachdem „das rechte Maß in der Mitte zwischen dem Zuviel und Zuwenig liegt“. Dieser Gedanke wurde von Paul Helwig weiterentwickelt. Nach Helwig ist ein Wert erst dann ein Wert, wenn er die Spannung zu seinem positiven Gegenwert hält. Wenn ein Werteverhältnis nicht im rechten Maß zueinander steht, läuft der Wert Gefahr zum Unwert zu werden. So ist Großzügigkeit beispielsweise ein Wert. Zuviel der Großzügigkeit läuft Gefahr, zur Verschwendung zu werden. Daher bedarf die Großzügigkeit der Schwester-tugend Sparsamkeit. Die Sparsamkeit bedarf wiederum der Großzügigkeit, um nicht zum Geiz zu werden.

Modell Wertequadrat



Beispiel „Großzügigkeit“



Dieses Modell lädt die Teilnehmenden ein, die eigenen Werteselbstverständlichkeiten zu hinterfragen und auch mögliche kritische Aspekte der persönlichen kulturellen Selbstverständlichkeit zu erkennen. Darüber hinaus soll es dafür sensibilisieren, mögliche positive Aspekte im zunächst als kritisch wahrgenommen Verhalten des Gegenüber zu erkennen. Damit wird gerade für kritische Interaktionen und Gespräche die Möglichkeit eröffnet, die jeweils positiven Wertemuster und die ggf. jeweils negativen Wertemuster in Beziehung zu setzen und damit einen Dialog auf Augenhöhe zu schaffen, der gegenseitige kulturelle Ab- und Aufwertungen vermeidet.

Fazit:

Der Aufbau des Seminars hat sich als logisch und stringent erwiesen. Die Teilnehmenden formulierten als besonders wichtig, die eigene Prägung und die Wichtigkeit des Perspektivwechsel zu erfahren, den sensiblen Umgang mit Namen und die Arbeit mit dem Wertequadrat sowie insgesamt neue Ansätze, wie mit unterschiedlichem Verhalten umgegangen werden kann, zu lernen.

Weiterführende Informationen:

- Araiza, Alexandra (2012): Konstruktiver Perspektivenwechsel im interkulturellen Training für Entwicklungsfachkräfte, S.215-229. In: Koch, Eckart; Speiser, Sabine (Hrsg.): Interkulturalität in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit, 1. Auflage, München.
- Handschuck, Sabine (2014): Grundlagen interkultureller Kompetenz für Jobcenter und Agenturen. Modulhandbuch (Hrsg. IQ Fachstelle Diversity Management / VIA Bayern e.V.), München.
- Handschuck, Sabine / Schröder, Hubertus (2010): Eigennamen in der interkulturellen Verständigung. Handbuch für die Praxis, ZIEL-Verlag, Augsburg.
- Handschuck, Sabine / Schröder, Hubertus (2011): Interkulturelle Orientierung und Öffnung“, ZIEL-Verlag, Augsburg.
- Kumbier, Dagmar / Schulz von Thun, Friedmann (2006): Interkulturelle Kommunikation aus kommunikationspsychologischer Perspektive, S.9-27, in: Kumbier, Dagmar / Schulz von Thun, Friedmann (Hg.): Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle und Beispiele, Rowohlt Verlag GmbH, Berlin.

Seminar 3:

Diskriminierung als Hürde beim Zugang zum Arbeitsmarkt – Umgang mit Diskriminierungserfahrungen der Kund_innen und Abbau von Barrieren

Einführung ins Thema

Sowohl die Berichte Betroffener als auch immer mehr Studien zeigen auf, dass Benachteiligung beim Zugang zum Arbeitsmarkt eine alltägliche Erfahrung für viele Menschen mit Migrationshintergrund darstellt. Dies stellt arbeitsmarktrelevante Institutionen wie Agenturen für Arbeit und Jobcenter vor die Frage, wie diesem Umstand Rechnung zu tragen ist und wie professionell sie aufgestellt sind, um zum Abbau von Diskriminierung beizutragen. Vermittlungsfachkräfte sind zusätzlich zum Auftrag des Diskriminierungsverbots auch gefordert, mit Diskriminierungserfahrungen von Kundinnen und Kunden im beraterischen Handeln umzugehen. Dafür benötigen sie ein fachliches Verständnis von Diskriminierung aus rechtlicher und beraterischer Sicht sowie Handlungssicherheiten für die alltägliche Praxis.

Sich einzuüben ins Erkennen von Diskriminierung und die Entwicklung von Handlungsstrategien ist komplex und für viele Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer eine ungewohnte Perspektive und Herausforderung. Daher sind in diesem Seminar verschiedene Ebenen der Auseinandersetzung mit dem Thema entscheidend. Es werden Kenntnisse zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Fälle aus der Praxis aufbereitet, um Wissen zu vermitteln, das bisher im Studiengang noch zu wenig verankert ist. Andererseits geht es um die Vermittlung der Anforderungen an die Beratung aus der Perspektive der migrationsspezifischen Beratungspraxis, die eine Erweiterung der innerinstitutionellen Perspektive auf das Thema Diskriminierung darstellt. Das Thema berührt das eigene Erleben und die eigene Privilegiertheit (bei Mehrheitsangehörigen) oder eigene Diskriminierungserfahrungen sehr stark und benötigt damit ausreichend Zeit im Seminar.

Dozentinnen:

Birte Weiß,

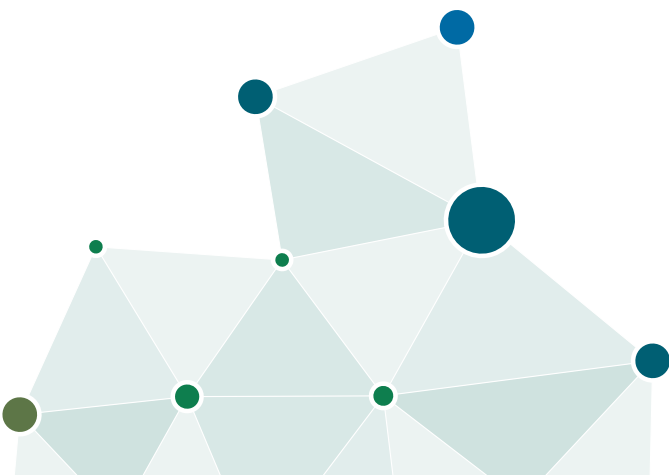
IQ Landesnetzwerk Hamburg NOBI, basis & woge e.V., „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“, Hamburg

Inga Schwarz,

IQ Landesnetzwerk Hamburg NOBI, basis & woge e.V., „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“, Hamburg

Ziele von Seminar 3

- Die Teilnehmenden sind für Diskriminierung als Hürde beim Zugang zu Qualifizierung und Arbeit sensibilisiert.
- Die Teilnehmenden haben ihren eigenen Diskriminierungsbegriff überprüft und weiterentwickelt.
- Fakten zu Diskriminierungstatbeständen sind vermittelt.
- Die Teilnehmenden haben Einblicke in das wenig bekannte Rechtsgebiet des „Antidiskriminierungsrecht“ erhalten.
- Die Teilnehmenden sind für die Perspektive der von Diskriminierung betroffenen Menschen mit Migrationshintergrund sensibilisiert.
- Ein Transfer des Gelernten in die eigene Praxis der Teilnehmenden ist geschaffen.
- Handlungsstrategien zum Abbau von Diskriminierung sind entwickelt und erprobt.



Ablauf und Inhalte

Zeit	Inhalte, Thema	Ziele und Erläuterungen	Methode/Arbeitsform
10 Min.	Begrüßung und Vorstellung, Einführung in Thema	<ul style="list-style-type: none"> Anknüpfen an vorherige Sitzungen Kennenlernen der Dozentinnen 	Plenum
20 Min.	Erwartungsabfrage	<ul style="list-style-type: none"> Identifizieren potenzieller Diskriminierungstatbestände in der eigenen Praxis Formulieren individueller Lernziele für das Seminar Definition und Diskussion von Erfolgsfaktoren für das Seminar 	Zweiergruppe, Plenumsdiskussion
30 Min.	Übung: Meinungsbarometer	<ul style="list-style-type: none"> Einstieg in das Thema Annäherung an das eigene Diskriminierungsverständnis 	Aufstellung
45 Min.	Bedeutung und Formen von Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> Vermittlung der Formen und Ebenen von Diskriminierung Sensibilisierung für die Bedeutung von Diskriminierung in der Arbeitswelt: Wo und wie findet sie statt? 	Input, Plenumsdiskussion
45 Min.	Das AGG und Diskriminierungsverbote in der Arbeitsverwaltung	<ul style="list-style-type: none"> Darlegung der Grundlagen des AGG Vermittlung der Diskriminierungsverbote aus dem SGB Verdeutlichen der Funktion der Arbeitsvermittler_innen beim Abbau von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt 	Input, Plenumsdiskussion
45 Min.	Übung: Wie würden Sie entscheiden?	<ul style="list-style-type: none"> Vermittlung von Fakten zu Diskriminierungstatbeständen Vermittlung von Einblicken in ein wenig bekanntes Rechtsgebiet: das Antidiskriminierungsrecht 	Kleingruppenarbeit, Plenumsdiskussion
60 Min.	Praxistransfer: Beratung und Diskussion eines Falls entlang eines Analyseschemas	<ul style="list-style-type: none"> Transfer des Gelernten in die eigene Praxis Entwicklung und Erprobung von Handlungsstrategien zum Abbau von Diskriminierung 	Fallarbeit, Plenumsdiskussion
15 Min.	Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> Feedback Ergebnissicherung 	Plenum

Erwartungsabfrage

Nach der Begrüßung der Studierenden und der Vorstellung der Referentinnen erfolgt eine Erwartungsklärung anhand von zwei Leitfragen:

Wo spielt Diskriminierung als Hürde beim Zugang zu Qualifizierung und Arbeit bezogen auf die eigene berufliche Praxis eine Rolle?

Was sollte passiert sein, damit ich zufrieden aus dem Seminar nach Hause gehe?

Übung: „Meinungsbarometer“

Kurzbeschreibung: Die Studierenden bewegen sich frei im Raum und bekommen die Aufgabe, sich möglichst spontan, ihrem ersten Impuls folgend, zu den vorgelesenen Aussagen (z.B. ‚Du sprichst aber gut Deutsch!‘ ist ein Kompliment für mich.) auf einer Skala zwischen ‚Ja – ich stimme zu‘ und ‚Nein – ich stimme nicht zu‘ zu positionieren. Die Referentinnen befragen

die Teilnehmenden anschließend danach, warum sie an der von ihnen gewählten Stelle sehen.

Ziele: Die Teilnehmenden werden an das eigene Diskriminierungsverständnis herangeführt und erfahren, dass die vorgestellten Aussagen je nach eigener Perspektive, Einstellung und individueller Erfahrung sehr verschieden gehört und verstanden werden.

Quelle: DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.: „Bausteine zur nicht-rassistischer Bildungsarbeit“.

Input und Diskussion: Bedeutung und Formen von Diskriminierung

Die Teilnehmenden lernen eine Definition von Diskriminierung kennen, die von Benachteiligung ausgeht, welche an eine oder mehrere Diskriminierungskategorien, beispielsweise Herkunft oder Alter, gekoppelt ist und für die es keine sachliche Rechtfertigung gibt. Es werden die verschiedenen Diskriminierungskategorien in einem rechtlichen Verständnis (durch das AGG geschützte Merkmale) sowie eines um die Aspekte Sprache, Aufenthaltsstatus, sozialer Status etc. erweiterten Diskriminierungsverständnisses erläutert. Weiterhin wird dargelegt, wie sich direkte Diskriminierung von indirekter Diskriminierung unterscheidet

Zitat aus Seminar

„Wenn man sich das Thema Diskriminierung unter diesen Aspekten ansieht, kann jeder von Diskriminierung betroffen und viele Handlungen und Tätigkeiten können gemeint sein. Das macht es zu einer Anforderung, aber auch zu einer Chance“
(Seminar Teilnehmer_in)

und auf welchen Ebenen der Gesellschaft Diskriminierung stattfindet und wirkt (individuell, institutionell, gesellschaftlich). Es wird darauf eingegangen, dass Diskriminierung für Betroffene eine verletzende Erfahrung und aus der Perspektive von Institutionen häufig ein Thema ist, auf das mit Unsicherheit und/oder Abwehr reagiert wird. Dies erschwert das Sprechen über und Handeln gegen Diskriminierung im professionellen Kontext. Gleichzeitig sind viele Menschen von Diskriminierung betroffen und bringen ihre Erfahrungen auch in Beratungssituationen ein, so dass Beraterinnen und Berater für professionelles Handeln eine Routine im Umgang benötigen. Sowohl der rechtliche Diskriminierungsbegriff als auch das beraterische Diskriminierungsverständnis betonen den Gedanken, dass es um Benachteiligung sowie um die Wirkung von Aussagen, Handlungen, Regeln und nicht um ihre Intention geht.

Input und Diskussion: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Diskriminierungsverbote in der Arbeitsverwaltung

In diesem Vortrag wird das juristische Diskriminierungsverständnis fokussiert. Die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Diskriminierungsmerkmale und verbotene Diskriminierungsarten werden anhand von Beispielen aus dem Arbeitsleben erläutert. Anhand der im Gesetz formulierten Kriterien für eine Benachteiligung erhalten Studierende eine erste Orientierung, um diskriminierende Vorgänge im Alltag und auch im institutionellen Handeln begrifflich fassen und erkennen zu können. Eine weitere Orientierung bieten die sogenannten Rechtfertigungsgründe, die im § 8 des AGG beschreiben, wann eine Ungleichbehandlung wegen beruflicher Voraussetzungen eine verbotene Diskriminierung darstellt. Diese Norm ist handlungsleitend für die Einschätzungen der Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler, welche Stellenausschreibungen sie an Kundinnen und Kunden weiterreichen. Es werden weitere Ausnahmeregelungen im AGG sowie direkt in Sozialgesetzbüchern bestehende Diskriminierungsverbote vorgestellt und ihre Relevanz für das Beratungs- und Vermittlungshandeln diskutiert.

Übung: Wie würden Sie entscheiden?

Ziele	Vermittlung von Fakten zu Diskriminierungstatbeständen, Anwendung der theoretischen Grundlagen zum AGG an einem Fall, Kennenlernen der Rechtsprechung zur Anwendung des AGG im Arbeitsleben
Dauer	40 Min.
Gruppengröße	max. 16 Personen
Material	Fallbeschreibungen zu Klagen nach dem AGG, aufbereitete Gerichtsurteile, Flipchartblätter für Präsentation, Stifte, (für die Variante: Arbeitsblatt mit Fragen zur Fallbearbeitung)
Methode	Kleingruppe, Fallbearbeitung
Übungsablauf	Die Studierenden erhalten ein Arbeitsblatt mit einer Fallbeschreibung. Ihre Aufgabe besteht darin, diskriminierungsrelevante Aspekte des Falls in Kleingruppen zu diskutieren und aus der Rolle eines Richters oder einer Richterin zu entscheiden, ob der Klage stattgegeben würde (20 Min.). In der Auswertungsrunde zeichnen die Studierenden die Gruppendiskussion nach (10 Min.). Danach wird das tatsächlich ergangene Urteil vorgestellt und gegebenenfalls mit der Entscheidung der Gruppe kontrastiert (10 Min.).
Variante	Strukturierung Kleingruppendiskussion anhand von Leitfragen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Handelt es sich in diesem Fall um eine Diskriminierung? ▪ Um welche Diskriminierungsart nach dem AGG handelt es sich? ▪ Gibt es sachliche Gründe, die die Ungleichbehandlung rechtfertigen würden?
Empfehlungen	Für die Erstellung der Arbeitsblätter sollten zum Kontext des Seminars passende Urteile gefunden und aufbereitet werden. In der Auswertung der Übung kann eine Diskrepanz zwischen juristischen Normen und der Realität zum Vorschein kommen. Mögliche Gründe dafür und Möglichkeiten der Veränderung im Sinne des Abbaus von Diskriminierung sollten in der Auswertung besprochen werden.
Quelle/ Idee	basis & woge e.V., Projekt „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“

Arbeitsblatt 1

Eine Informations-, Bildungs- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen schreibt eine Projektstelle wie folgt aus:

„agisra, Informations-, Beratungsstelle für Migrantinnen sucht eine Kollegin mit Migrationshintergrund zur Durchführung des Projekts „Recht auf Selbstbestimmung gegen Zwangsverheiratung“ Qualifikation [...], Aufgaben [...], agisra bietet an [...]"

Ein männlicher Kollege bewirbt sich darauf und erhält eine Absage mit der Mitteilung, die Stelle sei an eine Bewerberin vergeben worden. Der Bewerber ist der Meinung, es handle sich hier um einen Verstoß gegen das AGG im Sinne von benachteiligender Bewerbung und verklagt den Trägerverein.

Quelle: basis & woge e.V., Projekt „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“

Arbeitsblatt 2

Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung hat 2012 die Stelle eines Referenten/einer Referentin ausgeschrieben. Gegenstand der Tätigkeit sollte ein unabhängiger Bericht zur Umsetzung der Antirassismuskonvention durch Deutschland sein. Die Anforderungen an die zu besetzende Stelle wurden wie folgt definiert:

„Das Aufgabengebiet umfasst: [...]"

Sie erfüllen folgende Voraussetzungen:

- Abgeschlossenes Hochschulstudium der Rechtswissenschaften oder vergleichbare Qualifikation

- Fundierte Kenntnisse im Völkerrecht und der Antirassismuarbeit

[...]"

Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen ungeachtet ihrer Herkunft oder Hautfarbe, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder ihrer sexuellen Identität. Die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der ACK angehörenden Kirche und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag setzen wir voraus. Bitte geben Sie Ihre Konfession im Lebenslauf an.“

Die Klägerin, die nicht Mitglied einer Kirche ist, bewirbt sich und wird nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen.

Nachdem die Klägerin erfahren hatte, dass sie für die ausgeschriebene Stelle nicht berücksichtigt worden ist, hat sie beim Arbeitsgericht Berlin Entschädigungs- und Schadenersatzansprüche geltend machen lassen: Sie sei wegen ihrer Religion weniger günstig behandelt worden als andere vergleichbare Bewerber. Es bestehe die Vermutung, dass sie wegen ihrer Konfessionslosigkeit die Stelle nicht erhalten habe. Die Berücksichtigung der Religion im Bewerbungsverfahren sei nicht gerechtfertigt und rechtswidrig gewesen.

Quelle: basis & woge e.V., Projekt „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“

Arbeitsblatt für die Kleingruppe 3

Frau Kuranow ist Medienwissenschaftlerin mit einem deutschen Hochschulabschluss und hat bereits als Kuratorin gearbeitet. Sie ist in Russland geboren und aufgewachsen und ist seit fünf Jahren deutsche Staatsangehörige. Sie möchte sich auf eine in der Jobbörse der Arbeitsagentur ausgeschriebene Stelle einer großen Galerie bewerben. Im Beratungsgespräch fragt sie ihre Vermittlerin, was es mit dem Hinweis „die Position richtet sich an Bewerber/innen mit ausgezeichneten Deutschkenntnissen, Muttersprachler/innen bevorzugt“ auf sich habe. Frau Kuranow spricht gut, aber nicht akzentfrei Deutsch und Englisch sowie als Muttersprache Russisch. Die Vermittlerin antwortet, als Russin habe Frau Kuranow da wohl wenig Chancen.“

Quelle: basis & woge e.V., Projekt „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“

Praxistransfer: Bearbeitung und Diskussion eines Falls entlang eines Analyseschemas

(1) Die Dozentinnen stellen ein Schema zur Analyse von Fällen vor, in denen es um das Thema Diskriminierung geht und in denen die Suche nach Handlungsstrategien ein Beratungsthema ist oder sein kann. Auf die vorangegangenen Inputs eingehend wird die beraterische Kompetenz in den Vordergrund gestellt.



(2) Die Teilnehmenden bekommen eine Fallbeschreibung ausgehändigt und die Aufgabe, diese aus verschiedenen Perspektiven zu besprechen. Anhand des vorgestellten Schemas werden Ergebnisse zu den Akteurinnen und Akteuren und mögliche Handlungsoptionen gesammelt. Die Teilnehmenden üben ein möglichst genaues Fallverstehen sowie einen erweiterten Blick für mögliche Akteurinnen und Akteure in einer Situation. Dies steigert das Verständnis der Studierenden sich selbst als handelnde Subjekte mit konkreten Handlungs- und Einflussmöglichkeiten wahrzunehmen – sowohl für die Betroffenen als auch für die Beratenden, für die eigene Institution oder das eigene Handlungsfeld. Diese Erfahrung erleichtert den Studierenden den Zugang zum professionellen Umgang mit Diskriminierung in ihrer Institution, da sie sie nicht zu Schuldigen und Alleinverantwortlichen macht. In einem solchen Kontext gelingt es besser, mit den Studierenden herauszuarbeiten, welchen Beitrag sie als Fachkräfte zum Abbau von Diskriminierung leisten können und welche Rahmenbedingungen sie dafür brauchen.

Fazit

Die konzeptionellen Überlegungen, sowohl erfahrungsbasierte Methoden als auch Faktenwissen zu Diskriminierungstatbeständen anzubieten, die orientierende Funktion des AGG zu fokussieren und durch praxisnahe Beispiele Handlungsmöglichkeiten für die Institution zu erarbeiten, haben sich bewährt. Gleichzeitig war das Thema nicht ohne Widerstände zu bearbeiten, denn bei den Studierenden mischten sich sehr reflektierte und differenzierte Perspektiven mit solchen, die ausschließlich die institutionelle Perspektive vertraten, z.B. bei der Frage wer sich wem „anpassen“ müsse.

Weiterführende Informationen

- basis & woge (Hrsg.): Diskriminierung erkennen, AGG umsetzen! Fallbeispiele, Fakten, Handlungsempfehlungen – eine Handreichung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung,
- Weiß, Birte (2010): Diskriminierung erkennen und handeln! Vollständig überarbeitete Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), basis & woge e.V. (Hrsg.), Hamburg.

Seminar 4:

Umgang mit Mehrsprachigkeit/eingeschränkten Deutschkenntnissen der Kund_innen und Genderfragen

Dozentinnen:

Abousoufiane Akka,
IQ Landesnetzwerk Hamburg NOBI, basis & woge e.V., „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“, Hamburg

Inga Schwarz,
IQ Landesnetzwerk Hamburg NOBI, basis & woge e.V., „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“, Hamburg

Einführung ins Thema

Das Seminar 4 fokussiert zwei der migrationspezifischen Herausforderungen, die in der Delphi-Breitband-Erhebung (vgl. Seminar 1) herausgearbeitet wurden:

1. Die Wahrnehmung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund in den Arbeitsverwaltungen wird von stereotypen Zuschreibungen beeinflusst. So werden beispielsweise kulturelle oder religiöse Werte der Ratsuchenden als Ursachen für Störungen, Irritationen oder Konflikte im Beratungsgespräch vermutet. Wird ein ethnischer, kultureller oder religiöser Hintergrund als gleichbedeutend mit einer bestimmten Männlichkeits- oder Weiblichkeitskonzeption wahrgenommen, können Stereotype dabei auch eine geschlechtliche Seite haben. Im Seminar werden daher Reflektionsprozesse initiiert, um stereotype Ursachenzuschreibungen in der Beratung zu vermeiden. Den Teilnehmenden werden eine differenzierte Wahrnehmung von geschlechtlichen Rollenvorstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund und neue Deutungsperspektiven aufgezeigt. Ihnen wird Gelegenheit gegeben, ihre Beratungskompetenzen in Beratungssituationen zu erproben und zu erweitern. Konkrete Handlungsempfehlungen und Gesprächsstrategien für das Beratungshandeln werden vermittelt.

2. Die sprachliche Verständigung zwischen Kundinnen und Kunden mit Deutsch als Zweitsprache und Beratenden der Arbeitsverwaltung stellt für beide Parteien häufig eine komplexe und herausfordernde Situation dar. Das Thema Sprache ist in den Arbeitsverwaltungen präsent und wird am stärksten als Hindernis in der Arbeit mit Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund wahrgenommen. Der Veränderungsbedarf aber wird häufig ausschließlich bei den

Kundinnen und Kunden gesehen. Im Seminar werden daher eigens entwickelte Materialien vorgestellt, die geeignet sind, sprachliche Barrieren in der behördlichen Kommunikation abzubauen.

Ziele von Seminar 4:

- Die Teilnehmenden haben Einblick in Geschlechterverhältnisse und Rollenverständnisse im Kontext gesellschafts-, migrations- und arbeitsmarktpolitischer Entwicklungen erhalten.
- Die Teilnehmenden sind für Auswirkungen von Migration auf Familiensysteme sensibilisiert.
- Rollenvorstellungen im Spannungsfeld Migration und Arbeitsmarkt sind diskutiert und reflektiert.
- Reflexive Handlungskompetenzen sind anhand kritischer Beratungssituationen vermittelt.
- Die Teilnehmenden haben konkrete lösungsorientierte und diskriminierungssensible Gesprächsstrategien kennengelernt.
- Die Teilnehmenden sind für Herausforderungen der deutschen Sprache für Nichtmuttersprachlerinnen und -sprachler sensibilisiert.
- Die Teilnehmenden sind für Benachteiligungseffekte einer rigide ausgelegten Einsprachigkeit sensibilisiert.
- Techniken zur Vereinfachung des eigenen Sprechens ohne Bedeutungsverlust sind bekannt und eingeübt.
- Materialien, die Sprachbarrieren abbauen, sind vorgestellt.
- Ein Transfer des Gelernten in die eigene Praxis ist geleistet.

Ablauf und Inhalte

Zeit	Inhalte, Thema	Ziele und Erläuterungen	Methode/Arbeitsform
10 Min.	Begrüßung und Vorstellung, Einführung in die Thematik	<ul style="list-style-type: none"> Anknüpfen an vorherige Sitzungen Kennenlernen der Dozent_innen 	Plenum
30 Min.	Familiensysteme unter Migrationsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung für Auswirkungen von Migration auf Familiensysteme Transfer auf Arbeitsalltag Vermittlung des Einflusses von Aktivierungsmaßnahmen auf Dynamik eines Familiensystems 	Input, Plenumsdiskussion
45 Min.	Übung: Beratung einer niedrigqualifizierten Kundin	<ul style="list-style-type: none"> Einüben ressourcen- und lösungsorientierter Beratung unter angemessener Berücksichtigung von Familiensituation der Ratsuchenden 	Kleingruppenarbeit, Plenumsdiskussion
35 Min.	Übung: Erfolgreiche Männlichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> Diskussion und (Selbst-)Reflektion von Rollenvorstellungen und Männlichkeitskonzeptionen im Kontext Migration und Arbeitsmarkt 	Plenumsdiskussion, Input
30 Min.	Übung: Genderaspekte und Stereotype in der Beratung	<ul style="list-style-type: none"> Entwickeln und Kennenlernen konstruktiver und diskriminierungssensibler Gesprächsstrategien anhand einer Beratungssituation, in der Genderaspekte eine Rolle spielen 	Kleingruppenarbeit, Plenumsdiskussion
60 Min.	Verständigung mit Kund_innen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen (Vortrag) Übung: Variationen im eigenen Sprachgebrauch Übung: Ersatzpronomina	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung für Amtssprache als komplexe Fachsprache Sensibilisierung für Herausforderungen des Deutschen für Nichtmuttersprachler_innen Vorstellung und Einübung von Techniken zur Vereinfachung eigenen Sprechens ohne Bedeutungsverlust Sensibilisierung für Benachteiligungseffekte einer rigide ausgelegten Einsprachigkeit 	Input, Kleingruppenarbeit, Plenumsdiskussion
45 Min.	Vorstellung von Materialien	<ul style="list-style-type: none"> Kennenlernen von praxisunterstützenden Materialien Diskussion über den Einsatz der Materialien in der alltäglichen Behördenkommunikation 	Plenum
15 Min.	Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> Feedback Ergebnissicherung 	Plenum

Input und Diskussion: Familie als System

Der Input zum Thema „Familie als System“ bietet eine lösungsorientierte Perspektive auf die geschlechtlichen Rollenverständnisse von Ratsuchenden und deren Motivation zur Arbeitsaufnahme. Er wirkt vorherrschenden Annahmen von vermeintlich traditionellen und rückständigen Rollenverständnissen von Menschen mit Migrationshintergrund entgegen. Die Wahrnehmung solcher Differenzen und die daraus resultierenden Annahmen wirken sich auf die Einschätzung und Beurteilung über die Bereitschaft der Ratsuchenden zur Arbeitsmarktintegration aus, sowie auf die Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Den Teilnehmenden wird daher zunächst der mögliche Einfluss von Migration auf das familiäre

Beziehungsgefüge erläutert, wobei Familie im Kontext von Migration keine Sonderform bildet. Vielmehr strukturiert und verändert Migration familiäre Systeme auf unterschiedliche Weise. Biografische und soziale Faktoren wie Trennung, Verlust und Ausgrenzung können Einfluss auf die Ausbildung von Familiensystemen nehmen. Familie kann im Migrationskontext an Bedeutung gewinnen und als (Netzwerk-)Ressource verstanden werden, um migrationsbedingte Erfahrungen besser zu verarbeiten oder auch Ausgrenzung und Diskriminierungserfahrungen besser bewältigen zu können. Von systemischen Beratungsansätzen inspiriert, werden die kommunikativen Möglichkeiten aber auch die Grenzen beraterischen Handelns verdeutlicht.

Übung: Beratung einer niedrigqualifizierten Kundin

Ziele	Erweiterung und Stärkung lösungsorientierter Beratungskompetenzen, Entwicklung von Handlungsoptionen, Reflektion eigener diskriminierungsanfälliger Stereotype von Müttern mit Migrationshintergrund
Dauer	45 Min.
Gruppengröße	max. 16 Personen
Material	Moderationswand, Flipchart und Stifte
Methode	Fallbearbeitung in der Kleingruppe
Übungsablauf	(1) Kurze Einführung in systemische Fragetechniken wie zirkuläre Fragen, Zukunftsfrage, Wunderfragen, skalierte Fragen etc. (2) Die Seminargruppe erhält die Arbeitsblätter (siehe unten) mit der Situationsbeschreibung. Anschließend werden Kleingruppen mit max. 5 Personen gebildet. Hier werden Fragen für ein Beratungsgespräch entwickelt. (20 Min.) (3) Präsentation und Diskussion der Ergebnisse in der Großgruppe anhand von Leitfragen: Welche Fragen laden die Kundin dazu ein, nach individuellen Lösungen zu suchen? Welche Fragen eignen sich dazu, die Kundin an der eigenen Perspektiventwicklung im Beratungsgespräch zu beteiligen? (25 Min.)
Empfehlungen	In der lösungsorientierten Perspektive werden die Probleme weniger nach Ursachen ergründet, stattdessen findet eine Suche nach realisierbaren Lösungen statt. Systemische Fragetechniken vertrauen auf vorhandene Ressourcen, Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit. Die Kundin ist die Expertin ihrer selbst. In der Praxis bedarf es hierfür einer längerfristigen Perspektive. Ein Ergebnis kann sein, dass nicht ein bestimmtes Rollenverständnis der Ratsuchenden eine zielführende und nachhaltige Beratung erschweren, sondern fehlende, zum Beispiel zeitliche Ressourcen, auf Seiten der Arbeitsverwaltung.
Quelle/ Idee	basis & woge e.V. (Hrsg.): „Diskriminierung erkennen –Barrieren abbauen – Zugänge schaffen“, Band 2, Gender

Arbeitsblatt: Beratung einer niedrigqualifizierten Kundin

Situationsbeschreibung

Frau M. (32 Jahre) kommt heute zu Ihnen zu einem zweiten Vermittlungsgespräch. In einem ersten Gespräch war sie sehr kooperativ, freundlich und motiviert. Gleichzeitig wirkt sie aber, bezogen auf die Entwicklung eigener Ideen und Perspektiven, orientierungslos. Auf Vorschläge zur Arbeitsmarktintegration kommt Frau M. aber immer wieder auf die Kinder zu sprechen, deren Versorgung für sie sehr wichtig ist.

Hintergrundinformationen zu Frau M.:

Frau M. ist verheiratet, hat zwei schulpflichtige Kinder im Alter von sechs und zehn Jahren und ist vor zehn Jahren im Rahmen des Familiennachzugs eingereist.

In der Türkei hat sie acht Jahre die Schule besucht und im Lebensmittelladen ihrer Eltern gearbeitet. Frau M. hat keinen Berufsabschluss und verfügt über keine weiteren Arbeitserfahrungen außerhalb des eigenen Familienbetriebs. Gefragt nach ihren beruflichen Vorstellungen nennt Frau M. dass sie sehr gerne mit Kindern oder in einem Büro arbeiten würde. Einen Putzjob würde sie nur sehr ungern annehmen.

Interessen: In ihrer Freizeit liest sie sehr gern und näht, außerdem kocht sie gern.

Kenntnisse: Deutschniveau auf B1 in Wort und Schrift, Türkisch und Kurdisch

Auftrag für die Gruppenarbeit:

Entwickeln Sie in Ihren Kleingruppen Fragen für das weitere Beratungsgespräch und notieren Sie die auf Flipchart. (20 Min.).

Die Fragen sollen keine reinen Informationsfragen sein, sondern die Kundin dazu anregen, eine neue Perspektive auf ihre persönliche Situation zu gewinnen und sie motivieren, über eigene Ideen und Wünsche nachzudenken.

Übung: Erfolgreiche Männlichkeiten

Kritische Situationen mit Männern mit Migrationshintergrund werden manchmal von Beraterinnen und Beratern als kulturspezifisches Rollenverhalten gedeutet und als solches problematisiert, womit ein situationsgerechtes und kundenorientiertes Handeln verhindert

wird. Das Wissen um gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen und ein sich wandelndes Geschlechterverhältnis ist daher die Grundlage für das Verstehen von spezifischen Rollenverständnissen von und Rollenerwartungen an Männer.

Ziele	Einbettung von Geschlechterfragen in sich wandelnde Geschlechterverhältnisse und gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen, Reflektion eigener diskriminierungsanfälliger Stereotype über Männer mit Migrationshintergrund, Ermöglichen eines Perspektivenwechsels, Entwicklung von Handlungsoptionen in der Beratung
Dauer	35 Min.
Gruppengröße	max. 16 Personen
Material	Bildkarten in DIN A4 mit männlichen Prominenten mit Migrationshintergrund aus Sport, Politik, Unterhaltung und Literatur
Methode	Diskussion, Input
Übungsablauf	Vorbereitung: Im Seminarraum werden die Bilder mit dem sichtbaren Konterfei auf dem Boden verteilt (1) Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich ein Bild mit einem Prominenten auszusuchen, welches sie im Moment besonders anspricht. (2) Präsentation und Diskussion der Bilder im Plenum anhand folgender Fragestellungen (15 Min.): Warum haben Sie diesen Mann ausgewählt? Was haben diese Männer gemeinsam? Sind das typische Männer mit Migrationshintergrund? Kommen diese (erfolgreichen) Männer in Ihre Beratung? (3) Input über die Einbettung von problematischem Auftreten von Männern vor dem Hintergrund veränderter gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischer Entwicklungen und sich wandelnder Geschlechterverhältnisse. (15 Min.)
Empfehlungen	Leitfragen für die Diskussion im Plenum um den Teilnehmenden eine neue Deutungs- und Handlungsperspektiven zu eröffnen: Wie reagieren Männer bei Arbeitsplatzverlust? Wie können Männer diesen Verlust kompensieren und welche Auswirkungen für die Beratungsinteraktion gehen damit einher, dass Männer mit der Arbeit eine wesentliche Möglichkeit zum Rollenhandeln verlieren? Welche Möglichkeiten und Ressourcen stehen Männern überhaupt zur Verfügung, um Arbeitslosigkeit zu bewältigen?
Quelle/ Idee	basis & woge e.V. (Hrsg.): „Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen“, Band 2, Gender

Übung: Genderaspekte und Stereotype in der Beratung

In die Beratung kommen Eheleute oft gemeinsam oder manchmal werden Kundinnen auch von männlichen Verwandten oder Bekannten begleitet. Dieses veränderte Beratungssetting erfordert von Beraterinnen und Beratern ein Bewusstsein über die Wirkmächtigkeit von bewussten oder unbewussten Annahmen. Für

die Kommunikationsgestaltung und den Beziehungsaufbau bedarf es Einfühlungsvermögen und Bewusstheit über eigene stereotype Bilder und die eigene Einstellung zu Geschlechterfragen, um die Beratungskonstellation diskriminierungssensibel einschätzen und managen zu können.

Ziele	Reflektion eigener diskriminierungsanfälliger Stereotype über Männer mit Migrationshintergrund, Vermittlung von diskriminierungssensiblen Handlungsoptionen in der Beratung						
Dauer	30 Min						
Gruppengröße	max. 16 Personen						
Material	Moderationswand, Moderationskarten und Stifte						
Methode	Kleingruppenarbeit						
Übungsablauf	(1) Die Seminargruppe erhält die Arbeitsblätter. Anschließend werden Kleingruppen (max. 5 Personen) mit folgender Aufgabenstellung gebildet (15 Min.): Was nehmen Sie wahr? Wie interpretieren Sie das Verhalten? Welche alternativen Interpretationsmöglichkeiten gibt es noch? Welche Reaktionen werden bei Ihnen je nach Interpretation ausgelöst? Die Ergebnisse werden auf Moderationskarten notiert.						
	(2) Präsentation und Diskussion der Ergebnisse in der Großgruppe. Ergebnisse auf Moderationskarten können wie folgt visualisiert werden, um Wahrnehmungs- und Deutungsprozesse zu verdeutlichen:						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Wahrnehmung:</th> <th>Interpretation:</th> <th>Handeln:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ich nehme wahr und wähle Daten aus meiner Beobachtung aus.</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Ich füge meiner Beobachtung Bedeutung zu. Ich entwickle Annahmen. Ich ziehe Schlussfolgerungen. </td> <td>Ich handle gestützt auf meine Schlussfolgerungen. (Innere und äußere Reaktionen.)</td> </tr> </tbody> </table>	Wahrnehmung:	Interpretation:	Handeln:	Ich nehme wahr und wähle Daten aus meiner Beobachtung aus.	<ul style="list-style-type: none"> Ich füge meiner Beobachtung Bedeutung zu. Ich entwickle Annahmen. Ich ziehe Schlussfolgerungen. 	Ich handle gestützt auf meine Schlussfolgerungen. (Innere und äußere Reaktionen.)
Wahrnehmung:	Interpretation:	Handeln:					
Ich nehme wahr und wähle Daten aus meiner Beobachtung aus.	<ul style="list-style-type: none"> Ich füge meiner Beobachtung Bedeutung zu. Ich entwickle Annahmen. Ich ziehe Schlussfolgerungen. 	Ich handle gestützt auf meine Schlussfolgerungen. (Innere und äußere Reaktionen.)					
(3) Abschließende Diskussionsfrage (15 Min): Welche Handlungsempfehlungen lassen sich daraus für den Aufbau einer positiven Beratungsbeziehung zu der Kundin ableiten? Den Teilnehmenden werden Handlungsempfehlungen und Gesprächsstrategien in „Knigge-Form“ (Do's und Don't's) angeboten.							
Quelle/ Idee	basis & woge e.V. (Hg.), Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Band 2, Gender						

Arbeitsblatt: Genderaspekte und Stereotype in der Beratung

Situationsbeschreibung

„Eine Kundin mit Migrationshintergrund kommt zum zweiten Mal zu Ihnen in die Vermittlungsberatung. Sie kommt heute erneut mit ihrem Mann. Beide begrüßen Sie freundlich. Das Thema des heutigen Gesprächs ist die Vermittlung, speziell das Besprechen von Vermittlungsvorschlägen. Die angeforderten Bewerbungsunterlagen legt die Kundin Ihnen gesammelt vor. Bei der Durchsicht der Unterlagen fällt Ihnen auf, dass noch einige Angaben fehlen, und Sie fragen bei der Kundin nach. Während des Gesprächs stellen Sie immer wieder fest, dass der Mann anstelle der Kundin auf Ihre Fragen antwortet. Beide halten oft miteinander Blickkontakt. Sie sind irritiert.“

Diskutieren sie die folgenden Fragestellungen:

- Was nehmen Sie wahr?
- Wie interpretieren Sie das Verhalten?
- Welche alternativen Interpretationsmöglichkeiten gibt es noch?
- Welche Reaktionen werden bei Ihnen je nach Interpretation ausgelöst?

Input und Diskussion: Verständigung mit Kund_innen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen

Die in der Arbeitsverwaltung gesprochene Sprache ist Verwaltungssprache, die dicht an Inhalten ist und viele Sprachkonstruktionen mit einem hohen Abstraktionsgrad enthält. Sie verlangt allen Kundinnen und Kunden eine hohe Konzentrationsleistung ab, da mittels dieser Sprache existenzielle Fragen besprochen und geklärt werden sollen. Für Kundinnen und Kunden mit eingeschränkten Deutschkenntnissen stellen diese allgemeinen Anforderungen oft schwer überwindbare Schwellen dar, da sie nicht das Verstehen von Inhalten

abverlangt, sondern einen geübten Umgang mit den komplizierten Satz- und Wortschatzstrukturen, in die diese Inhalte verpackt sind.

Den Teilnehmenden werden daher Möglichkeiten aufgezeigt, die eigene Sprache auf zwei Ebenen zu entlasten: Entlastung durch die Übersetzung der behördlichen Fachsprache in die kontextgebundene Alltagssprache und die Anpassung der eigenen Sprechweise an das kommunikative Niveau vieler Kund_innen, die Deutsch als Zweitsprache sprechen.

Übung: Variationen im eigenen Sprachgebrauch

Ziele	Entwicklung sprachlicher Alternativen für den Arbeitskontext
Dauer	20 Min
Gruppengröße	max. 16 Personen
Material	Synonym-Begriffskarten, Moderationstafel, Moderationskarten, Stifte
Übungsablauf	Die Gruppe wird in Kleingruppen (max. 3 Personen) aufgeteilt und erhält drei bis vier vorgegebene Begriffe aus dem Behördenalltag der Teilnehmenden. Für diese sollen Synonyme gefunden, auf Moderationskarten verschriftlicht und an der Pinnwand visualisiert werden. Im Plenum werden Alternativvorschläge gesammelt und daraufhin bewertet, wie sie für Nicht-Muttersprachler_innen leichter verständlich sind.
Empfehlungen	Erfahrungsgemäß berührt die Diskussion einige grundlegende Einstellungen der Teilnehmenden wie z.B. die Reichweite des Beratungsanspruchs. Hier empfiehlt sich eine positionierte Haltung und Impulsgebung der Dozent_innen im Sinne von Interkultureller Öffnung.
Quelle/ Idee	basis & woge e.V. (Hg.), Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Band 1, Sprache

Übung: Pronomen

Ziele	Analyse ausgewählter sprachlicher Hürden in der Behördenkommunikation, Entwicklung sprachlicher Alternativen
Dauer	10 Min
Gruppengröße	Plenum
Material	Powerpoint, Übungstext
Übungsablauf	Eine Gesprächssequenz aus dem Beratungsgespräch wird vorgestellt, verbunden mit der Frage, welche Strukturen für Personen mit geringen Deutschkenntnissen schwierig zu verstehen sind. In der Regel werden viele Phänomene genannt, dennoch keine Pronomen, die im Übungstext häufig verwendet wurden. Dann werden die Pronomen visuell hervorgehoben und am konkreten Beispiel erklärt, dass es im Beratungsgespräch sehr verständnisfördernd ist, Informationen z.B. Namen oder Orte nicht durch Pronomen zu ersetzen, sondern zu wiederholen.
Quelle/ Idee	basis & woge e.V. (Hg.), Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Band 1, Sprache

Input: Vorstellung Arbeitsmaterialien

Im Anschluss an Input und Übungen zur „Sprachsensibilisierung“ werden konkrete Arbeitsmaterialien vorgestellt, um die im Seminar angestoßenen Reflektionsprozesse mit Handlungshilfen zu unterstützen und so den Transfer in die Praxis sicherzustellen. Diese wurden im Projekt des „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“ des IQ Landesnetzwerks Hamburg NOBI entwickelt und erprobt:

Wörterbuch SGB II – Leichte Sprache

Diese Kommunikationsempfehlungen übersetzen Begriffe aus dem SGB II in eine leicht verständliche Sprache. Sie sind als Übersetzungs- und Formulierungsvorschläge für mündliche Gespräche zwischen Sachbearbeiter_innen der Arbeitsverwaltung und Kund_innen mit Migrationshintergrund konzipiert.

SGB II – Visualisierungshilfe

Die Visualisierungshilfe in acht Herkunftssprachen ist ein Tool, welches für die Kommunikation mit Kund_innen der Arbeitsverwaltung geeignet ist, deren Deutschkenntnisse sich auf einem sehr niedrigen Niveau bewegen. Hier ist es hilfreich, visuelle Veranschaulichung zu nutzen und Schlüsselwörter in die Herkunftssprache zu übersetzen.

Fazit

Die Themen dieses Seminars berühren grundlegende Prinzipien behördlichen Arbeitens (z.B. die Einsprachigkeit oder die knappen zeitlichen Ressourcen) sowie persönliche Einstellungen und Erfahrungen der Teilnehmenden, die mitunter nicht frei von Stereotypen und Vorurteilen sind. Die konzeptionellen Überlegungen dieses Seminars sehen vor, die institutionellen Rahmenbedingungen und die darin eingelagerten eigenen Handlungsmöglichkeiten nicht getrennt voneinander zu betrachten. Es hat sich daher als sinnvoll erwiesen, dass die Dozentinnen und Dozenten über ein hohes Maß an Feldkompetenz verfügen, so dass sie die institutionellen Logiken, derer sich Teilnehmende bei der Argumentation bedienen, nachvollziehen, aber ihnen auch Stand halten können. Auch die strikte Ausrichtung aller Arbeitsmaterialien, Handlungsempfehlungen und Gesprächsstrategien an der Praxis hat sich als relevant bestätigt und wurde von den Teilnehmenden entsprechend benannt und honoriert.

Weiterführende Informationen

- basis & woge e.V. (Hg.): Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Band 1: Sprache aus der Reihe: Impulse und Fortbildungen in Arbeitsverwaltungen, Hamburg.
- basis & woge e.V. (Hg.): Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Arbeitsmaterialien: Wörterbuch SGB II – Leichte Sprache, Hamburg.
- basis & woge e.V. (Hg.): Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Arbeitsmaterialien: SGB II – Visualisierungshilfe, Hamburg.
- basis & woge e.V. (Hg.): Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Band 2, Gender, Hamburg.

Seminar 5: (Ausländer-)rechtliche Grundlagen und Konsequenzen für die Beratungs- und Vermittlungsarbeit

Einführung in die Thematik

Es hat sich gezeigt, dass die Mitarbeitenden von Jobcentern und Agenturen für Arbeit häufig nicht ausreichend über ihre Zuständigkeit für die Beratung und Arbeitsförderung der Gruppe der Asylsuchenden und aufenthaltsrechtlich Geduldeten sowie der Nichtleistungsberechtigten EU-Bürgerinnen und -Bürger informiert sind. Eine besondere Herausforderung besteht gerade in diesem Zusammenhang darin, die vorhandenen Ermessensspielräume auszuloten und gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden sowie in Kooperation mit Migrationsberatungsstellen und Ausländerbehörden nach konstruktiven Lösungen zu suchen, wenn ein Vermittlungs- oder -qualifizierungsziel an einem Aufenthaltstitel oder einer damit verbundenen Nebenbestimmung zu scheitern droht.

Bisher werden aufenthaltsrechtliche Aspekte in der Ausbildung von Beraterinnen und Beratern vorwiegend bezogen auf die Leistungsgewährung thematisiert und weniger in ihrer Bedeutung für die Beratungs- und Vermittlungsqualität. Die Thematik des Seminars stellt diesen Zusammenhang in den Mittelpunkt. Denn Wissen um die Auswirkungen aufenthaltsrechtlicher Rahmenbedingungen ermöglicht Beraterinnen und Beratern eine stärkere Sensibilisierung für die zum Teil besonderen Lebenslagen von Migrantinnen und Migranten und deren Konsequenzen für die Arbeitsmarktintegration. Eine bedarfsgerechte und rechtskonforme Beratung, Förderung und Vermittlung kann so erzielt werden.

Dozentinnen:

Astrid Willer,

IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Projekt diffärenz – Schulungen zur Interkulturellen Öffnung & Antidiskriminierung, Kiel

Farzaneh Vagdy-Voss,

IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Koordinierungsstelle des IQ Netzwerks Schleswig-Holstein, Kiel

Ziele von Seminar 5

- Die Teilnehmenden kennen die Heterogenität der Zuwanderungsformen.
- Die Teilnehmenden haben Empathie für die besonderen Herausforderungen von Ausländerinnen und Ausländern beim Zugang zum Arbeitsmarkt entwickelt.
- Die Teilnehmenden haben ein Grundverständnis für die Systematik und Ausdifferenziertheit des Aufenthaltsrechts und seine Auswirkungen sowie für den Zusammenhang von aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen mit Regelungen im SGB II und III.
- Die Teilnehmenden kennen die Regelungen für die unterschiedlichen aufenthaltsrechtlich definierten Gruppen mit dem jeweiligen Bezug zu Leistungsanspruch und Arbeitsförderung.
- Die Teilnehmenden haben ein Prüfschema für die Zuständigkeiten und Fördermöglichkeiten kennengelernt und dessen Anwendung im Rahmen von Fallbeispielen im beruflichen Alltag erprobt.
- Die Teilnehmenden wissen von der Notwendigkeit und dem Nutzen von Vernetzung und Kooperation mit anderen Behörden sowie Migrationsfachdiensten und haben anhand von Fallbeispielen entsprechende Möglichkeiten auch in Hinblick auf die Ausgestaltung von Ermessensspielräumen diskutiert.
- Die Teilnehmenden kennen Arbeitsmaterialien zur Verwendung im Arbeitsalltag.

Ablauf und Inhalte

Zeit	Inhalte, Übung	Ziele und Erläuterungen	Methode
10 Min.	Begrüßung und Vorstellung der Referentinnen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennenlernen der Referentinnen ▪ Überblick über das Thema 	Plenum
40 Min.	Übung: Mitte der Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einstieg und Anknüpfen an vorherige Sitzungen ▪ Kennenlernen der Bedeutung rechtlicher Rahmenbedingungen für Teilhabechancen 	Aufstellung, Plenumsdiskussion
20 Min.	Vorstellen Teilnehmende, Erwartungsabfrage, Programm-erläuterung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennenlernen der Teilnehmenden ▪ Kennenlernen der Erwartungen ▪ Vorstellung Programm 	Einzelarbeit, Plenumsdiskussion
20 Min.	Einreise- und Aufenthaltsformen, Gesetzliche Grundlagen für Zugang zu Arbeitsmarkt und Sozialleistungen für Ausländer_innen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wissensvermittlung zu Zuwanderungsformen und gesetzlichen Grundlagen zu Einreise, Aufenthalt und Beschäftigung von unterschiedlichen Migrant_innengruppen 	Input, Plenumsdiskussion
30 Min.	Regelungen für Drittstaatsangehörige Grundlagen: Aufenthaltsrechtliche Aufenthaltsformen, Aufenthaltszwecke, Sonderformen (Gestattung und Duldung, AsylbLG), Beschäftigungsverordnung und Zugangsregelungen SGB	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wissensvermittlung zu aufenthalts- und leistungsrechtlichen Regelungen ▪ Kennenlernen Zusammenhang Arbeitsmarktzugang und Aufenthaltsformen ▪ Praxistransfer 	Input, Plenumsdiskussion
15 Min.	Zuständigkeiten, Möglichkeiten der Arbeitsförderung im SGB III von Nichtleistungsbeziehenden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wissensvermittlung zu Zuständigkeiten, Fördermöglichkeiten von Nichtleistungsbeziehenden Migrant_innen. 	Input, Plenumsdiskussion
45 Min.	Fallbearbeitung: Drittstaatsangehörige	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praxistransfer 	Partnerarbeit, Plenumsdiskussion
30 Min.	Regelungen für EU-Bürger_innen: Rechtliche Grundlagen, Arbeitsmarktzugang, Leistungsanspruch Familienangehörige, Rechtswege, Zuständigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wissensvermittlung zu aufenthaltsrechtlichen Bedingungen (EU – Vertrag, Freizügigkeitsgesetz) ▪ Wissensvermittlung zu Arbeitsmarktzugang für Bürger_innen der EU/EWR-Staaten und deren Familienangehörigen 	Input, Plenumsdiskussion
30 Min.	Fallbearbeitung: EU-Bürger_innen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praxistransfer 	Partnerarbeit, Plenumsdiskussion
15 Min.	Zusammenfassung und Reflektion Weiterführende Literatur und Arbeitshilfen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflektion der bearbeiteten Themen ▪ Kennenlernen von weiterführender Literatur und Arbeitshilfen 	Input, Plenumsdiskussion
15 Min.	Abschluss, Feedback		Plenum

Übung: Mitte der Gesellschaft

Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden stehen im Kreis und erhalten je eine Rollenkarte mit 2-3 Angaben zur Person. Die Seminarleitung liest nun Aussagen mit Alltagssituationen vor. Sind die Teilnehmenden der Meinung, die Aussage trifft auf ihre Rolle zu, gehen sie einen Schritt vor, wenn nicht, bleiben sie stehen. Eine Auswertung im Hinblick auf Teilhabemöglichkeiten, Diskriminierungsmechanismen und Vorannahmen bei der Rolleninterpretation schließt sich an.

Ziele: Die Übung stellt den Bezug des Seminarthemas zu den vorangegangenen Themen Umgang mit Differenz, Zuschreibungen und Diskriminierung her. Sie geht nicht speziell auf die Frage der arbeitsmarktlichen Integration ein, sondern verdeutlicht zunächst, dass die verschiedenen Diversitätsdimensionen (Herkunft, Al-

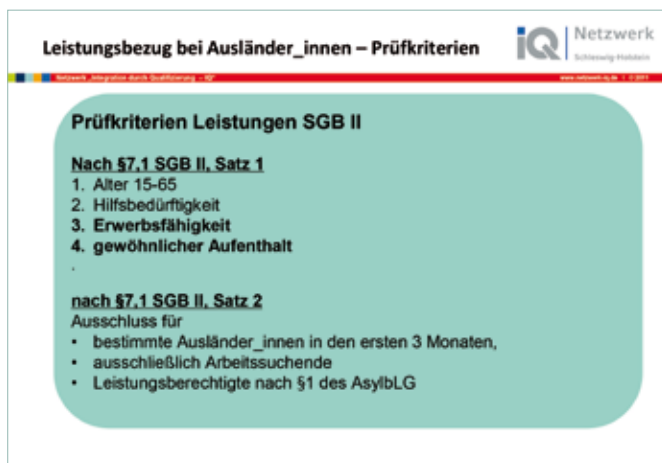
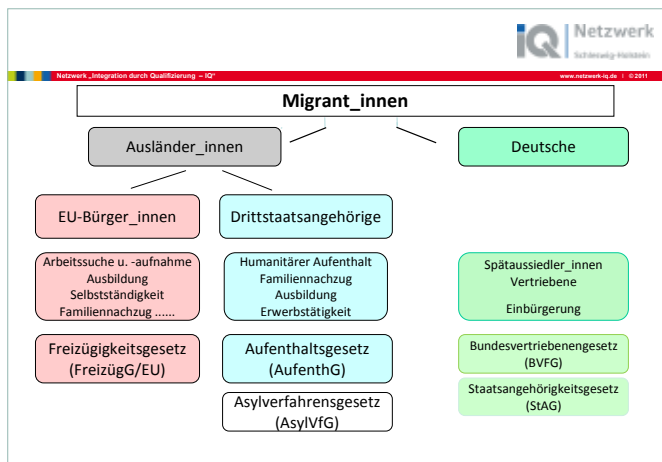
ter, Geschlecht, ökonomischer Status etc.) bedeutsam werden indem sie einerseits mit unterschiedlichen rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitserlaubnis, Wohnsituation, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse) und andererseits mit unterschiedlicher gesellschaftlicher Akzeptanz, Zuschreibungen und Vorurteilen verbunden sind.

Quelle: Handschuck, Sabine / Klawe, Willy: Interkulturelle Verständigung in der sozialen Arbeit. Juventa, 3. Auflage 2010, S. 308f.

Input und Diskussion: Systematik des Aufenthaltsrechts und der Zusammenhang zum SGB II und III

Der Fachvortrag vermittelt den Teilnehmenden einen ersten Überblick und ein Grundverständnis für die Systematik und Ausdifferenziertheit des Aufenthalts-

rechts und dessen Auswirkungen auf die Betroffenen und deren Teilhabemöglichkeiten. Er macht den Zusammenhang von aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen mit Regelungen im SGB II und III deutlich.



Aufgrund der medialen und gesellschaftspolitischen Debatte um das Thema Migration herrscht häufig eine Begriffsunklarheit, welche die rechtliche Einordnung von Ansprüchen und Fördermöglichkeiten erschwert. Es gilt daher zunächst die Definitionen von „Menschen mit Migrationshintergrund“ und „Ausländer_innen“ zu thematisieren, zu diskutieren und voneinander abzugrenzen.

Diese Unterscheidung ist für die Thematik relevant, da nur für diese Gruppe aufenthaltsrechtliche Fragen anwendbar sind. Andererseits ist es aber auch für die Einfühlung in die Situation der Kundinnen und Kunden wichtig zu erkennen, dass der Übergang zur deutschen Staatsbürgerschaft, z.B. durch Einbürgerung, den Nachweis von sogenannten Integrationsleistungen (u.a. Straffreiheit, Sprachkenntnisse und eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts) erfordert, die zum Teil nur bei vorherigem Zugang zu Arbeitsmarkt und ggf. zu Qualifizierung erreicht werden können.

Für die Arbeit im Jobcenter bzw. in der Agentur für Arbeit ist es darüber hinaus erforderlich, Kriterien an der Hand zu haben, nach der die eigene Zuständigkeit und die Möglichkeit der Vermittlung und Anwendung von Arbeitsförderungsinstrumenten eingeschätzt werden kann. Hierfür bietet der § 7 Absatz 1 SGB II entscheidende Hinweise.

Fallbearbeitung: Prüfkriterien Leistungen SGB II

Die Teilnehmenden setzen sich anhand mündlich vorgetragener Fall-Konstellationen und unter Verweis auf die diesbezüglichen fachlichen Hinweise auf der Webseite der Agentur für Arbeit mit den im vorherigen Input benannten Kriterien 3 und 4 auseinander. Diese machen im Zusammenhang mit dem rechtlichen Arbeitsmarktzugang und der Aufenthaltsbefristung die Besonderheit bei der Prüfung der Zuständigkeit für Migrantinnen und Migranten mit ausländischer Staatsangehörigkeit aus, ebenso wie die in § 7 Absatz II, Satz 2 definierten Ausschlusskriterien.

Auf der Grundlage der bearbeiteten Hintergrundinformationen können nun im Rahmen der beiden folgenden Vortragsblöcke die unterschiedlichen Aufenthaltstitel eingeordnet und der Anspruch auf Leistungen und die Zuständigkeit von Jobcenter oder Arbeitsagentur unter Verweis auf die Prüfkriterien gemeinsam mit den Teilnehmenden abgeleitet werden.

Input und Diskussion: „Die unterschiedlichen Zugänge zu Arbeitsmarkt, Sozialleistungen und Instrumenten der Arbeitsförderung von Personen aus Drittstaaten“

Aufenthaltszwecke: Den Teilnehmenden werden die unterschiedlichen Aufenthaltszwecke aufgezeigt, nach welchen das Aufenthaltsrecht unterscheidet: Kurzfristige Aufenthalte (Visum), politische, humanitäre und völkerrechtliche Gründe, familiäre Gründe, Ausbildung, Studium, Erwerbstätigkeit, sonstige Aufenthaltszwecke. Diese verdeutlichen die Bandbreite an unterschiedlichen Zuwanderungsformen und -motiven, die sich hinter den benannten Aufenthaltstiteln verbergen, und können als Raster für deren Darstellung sowie den daran geknüpften sozialrechtlichen Bedingungen dienen. Ergänzt wird dies durch den Verweis auf die jeweiligen Paragraphen in der im Juli 2013 neu gefassten Beschäftigungsverordnung, die den Arbeitsmarktzugang für Ausländerinnen und Ausländer aus Drittstaaten im Detail regelt.

Den Teilnehmenden wird so ermöglicht den Zusammenhang von Aufenthaltszweck und sozialrechtlichen

Aspekten zu erfassen und die Beschäftigungsverordnung als Fundstelle kennenzulernen. Sie sollen erste Orientierungspunkte für die Entscheidung ihrer Zuständigkeit und die Durchführung ihrer Beratungs- und Vermittlungstätigkeit bekommen und erfahren, wo sie den Vermerk zum Arbeitsmarktzugang im Aufenthaltstitel finden und was er im Hinblick auf die Erwerbsfähigkeit bedeutet.


Praxistransfer: Die Teilnehmenden erhalten Kopien von Aufenthaltstiteln und den jeweiligen Zusatzblättern mit Nebenbestimmungen mit der Aufgabe darin die jeweiligen Angaben herauszusuchen. Eine Auswertung und Reflektion findet im Plenum statt.

Vernetzung- und Ermessenausübung: Die Teilnehmenden erkennen, dass der Zugang zu Arbeit und Qualifizierung für Kundinnen und Kunden auch im Hinblick auf ihr Aufenthaltsrecht und dessen Verstetigung von großer Bedeutung sein kann. Die Befristung eines Aufenthaltstitels darf kein Hinderungsgrund sein, um mit Hilfe von Arbeitsförderungsinstrumenten berufliche Perspektiven zu entwickeln. Es wird auf Relevanz von Kooperationen mit Migrationsfachdiensten und Ausländerbehörden zur Klärung offener Fragen sowie zur eigenen Absicherung und Orientierung hingewiesen. Das gilt sowohl im Hinblick auf Personen mit zunächst befristeter Aufenthaltserlaubnis als auch im Falle von Asylsuchenden mit Aufenthaltsgestattung oder für aufenthaltsrechtlich Geduldete.

Beratung von Asylsuchenden: Asylsuchende, die sich noch im Asylverfahren befinden, fallen unter die Regelungen des Asylverfahrensgesetzes und erhalten, wie Personen mit einer aufenthaltsrechtlichen Duldung und wenige Personengruppen mit einer jeweils kurz befristeten Aufenthaltserlaubnis, Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG). Sie sind daher nicht Bezugsberechtigte von Leistungen zum Lebensunterhalt nach SGB II und III, aber dennoch Kundinnen und Kunden der Agenturen für Arbeit. Dort haben sie Zugang zu Beratungs- und Vermittlungsleistungen, auf die teilweise ein Anspruch besteht, und

die zum Teil nach Ermessen erbracht werden können. Diese Zuständigkeit ist häufig nicht bekannt und wird daher auch in der anschließenden Fallbearbeitung thematisiert.

Praxistransfer: Die Teilnehmenden bearbeiten und diskutieren in Partnerarbeit mithilfe des Handouts der Präsentation und weiterer zur Verfügung gestellter Arbeitshilfen entsprechende Fallbeispiele (siehe Tipp).



Netzwerk „Integration durch Qualifizierung – IQ“ www.netzwerk-iq.de | © 2011

Fall 2 Drittstaatsangehörige

- Ein Flüchtling aus Tschetschenien bekommt aufgrund der tatsächlichen unverschuldeten Unmöglichkeit der Ausreise nach zwei Jahren Duldung nun eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25,5 Aufenthaltsgesetz befristet für ein Jahr.
- RT geht einer Beschäftigung nach und wird nach 4 Monaten wieder unverschuldet arbeitslos.
- Hat er Anspruch auf Leistungen nach SGB II? Bitte begründen Sie Ihre Entscheidung.
- Welche weiteren oder alternativen Möglichkeiten gibt es in Hinblick auf eine Integration in den Arbeitsmarkt?

Input und Diskussion: Regelungen für EU-Bürger_innen

Personen aus dem EU-Ausland sind eine zahlenmäßig wachsende Kund_innengruppe in Jobcentern und Arbeitsagenturen. Ihr Leistungsanspruch ist umstritten, wobei es insbesondere um die Kompatibilität des bundesdeutschen Sozialrechts mit europarechtlichen Bestimmungen geht. Dies betrifft den Ausschluss von Sozialleistungen in den ersten drei Monaten des Aufenthalts sowie den Ausschluss bei Aufenthalt allein zum Zwecke der Arbeitssuche. Diese Ausschlüsse gelten nach deutschem Recht. Es muss aber nach aktuellen Urteilssprüchen des EUGH in jedem Einzelfall geprüft und individuell beschieden werden, ob es ggf. Gründe gibt, die einen Leistungsbezug ermöglichen. In der Praxis der Jobcenter und Agenturen besteht daher häufig große Unsicherheit bezüglich der zu erbringenden Leistungen für EU-Bürgerinnen und -Bürger. Dies wird verstärkt durch die öffentliche Diskussion über sogenannten Leistungsmissbrauch.

Den Aufenthalt von EU-Bürgerinnen und -Bürgern regelt nicht das Aufenthaltsgesetz sondern das Freizügigkeitsgesetz/EU. Danach sind Unionsbürgerinnen und -bürger freizügigkeitsberechtigt,

- als Arbeitssuchende,
- als Arbeitnehmer_innen oder zur Berufsausbildung,
- als Selbstständige,
- als verbleibeberechtigte Arbeitnehmer_innen oder Selbstständige,

Tipp Arbeitsmaterial:

Für die Fallarbeit wurde als Informations- und Arbeitshilfe das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales herausgegebene Heft „Flüchtlinge als KundInnen von Jobcentern und Arbeitsagenturen“ ausgehändigt, das von Mitarbeitenden von Jobcentern und Agenturen immer wieder als hilfreiches und übersichtliches Nachschlagewerk gelobt wird.

- als Nichterwerbstätige (z.B. Rentner_innen, Student_innen), wenn sie über ausreichende existenzsichernde Mittel und eine Krankenversicherung verfügen,
- als Empfänger_innen einer Dienstleistung,
- als Erbringer_innen einer Dienstleistung mit Sitz im Ausland,
- als Familienangehörige von freizügigkeitsberechtigten EU-Bürger_innen, unabhängig davon, ob sie aus einem EU-Land oder einem Drittstaat stammen.

Der hohe Stellenwert des Grundrechts auf Freizügigkeit und die Vielfalt für Motive sich in Deutschland niederzulassen, werden herausgestellt und diskutiert. Mit Verweis auf das folgende Modul zum Thema Anerkennung ausländischer Abschlüsse wird verdeutlicht, dass auch die zuwandernden EU-Bürger_innen gute Qualifikationen mitbringen und ihre Integration in den Arbeitsmarkt ein Gewinn für die Betroffenen ebenso wie für die Gesellschaft darstellt, so dass die Jobcenter und Agenturen diesbezüglich eine wichtige Funktion haben.

Auch hier sind die jeweiligen Aufenthaltszwecke für die Gewährung von Sozialleistungen relevant.

Die Teilnehmenden werden darüber hinaus darauf aufmerksam gemacht, dass sich, analog der Regelung für nichtleistungsberechtigte Personen aus Drittstaaten, auch nichtleistungsberechtigte EU-Bürger_innen bei der Agentur arbeitssuchend melden können und Anspruch auf Beratungs- und Vermittlungsleistungen haben bzw. diese als Ermessensleistung erhalten können.

Praxistransfer: Die Regelungen im Freizügigkeitsgesetz werden im Hinblick auf ihre Bedeutung für Leistungsgewährung und Möglichkeiten der Arbeitsförderung bzw. -vermittlung anhand von Fallbearbeitungen in Gruppenarbeit auf den Arbeitsalltag übertragen. Als wichtiger Diskussionspunkt haben sich hier Handlungs- und Ermessensspielräume erwiesen.


Fazit

Das Thema des Seminars ist sehr informationslastig und kommt nicht ohne längere Vortragsphasen aus. Umso wichtiger sind die Strukturierung und der Bezug zum Arbeitsalltag der Teilnehmenden durch Beispiele sowie der Methodenwechsel und Anwendungstranfer in Form der Bearbeitung von Fallbeispielen in Partner- oder Gruppenarbeit.

Für weitere Durchführungen dieses Seminars könnte ein noch größeres Repertoire an Fallbeispielen zur Unterfütterung des Vortrages hilfreich sein, da die Teilnehmenden wenig eigene Praxisbeispiele einbringen konnten. Als methodische Weiterentwicklung eignet sich ggf. die Aufbereitung einer der beiden Fallarbeitsphasen als Rollenspiel, um das Einfühlen auch in dieses eher trockene Themenfeld stärker zu ermöglichen.

Weiterführende Informationen:

- Voigt, Claudius: Übersicht Zugang zum SGB II und zum Arbeitsmarkt für drittstaatsangehörige Ausländerinnen und Ausländer. Herausgeber: IQ Landesnetzwerk Niedersachsen.
- Voigt, Claudius: Ausgeschlossen oder privilegiert? – Zur aufenthalts- und sozialrechtlichen Situation von Unionsbürgern und ihren Familien. Herausgeber: Der Paritätische Gesamtverband.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Flüchtlinge – Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und JobCenter. Ein Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung.
- Bundesagentur für Arbeit: Fachliche Hinweise SGB II. URL: www.arbeitsagentur.de
- Weitere Übersichten u.a zu aktuellen Gesetzesänderungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt für Personen mit Aufenthaltsgestattung und Duldung und zur Rechtsprechung bezüglich der Sozialleistungsansprüche von EU-BürgerInnen finden sich unter www.einwanderer.net



Netzwerk „Integration durch Qualifizierung – IQ“
www.iq-netzwerk.de | © 2011

Praxisbeispiel 1 EU:

Ein griechischer Staatsbürger findet nach zweiwöchiger **Arbeitsuche** in Deutschland einen Arbeitsplatz bei dem er 450 Euro verdient. Nach 4-wöchiger Arbeit wird er ohne Lohnfortzahlungsanspruch arbeitsunfähig krank; ihm wird mit einer Frist von zwei Wochen in der Probezeit gekündigt.

*Verliert er dadurch seinen Arbeitnehmerstatus?
Hat er Anspruch auf Leistungen nach SGB II?
Mit welcher Begründung?*

Seminar 6:

Das Anerkennungsgesetz (BQFG) und Auswirkungen auf die Beratungs- und Vermittlungsarbeit

Dozentinnen:

Farzaneh Vagdy-Voss,

IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Koordinierungsstelle des IQ Netzwerks Schleswig-Holstein, Kiel

Astrid Willer,

IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Projekt diffairenz – Schulungen zur Interkulturellen Öffnung & Antidiskriminierung, Kiel

Einführung in die Thematik

Das deutsche Bildungssystem ist sehr komplex und schwer überschaubar. Besonders unübersichtlich sind die Regelungen zur Anerkennung von ausländischen Schul- und Berufsabschlüssen. Im April 2012 ist dazu das Bundes – „Anerkennungsgesetz – Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ mit wesentlichen Änderungen in Kraft getreten.

Nicht nur für Zuwanderinnen und Zuwanderer ist die Komplexität des Gesetzes eine langwierige und aufwändige Odyssee durch Behörden, Kammern und Verbände auf der Suche nach Zuständigkeiten und verbindlichen Informationen.

Auch die Beratenden in den Jobcentern und Agenturen haben die Aufgabe, die Integrationschancen von Migrantinnen und Migranten einzuschätzen und sie

bei ihren beruflichen Qualifikationen zu beraten und zu begleiten. Dazu gehören die Arbeitsmarktberatung sowie die Beratung zur Anerkennung ihrer aus dem Ausland mitgebrachten Abschlüsse. Dies ist nach der Handlungsempfehlung von März 2012 der Gegenstand der gesetzlich verankerten Arbeitsmarktberatung durch Arbeitsagenturen und Jobcentern. Die Integrationsfachdienste müssen aber über vielfältige Informationen verfügen, um Menschen mit im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen zielgerecht und erfolgreich in Arbeit vermitteln zu können. Diese Änderungen und Informationen sind jedoch noch weitgehend unbekannt. Es ist die Aufgabe von Expertinnen und Experten, die Beraterinnen und Berater in den Regeldiensten zu unterstützen und sie als Lotsen in Fragen der Zuständigkeit und zu Referenzberufen etc. zu begleiten.

Ziele des Seminars

- Die Teilnehmenden haben praxisorientierte Grundinformationen zum Anerkennungsgesetz erhalten.
- Die Studierenden kennen gesetzliche Regelungen des Arbeitsmarktzugangs aus der Sicht verschiedener Herkunftsländer.
- Die vermittelten Informationen sind mit Hilfe von Fallbearbeitungen, Hilfestellungen für die konkrete Beratungssituation und die Reflektion über die Rolle der Beratenden anwendungs- und praxisorientiert vermittelt.

Ablauf und Inhalte

Zeit	Inhalte, Thema	Ziele und Erläuterungen	Methode / Arbeitsform
40 Min.	Begrüßung und Vorstellung	<ul style="list-style-type: none"> Auseinandersetzung mit dem Begriff „Anerkennung“ Sensibilisierung für gesellschaftliche und arbeitsmarktliche Teilhabe von Migrant_innen Einordnung des Themas „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ in das Modul 	Brainstorming, Kartenabfrage, Kurzinput
30 Min.	Einstieg ins Thema Herstellung des Praxisbezugs Vertiefung: Referenzberufe	<ul style="list-style-type: none"> Herstellung Praxisbezug durch 4 unterschiedliche Fallbeispiele Vertiefung Fallbeispiel 1 Erläuterungen zur Thematik „Referenzberufe“ 	Gruppenarbeit, Plenumsdiskussion, Input
60 Min.	Gesetzliche Grundlagen und Verfahren der Anerkennung für bestimmte Gruppen	(Berücksichtigung von Berufserfahrungen, Alternativen zur Anerkennung, Anerkennung von Schul- und Studienleistungen) <ul style="list-style-type: none"> Vorstellung und Bearbeitung der weiteren Fallbeispiele Vertiefungen und Klärung praktischer Fragen (z.B. Kostenübernahme, Zuständigkeiten, Unterlagen, etc.) 	Berichte aus Gruppenarbeit, Plenumsdiskussion, Input
30 Min.	Das Berufsqualifizierungsfeststellungsgesetz (BQFG)	<ul style="list-style-type: none"> Wissensvermittlung zu Grundlagen des BQFG Kennenlernen eines Schemas zur Beratungshilfe Einübung der relevanten Kriterien und Anwendung eines Schemas anhand von Fallkonstellationen 	Input, Fallbearbeitung, Plenumsdiskussion
60 Min.	Umsetzung in die Beratungspraxis in Jobcenter und Agentur für Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> Überprüfung und Anwendung der erworbenen Kenntnisse anhand praktischer Fälle der Beratungsarbeit im Jobcenter oder der Agentur für Arbeit Reflektion der eigenen Rolle als Beratende und der damit verbundenen praktischen und integrationspolitischen Ziele Erarbeiten von Handlungsmöglichkeiten und -grenzen. 	Partnerarbeit Input Diskussion im Plenum
15 Min.	Praktische Infos und Referenzmaterialien	<ul style="list-style-type: none"> Vermittlung von Informationen zu Beratungsstellen, zuständigen Stellen, nützlichen Adressaten 	Input
15 Min.	Feedback	<ul style="list-style-type: none"> Feedbackrunde 	Plenum

Einstieg und Input: Anerkennung

In einer Begrüßungs- und Einführungsrunde geht es zunächst um das gegenseitige Kennenlernen, die Abfrage von Erwartungen und Erfahrungshintergründen der Teilnehmenden.

Als Einstieg in das Thema wird der Informationsstand der Beraterinnen und Berater zum Thema Anerkennung erfasst. Anschließend wird über die unterschiedlichen Sichtweisen und Assoziationen zum Begriff der „Anerkennung“ reflektiert, der über das berufliche Feld als wichtiger Aspekt für das Zusammenleben in der Gesellschaft dient.

Im Rahmen der Einführung werden außerdem Zahlen und Fakten zum Thema „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ als empirischer Einstieg in das Thema Anerkennung ausländischer Abschlüsse präsentiert.

Fallbearbeitung und Input: Anerkennung von ausländischen Abschlüssen (1) & (2)

Anhand von Fallstudienarbeit, Diskussionsrunden und Vortragsarbeit werden wesentliche Aspekte und Fachinformationen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse in Deutschland zu folgenden Themenschwerpunkten vermittelt:

- Referenzberufe, reglementierte und nicht-reglementierte Berufe,
- Gesetzliche Grundlagen und Verfahren für spezifische Herkunftsgruppen,
- Berücksichtigung von Berufserfahrung / Alternativen zur Anerkennung,
- Berufliche/akademische Abschlüsse / Anerkennung von Schul- und Studienleistungen.

Ausgehend von den konkreten Fallbeispielen werden dabei jeweils rechtliche Grundlagen bzw. Rahmenbedingungen vorgestellt, mit den Teilnehmenden erörtert und praktische Aspekte der Vermittlungsarbeit (Zuständigkeiten, Unterlagen, Kosten und Kostenübernahme) geklärt.

(1) Fallbearbeitung: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Ziele	Reflektion der eigenen Rolle als Beratende in Jobcentern/Arbeitsagenturen, Umsetzung des BQFG, Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten und -grenzen
Dauer der Übung	Je 30 Minuten
Gruppengröße	16 Personen (4 Gruppen)
Material	Arbeitsblätter mit Fallbeschreibungen
Methode	Gruppenarbeit
Übungsablauf	<p>(1) Die Seminarleitung stellt vier Fälle vor. (2) Die Teilnehmenden finden sich zu je einem Fall in Kleingruppen zusammen, beraten anhand von Fragestellungen darüber und tauschen ihre Erfahrungen dazu aus. Sie sollen Lösungsideen und Handlungsoptionen sammeln und auf einer Flipchart festhalten. (3) Die Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt. (4) Die Fälle werden durch eine der Dozentinnen anschließend zu den jeweiligen Schwerpunkten erläutert und durch Fachinformationen ergänzt. Dabei werden jeweils rechtliche Grundlagen bzw. Rahmenbedingungen vorgestellt, mit den Teilnehmenden erörtert und praktische Aspekte der Vermittlungsarbeit (Zuständigkeiten, Unterlagen, Kosten und Kostenübernahme) geklärt.</p> <p>Kernfragen der Fallpräsentationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche beruflichen Möglichkeiten gibt es? ▪ Ist eine Anerkennung des Abschlusses möglich? Wenn ja, mit welchem Ziel? ▪ Um welche Berufsgruppe (Referenzberuf) handelt es sich? ▪ Wer könnte zuständig sein und welche Unterlagen sind vorzulegen? ▪ Welche Kosten könnten entstehen und wer kann/muss die übernehmen? ▪ Was gäbe es sonst für Möglichkeiten einer Arbeitsmarktintegration (Alternativen)?
Empfehlungen	<p>Ergebnis der Fallbearbeitung sollte die Vermittlung dieser Fakten für eine erfolgreiche Beratung sein:</p> <p>Klärung des Anerkennungszieles: Berufsausübung? Aufnahme Studium? Aufnahme Ausbildung?</p> <p>Aufgabe der Berater_innen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Feststellung des Referenzberufes; Ermittlung der zuständigen Anerkennungsstelle; Ist der Beruf reglementiert oder nicht-reglementiert? ▪ Kostenreduzierung: Können Dokumente im Original vorgelegt werden? ▪ Kann der Gebührenerlass für Spätaussiedler_innen genutzt werden? <p>Prüfung der Kostenübernahme durch Dritte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuständige Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter. (Hinweis: Beratung bevor ein Antrag auf Anerkennung gestellt wird.) ▪ Weitere Stellen: z.B. Bildungsprämie, Meister-BAföG, Weiterbildungsprogramme etc. <p>Alternativen: Nachholen von Schulabschlüssen, Externen Prüfung</p> <p>Möglichkeiten bei fehlenden Nachweisen (§ 14 BQFG)</p>
Quelle/Idee	IQ Landesnetzwerk Schleswig-Holstein

(2) Input: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Notwendigkeit von Anerkennung: Im Rahmen der Fallstudienarbeit und des Inputs werden die Teilnehmenden zunächst auf die Wichtigkeit und Notwendigkeit von Anerkennung beim Zugang in den Arbeitsmarkt aufmerksam gemacht. Dies betrifft z.B. die Arbeit in einem reglementierten Beruf (z.B. Gesundheitsberufe), den Zugang zu Schul- und Berufsausbildung bzw. Studium, aber auch die Aufnahme einer selbständigen Arbeit in einem zulassungspflichtigen Handwerksberuf.

Begriffsklärungen: Mit Blick auf das Berufsbildungssystem in Deutschland erhalten die Teilnehmenden einen Überblick über die zentralen Begriffe „reglementierte Berufe“ / „nicht-reglementierte Berufe“.

Reglementierte Berufe	nicht-reglementierten Berufe
berufliche Tätigkeiten, deren Aufnahme oder Ausübung durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Besitz und Nachweis bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist.	beruflichen Tätigkeiten, deren Ausübung auch ohne eine formale Anerkennung allein durch eine Entscheidung der Arbeitgeber_innen ausgeführt werden kann.
ca. 60 Berufe in Deutschland: z.B. Ärzt_innen, Architekt_innen, Hebammen, Krankenpfleger_innen, Fahrlehrer_innen	ca. 350 Berufe im dualem Ausbildungssystem: z.B. Einzelhandelskaufmann/-frau, Industriemechaniker_innen, Elektriker_innen

Gesetzliche Grundlagen: Den Teilnehmenden werden die Grundlagen der EU-Rahmengesetzgebung vermittelt und die unterschiedliche Behandlung verschiedener Einwanderungsgruppen verdeutlicht. So sind nach den Regelungen der EU Richtlinien für Staatsangehörige der EU/EWR sowie der Schweiz besondere Verfahren vorgesehen. Liegt ein Nachweis eines Abschlusses aus einem der o.g. Staaten vor, kann eine automatische Anerkennung für sogenannte sektorale Berufe wie Ärzt_innen, Apotheker_innen, Hebammen, Architekt_innen und Krankenpfleger erfolgen.

Auch für Drittstaatsangehörige, welche die Anerkennung ihrer Abschlüsse aus einem EU Mitgliedsstaat nachweisen können und über eine mindestens dreijährige Berufserfahrung in diesem Land verfügen, gelten die Regeln der EU Richtlinie. Für die Anerkennung von Berufsabschlüssen in allen anderen Fällen werden Einzelprüfungen nach Berufsrecht durchgeführt.

Das gesonderte Verfahren bei reglementierten Berufen für Spätaussiedler_innen richtet sich nach den im spezifischen Berufsrecht enthaltenen Regelungen. Ausschlaggebend ist in den meisten Fällen die Herkunft der Ausbildungsnachweise. Auch für Nachweise aus der EU/EWR/Schweiz wird die Regelung aus der EU-Richtlinie angewandt. Die Prüfung von akademischen Abschlüssen erfolgt i.d.R. nach dem Bundesvertriebenen Gesetz (BVFG) bzw. nach Beantragung der Gradumwandlung gemäß Landeshochschulgesetze.

Eine Ausnahme bilden Abschlüsse aus Österreich, Frankreich oder Handwerksabschlüsse aus der Schweiz, die von den bilateralen Abkommen umfasst sind. Bei bundesrechtlich geregelten Ausbildungsberufen wird das Verfahren i.d.R. nach Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) oder Bundesvertriebenenengesetz (BVFG) durchgeführt.

Input und Fallbearbeitung: Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) (1) & (2)

Den Teilnehmenden werden Neuerungen, Vorschriften und Verfahren sowie Möglichkeiten und Grenzen des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes vorgestellt. Dabei steht Artikel 1 des Gesetzes im Mittelpunkt, in dem die Anwendungen auf Berufe im Zuständigkeitsbereich des Bundes geregelt sind und welcher die Basis für Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren für alle Aus- und Fortbildungsabschlüsse im dualen System und alle bundesrechtlich reglementierten Berufe (nach berufsrechtlichen Fachregelungen) durchgeführt werden. Anschließend stellen die Dozentinnen ein Lösungsschema für die Umsetzung des Gesetzes im Praxisalltag vor.

(1) Input: Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz

Neuerungen: Erstmals können alle Personen, die über einen ausländischen Berufsabschluss verfügen und beabsichtigen eine Erwerbstätigkeit in Deutschland auszuüben (wobei ein Nachweis nur bei Nicht-EU/EWR/Schweiz-Bürger_innen und Personen, die ihren Wohnsitz nicht in der EU/EWR/Schweiz haben, erforderlich ist) unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und ihrem Aufenthaltsstatus, ein Verfahren zur Überprüfung der Gleichwertigkeit beantragen. Das Anerkennungsgesetz schafft somit erstmals einen allgemeinen Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsqualifikationen für bundesrechtlich geregelte Aus- und Fortbildungsberufe.

Vorteile: Das Gesetz sieht eine Antragstellung auch aus dem Ausland vor. Eine einmal festgestellte Gleichwertigkeit ist in ganz Deutschland gültig. Außerdem wird die Berufserfahrung stärker als bisher berücksichtigt. Positiv ist auch, dass im Gesetz vorgesehen ist, dass die Bearbeitung nach Vollständigkeit der Unterlagen einen Zeitraum von drei Monaten nicht überschreiten soll. Das Gesetz ermöglicht zudem auch für Geduldete, Asylsuchende und andere Personen, welche die erforderlichen Nachweise aus nicht selbst zu vertretenden Gründen nicht oder nur teilweise vorlegen können, durch sonstige Verfahren („Qualifikationsanalyse“) die Prüfung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen und beruflichen Kenntnissen durchzuführen.

Grenzen: Die schulische und akademische Anerkennung sowie der Hochschulzugang und die Anrechnung von Studienleistungen sind auf Länderebene und in den Hochschulgesetzen geregelt und fallen somit nicht in die Kompetenz des Bundesgesetzes. Die Prüfung von Schulabschlüssen obliegt damit den Ministerien und Hochschulen bzw. Fachhochschulen auf Länderebene.

Verfahren: Den Teilnehmenden werden die drei wesentlichen Ebenen des Verfahrens erläutert: formale Ebene (Einordnung der Ausbildung im jeweiligen Bildungssystem, Voraussetzungen, Dauer), materielle Ebene (wesentliche Inhalte der Ausbildung), funktionale Ebene (Möglichkeiten im Ausstellungsland im Vergleich zum Aufnahmeland). Durch dieses Prüfverfahren stellen die zuständigen Anerkennungsstellen fest, welche wesentlichen Unterschiede zwischen dem deutschen Referenzberuf und dem mitgebrachten ausländischen Abschluss vorliegen. Können diese nach Berücksichtigung der Berufserfahrung ausgeglichen werden, spricht man von einer vollen Anerkennung. Ist ein Ausgleich durch Berufserfahrung nicht möglich, dann erhalten die Antragstellenden eine Teilanerkennung bzw. Anerkennung unter Auflage, welche durch

die Absolvierung von Qualifizierungsmaßnahmen aus-
geglichen werden können, um eine volle Anerkennung
zu erhalten.

Praxistransfer: Den Teilnehmenden wird ein Lösungs-
schema vorgestellt, dass die Anwendung des Gesetzes
in der Beratungspraxis erleichtert. Mit Blick auf kon-
krete Fallkonstellationen wird dieses in Kleingruppen
eingeübt, z.B. mit Blick auf reglementierte und nicht-
reglementierte Berufe, berufliche und akademische
Abschlüsse oder verschiedene Herkunftsländer.

Lösungsschema

Orientierung	Lösung
Guten Tag, mein Name ist G., ich komme aus Spanien und habe in Casablanca Physiotherapie studiert. Ich habe dann über fünf Jahre nach meiner Anerkennung als Physiotherapeut in Spanien gearbeitet. Ich möchte in Deutschland wieder als Physiotherapeut arbeiten . Was muss ich tun?	Niveau Referenzberuf: akademisch/ Ausbildung Reglementierung: ja/nein Anerkennungsgesetz: ja/nein Staatsangehörigkeit: spanisch > EU/Drittstaat Qualifikation: Marokko > EU/Drittstaat Verfahren: allgemeines Verfahren nach EU-Richtlinie Zuständig: IHK-FOSA

(2) Fallbearbeitung: Umsetzung in die Beratungspraxis in Jobcenter/Arbeitsagenturen

Im Mittelpunkt des abschließenden Seminarblocks steht die Anwendung der gewonnen Informationen und Kenntnisse aus der Perspektive der Beratenden im Jobcenter oder der Agentur für Arbeit. In Partnerarbeit werden Lösungen für konkrete Fallkonstruktionen anhand des vorgestellten Lösungsschemas entwickelt und die eigene Rolle mit Blick auf die Umsetzung des BQFG reflektiert.

Input: Informationsmaterialien

Die Seminarleitung informiert die Teilnehmenden über weiterführende Informationsmaterialien, Dokumente und Websites zum Themenschwerpunkt. Siehe unter „Weitere Informationen“.

Fazit

Das Thema war für die Teilnehmenden ein neues Arbeitsfeld, welches so bislang nur von einigen wahrgenommen wurde. Die Komplexität des Themas, insbesondere hinsichtlich der Zuständigkeiten, Verfahrenswege und Strukturen der Anerkennung wurden ebenso vermittelt wie die integrationspolitischen Hintergründe der Beratungsarbeit. Sinnvoll wäre, wenn die Teilnehmenden zum Zeitpunkt des Seminars bereits über erste praktische Erfahrungen verfügen würden und so die Seminarbildung mit ‚Learning by Doing‘ verknüpft werden könnte.

Weitere Informationen:

- Anerkennungsgesetz: www.erkennung-in-deutschland.de
- HEGA (Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung): „Anerkennungsgesetz. Auswirkung auf die Arbeitsmarktberatung“, URL: www.arbeitsagentur.de
- Gesetzeserläuterungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: www.erkennung-in-deutschland.de
- Checkliste des BMBF zur Anerkennung: www.iq-niedersachsen.de

Seminar 7:

Interkultur/Diversity – Umgang mit Differenz: Kultur – Meine, Deine, Unsere... Interkulturelle Sensibilisierung

Einführung

Strukturen öffentlicher Institutionen und ihre Mitarbeitenden müssen auf die wachsende gesellschaftliche Vielfalt reagieren, wenn sie ihrem Versorgungsauftrag gerecht werden und nichts von ihrer Effizienz und Effektivität einbüßen wollen. Das Förderprogramm IQ unterstützt daher Jobcenter und Arbeitsagenturen dabei sich interkulturell zu öffnen. In Annahme eines weiten Kulturverständnisses, bezieht das Konzept der Interkulturellen Öffnung dabei nicht nur den Fakt Migrationshintergrund als Alleinstellungsmerkmal mit ein, sondern berücksichtigt auch weitere individuelle Aspekte der/des Einzelnen wie Alter, Geschlecht etc. So können Klient_innen mit unterschiedlichsten Lebensentwürfen und Lebensbedingungen beraten und dazu befähigt werden, eigene Ressourcen zu entdecken und diese zu nutzen um individuelle Lösungswege auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Der Organisationsentwicklungsansatz Interkulturelle Öffnung unterstützt dieses Ziel der gleichberechtigten Teilhabe aller auf verschiedenen Ebenen. Neben strukturellen Maßnahmen kommt der Sensibilisierung der Mitarbeitenden eine entscheidende Bedeutung zu. Durch interkulturelle Schulungen sollen Mitarbeitende sowie bereits Auszubildende und Studierende zu selbst reflektierenden Lern- und Veränderungsprozessen angeregt werden. Die Förderung interkultureller Kompetenz soll einen wertschätzenden Umgang mit Verschiedenheit ermöglichen.

Hier setzt das Seminar 7 an. Die Studierenden erhalten dabei die Möglichkeit, die affektiven Anteile in Interaktionen mit Migranten und Migrantinnen sowie die eigene kulturelle Prägung mit den damit verbundenen Sichtweisen und Bildern von „Anderen“ durch Fremdheits- und Selbsterfahrungen zu reflektieren.

Dozentinnen:

Sylvia Büttner,

IQ Landesnetzwerk Mecklenburg-Vorpommern, genres – Gesellschaft für nachhaltige Regionalentwicklung und Strukturforchung e.V., Neubrandenburg

Björn Marten,

IQ Landesnetzwerk Mecklenburg-Vorpommern, genres – Gesellschaft für nachhaltige Regionalentwicklung und Strukturforchung e.V., Neubrandenburg

Ziele

- Den Teilnehmenden ist der Zusammenhang zwischen individueller Kompetenzentwicklung und Interkultureller Öffnung als Organisationsentwicklungsprozess bekannt.
- Die Teilnehmenden sind für den Einfluss non-verbaler Elemente von Kommunikation sensibilisiert.
- Interkulturelle Überschneidungssituationen und deren Auswirkungen auf Beratungssituationen sind bekannt.
- Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit eines Perspektivwechsels erhalten.
- Die Teilnehmenden wissen um den Einfluss von Machtstrukturen auf interpersonelle Gesprächssituationen.
- Die Teilnehmenden haben ihre eigenen Wertvorstellungen und deren Einfluss auf ihren Arbeitsalltag erarbeitet.

Ablauf und Inhalte

Zeit	Inhalte, Übung	Ziele und Erläuterungen	Methode/Arbeitsform
45 Min.	Begrüßung und Vorstellung, Anknüpfen an vorherige Sitzungen Übung: Geburtstagsreihe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einstieg ins Thema ▪ Sensibilisierung für Erleben von Nähe und Distanz, fehlenden Blickkontakt 	Aufstellung
45 Min.	Überschneidungssituationen, Kulturdimensionen, Übung: Mimik/Gestik Übung: Eine Minute ist eine Minute, oder nicht? Kommunikationsmuster	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeiten kultureller Überschneidungssituationen ▪ Wissensvermittlung zu Kulturdimensionen ▪ Praxistransfer 	Input, Einzelarbeit, Gruppenarbeit
45 Min.	Kultursysteme und Sozialisation (Normen, Regeln) Simulation Kulturschock, Fremdheitserfahrung Übung: BARNGA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perspektivwechsel ▪ Kennenlernen wie „Regeln eines Systems“ durch Sozialisation vermittelt werden ▪ Erleben von Machtasymmetrien in Kommunikationssituationen ▪ Simulation interkultureller Begegnungen 	Kartenspiel
45 Min.	Übung: BARNGA – Auswertung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praxistransfer 	Plenumsdiskussion
45 Min.	Übung: Werthierarchie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflektion persönlicher Werte 	Kleingruppen, Plenumsdiskussion
30 Min.	Übung: Migrant_innen u. Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung und Reflektion von Erwartungen und Bedürfnisse seitens der Kund_innen und der Berater_innen 	Kleingruppenarbeit
15 Min.	Zusammenfassung/ Feedback		Plenum

Übung: Geburtstagsreihe

Kurzbeschreibung: Die Gruppe soll sich, ohne verbal miteinander zu kommunizieren, nach dem Geburtsdatum aufstellen (Tag und Monat). Anschließend wird die Gruppe in zwei Gruppen (blau und gelb) geteilt. Die Teilnehmenden erhalten je Gruppe Rollenkarten mit vorgegebenen Verhaltensmustern, die sich in den Bereichen Blickkontakt und Nähe/Distanz unterscheiden. Sie sollen nun anhand der Vorgaben in den Austausch mit einer Person aus der jeweils anderen Gruppe zu gehen. Im Plenum werden die Erfahrungen und möglichen Irritationen ausgetauscht und diskutiert.

Ziele: Ziel der Übung ist es, die Teilnehmenden für das Erleben von Nähe und Distanz sowie für die Auswirkung von fehlendem Blickkontakt während eines Gesprächs zu sensibilisieren.

Quelle: Michaela Hillmeier, VIA-Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V., München

Input und Diskussion: Kulturdimensionen, interkulturelle Überschneidungssituationen

Um ein Verständnis für interkulturelle Überschneidungssituationen zu erlangen, wird den Teilnehmenden zunächst der Kulturbegriff mit Rückblick auf Seminar 2 und in Anlehnung an Alexander Thomas als gruppenbezogenes sowie situations- und kontextabhängiges Orientierungssystem beschrieben. Eine Gruppenzugehörigkeit erfolgt demnach durch Selbstdefinition und/oder durch Fremdzuschreibungen wie z.B. über die Faktoren Alter, Geschlecht, Bildung. Dies ermöglicht für den Einzelnen ein Nebeneinander und eine Gleichzeitigkeit von Gruppenzugehörigkeiten.

Außerdem wird das Konzept der sog. „Kulturdimensionen“ als ein wissenschaftliches Erklärungsmodell vorgestellt und kritisch diskutiert. Kulturdimensionen werden als Orientierungsmaßstäbe des Wahrnehmens, Denkens und Handelns beschrieben, welche von Gruppen, Nationen oder Organisationen als „typisch“ wahrgenommen werden und interkulturelle Verständigung erschweren können. Sie werden meist als Gegenüberstellung von zwei extremen Polen dargestellt (z.B. Sachbezug-Personenbezug), innerhalb dessen sich das Verhalten von Gruppen allgemein einordnen lässt.

Übung: Möglichkeiten interkultureller Überschneidungssituationen

Ziele	Sensibilisierung für Möglichkeiten interkultureller Überschneidungssituationen
Dauer	15 Minuten
Gruppengröße	8-20 Personen
Material	laminierte Piktogrammkarten „Ost trifft West“
Methode	Einzel-, Gruppenübung
Übungsablauf	(1) Die Piktogrammkarten „Ost trifft West“ von Yang Liu liegen auf dem Boden verteilt. Die Teilnehmenden werden gebeten sich eine Karte auszusuchen und die dargestellten unterschiedlichen Bedürfnisse/ Erwartungen/ Normen zu erläutern und Bezüge zum persönlichen Alltag herzustellen. (2) Die Auswertung erfolgt im Gruppengespräch mit anschließender Zusammenfassung möglicher Überschneidungssituation im interkulturellen Kontext mittels Power-Point-Präsentation.
Quelle/Idee:	Piktogrammkarten: Liu, Yang: Ost trifft West, Schmidt Verlag, Mainz, Ablauf: IQ Landesnetzwerk Mecklenburg-Vorpommern, Sylvia Büttner

Übung: Mimik/Gestik

Ziele	Sensibilisierung für Interpretationsmöglichkeiten von Körpersprache
Dauer	20 Minuten
Gruppengröße	8-20 Personen
Material	Arbeitsblätter
Methode	Einzel-, Gruppenübung
Übungsablauf	(1) Jede_r Teilnehmende bekommt ein Arbeitsblatt, auf welchem verschiedene Gesten dargestellt sind. Aufgabe ist es, herauszufinden, welche Bedeutung die jeweilige Geste hat (2) Anschließend erfolgt die Aufklärung und Auswertung in der gesamten Gruppe. Es wird auf weitere Beispiele eingegangen (z.B. verschiedene Formen des Heranwinkens), um den TN die Komplexität der Thematik zu verdeutlichen. Abschließend sind die TN aufgefordert von persönlichen Erfahrungen zu berichten.
Quelle/Idee:	interculture.de e.V., Jena

Übung: Eine Minute ist eine Minute, oder nicht?

Ziele	Sensibilisierung für unterschiedliche Wahrnehmungen von Zeit
Dauer	10 Minuten
Gruppengröße	8-20 Personen
Material	Stoppuhr, Papier & Stift um Zeiten zu notieren
Methode	Gruppenübung
Übungsablauf	Bei dieser Übung darf nicht kommuniziert werden. Die Teilnehmenden werden gebeten, sich mit geschlossenen Augen vor ihren Stuhl zu stellen. Wenn das Startsignal ertönt, sollen sie sich erst dann setzen, wenn sie der Meinung sind, dass 1 Minute vergangen ist. Erst wenn die Teilnehmenden sitzen, dürfen sie die Augen wieder öffnen. Die Zeit wird gestoppt. Zeit und Namen, werden notiert.
Anmerkung	Diese Übung setzt voraus, dass sich keine „tickende Uhr“ im Seminarraum befindet.
Quelle/Idee:	unbekannt

Input: Kommunikationsmuster

Die Seminarleitung benennt hier Sprache und Kommunikation als Hauptwerkzeuge der Beratung.

Mittels Powerpoint und Dozenten-Rollenspiel werden dazu nachfolgende Kommunikationsmuster dargestellt. Im anschließenden Reflektionsgespräch werden die Teilnehmenden gefragt, welche Formen sie als angenehm/ unangenehm empfinden bzw. welche Erfahrungen sie mit diesen Kommunikationsarten bereits gemacht haben.

Sequentielle Kommunikation: Der zeitliche Sprechanteil der Partner ist regelmäßig. Sich ins Wortfallen gilt es unhöflich. Erst redet der eine Sprechpartner, dann setzt der andere ein. (z.B. Deutschland, Schweden, USA)

Sprecher 1 _ _ _ _
Sprecher 2 _ _ _ _

Simultane Kommunikation: Der zeitliche Sprechanteil der Partner ist unregelmäßig. Es wird von Thema zu Thema gesprungen und sich gegenseitig ins Wortfallen ist „normal“, gilt nicht als unhöflich. Sind mehrere Gesprächspartner beteiligt, kann es passieren, dass alle gleichzeitig sprechen. (z.B. Frankreich, Spanien, Italien, Russland)

Sprecher 1 _ _ _ _ _
Sprecher 2 _ _ _ _ _

Unterbrechende Kommunikation: Einem Redebeitrag folgt eine Pause, um über Gesagtes angemessen nachzudenken und zu reagieren. (z.B. Japan, Finnland)

Sprecher 1 _ _ _ _
Sprecher 2 _ _ _ _

Zitat:

„Jetzt verstehe ich viel besser, wie sich jemand mit Zuwanderungsgeschichte in einer Behörde fühlt. Ich habe immer vorausgesetzt, dass mein Gegenüber im Beratungsgespräch die Regeln kennt. Ich werde mich an das Kartenspiel erinnern“
(Seminarteilnehmende)

Übung: BARNGA, Kartenturnier

Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden werden zu einem Kartenspiel eingeladen, bei welchem nicht gesprochen werden darf. Dabei wird die Gruppe in Kleingruppen geteilt und an verschiedenen Tischen platziert. Die Teilnehmenden spielen in mehreren Runden das Kartenspiel nach vorgegebenen Regeln und müssen auch die Tische dabei wechseln. Sie wissen nicht, dass an den verschiedenen Tischen unterschiedliche Spielregeln herrschen. Nach Ende des Spiels wird in einer Auswertungsrunde das Erlebte abgefragt und reflektiert (Wie ist es Ihnen ergangen? Was haben Sie gedacht/gefühl?) und anschließend in Bezug zum Seminarthema gesetzt (Welche Alltagssituationen werden im Spiel simuliert? Haben sie solche/ähnliche Situationen schon erlebt? etc.).

Ziele: Durch die Simulation erleben die Teilnehmenden wie die „Regeln eines Systems durch Sozialisation“ vermittelt werden. Sie erleben sich in der Rolle der Majoritätskultur und in der Rolle der Zuwandernden, die die vorherrschenden System-Regeln nicht kennen. Innerhalb des geschützten Rahmens dieser Simulationsübung ist es den Teilnehmenden möglich, durch den Wechsel an die Tische mit anderen Regeln als den bekannten Eigenen, einen Perspektivwechsel zu erleben.

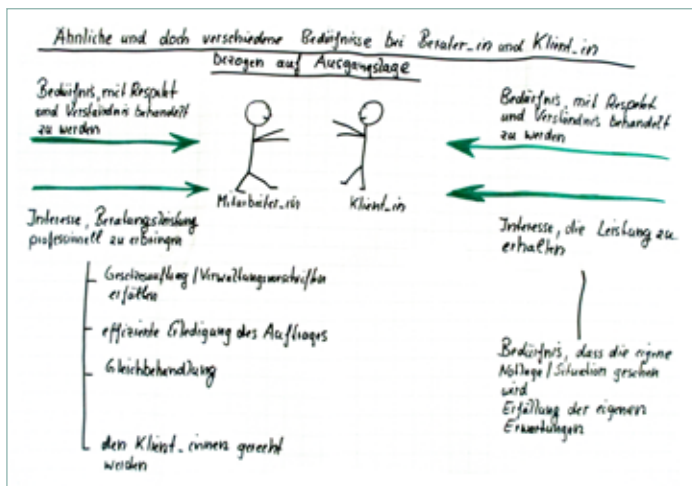
Quelle: Handbuch zur Interkulturellen Verständigung in der Sozialen Arbeit, S. 313 von Sabine Handschuck und Willy Klawe

Übung: Wie ist das mit den Werten? Wertehierarchie

Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden erhalten Arbeitsblätter mit einer Liste vorgegebener Werte¹ und sollen diese in Einzelarbeit hierarchisch ordnen. In einem 2. Schritt werden Kleingruppen gebildet. Die Teilnehmenden werden gebeten, sich innerhalb der jeweiligen Gruppen nun auf eine gemeinsame Hierarchie zu einigen, mit der sich alle Gruppenmitglieder identifizieren können. Das Ergebnis wird jeweils auf Flipchart festgehalten und im Anschluss im Plenum präsentiert. In der Reflektionsphase wird gemeinsam erörtert, welche unterschiedlichen Bedürfnisse sich aus unterschiedlichen Wertegewichtungen ergeben können.

Ziele: Die Teilnehmenden reflektieren ihr eigenes Wertesystem und erkennen, dass sich Wertehierarchien auch in auf den ersten Blick homogenen Gruppen unterscheiden können und an unterschiedliche Erwartungshaltungen geknüpft sind.

Quelle: in Anlehnung an: Handschuck, Sabine, Klawe, Willy (2010): Interkulturelle Verständigung in der sozialen Arbeit. Juventa, 3. Auflage, Weinheim und München, S.239.



Übung: Migrant_innen und Verwaltung

Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden werden in 4er-Gruppen aufgeteilt. Sie sollen auf grünen Moderationskarten festhalten mit welchen Bedürfnissen/ Erwartungen ihrer Meinung nach die Klient_innen zu ihnen in die Beratungspraxis kommen. Auf gelben Metaplankarten notieren sie, mit welchen Erwartungshaltungen sie selbst ihren Klient_innen gegenüber treten. Nach ca. 20 Minuten können die Gruppen nacheinander ihre Karten an eine Metaplanwand anbringen. Im Anschluss wird ein vorgefertigtes Flipchartplakat (siehe Abbildung oben) ergänzt. Im Anschluss können im Gespräch strukturelle Zugangsbarrieren erarbeitet und visualisiert sowie Handlungsalternativen gesammelt werden.

Ziel: Den Teilnehmenden ist ersichtlich, dass sich die Erwartungen auf beiden Seiten gar nicht so sehr unterscheiden. Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit von ihren Beratungserfahrungen (z. B. Gefälle zwischen Wollen und Dürfen) zu berichten (genügend Zeit einplanen).

Fazit:

Die Teilnehmenden meldeten in der Feedbackrunde zurück, dass sie sich nun besser in die Lage der Kund_innen mit Migrationshintergrund versetzen können, z.B. wie es ist, die Regeln nicht zu kennen und dass ein Berater/eine Beraterin oft Kenntnisse voraussetzt die der Kunde/die Kundin gar nicht haben kann.

Methodisch hat es sich als sinnvoll erwiesen einen geschützten Rahmen für die Teilnehmenden zu schaffen, wo es möglich ist auszuprobieren und selbst erfahren zu können, wie mit irritierenden/ manchmal auch frustrierenden Situationen umgegangen wird.

Hier ist es immens wichtig auf Mensch-Kultur-Situation (s. S.20) zurückzukommen, um Schubladen-Denken zu vermeiden.

Weiterführendes Material:

- Thomas, Alexander / Kinast, Eva-Ulrike / Schroll-Machl, Sylvia (Hg.) (2005): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation, Band 1: Grundlagen und Praxisfelder, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Thomas, Alexander / Kinast, Eva-Ulrike / Schroll-Machl, Sylvia (Hg.) (2007): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation Band 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Kumbier, Dagmar / Schulz von Thun, Friedemann (2006): Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele, Rohwolt, Hamburg.
- Hofstede, Geert (2011): Lokales Denken, globales Handeln: Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management, Deutscher Taschenbuch Verlag, München.
- Schroll-Machl, Sylvia (2013): Die Deutschen – Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Levine, Robert (1999): Eine Landkarte der Zeit. Wie Kulturen mit Zeit umgehen, Piper, München.
- Doser, Dagmar (2006): 30 Minuten für interkulturelle Kompetenz, GABAL, Offenbach.
- Handschuck, Sabine, Klawe, Willy (2010): Interkulturelle Verständigung in der sozialen Arbeit. Juventa, 3. Auflage, Weinheim und München.

¹ Top-Ten aus Werte-Index, ermittelt aus 1,7 Mio Einträgen auf deutschen Web-Sites, Blogs, Foren von TNS Infratest und Trendbüro. URL: <http://www.werteindex.de/werte/>

Seminar 8:

Beratung migrationspezifisch – was ist anders?

Dozentinnen:

Anne Güller-Frey,
IQ Landesnetzwerk Bayern MigraNet, Tür an Tür – Integrationsprojekte
gGmbH, Augsburg
Andrea Simon,
IQ Landesnetzwerk Berlin, LIFE e.V. – Bildung, Umwelt, Chancengleichheit,
Berlin

Kurze Einführung in die Thematik

Im Laufe der vorherigen Sitzungen wurden verschiedene Ebenen und Bereiche migrationspezifischer Beratung vermittelt und bearbeitet. In dieser und der folgenden Sitzung soll nun das Erlernte für die Studierenden nutzbar gemacht werden. Dafür liegt der Fokus des Seminars auf deren zukünftigen Beratungshandeln. Wie auch im noch folgenden Seminar werden Beratungssituationen simuliert und reflektiert, in beiden werden professionelle Schauspieler_innen in Praxissimulationen eingesetzt.

Um die Sensibilität der Studierenden für die Erwartungen der Ratsuchenden zu schärfen, wird in diesem Seminar mit der Methode des „Perspektivwechsels“, als einem wichtigen Element des interkulturellen ganzheitlichen Lernens, gearbeitet. In simulierten Beratungsgesprächen nehmen die Studierenden die Rolle der Ratsuchenden ein. Der Perspektivwechsel soll sie dazu veranlassen ihre vertrauten Standpunkte zu verlassen und in die Sicht, die Wahrnehmung und die Gefühlswelt der Ratsuchenden einzutauchen.

Ziele von Seminar 8

- Die Teilnehmenden kennen Handlungsoptionen für migrationspezifische Beratung.
- Beratungssituationen sind aus der Perspektive von Ratsuchenden reflektiert.
- Die Teilnehmenden haben Beratungskompetenzen auf das eigene Beratungshandeln angewendet.

Ablauf und Inhalte

Zeit	Inhalte, Thema	Ziele und Erläuterungen	Arbeitsform/ Methode
15 Min.	Begrüßung, Einführung in Thema und Ablauf der Sitzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientierung geben, ▪ Anknüpfen an die letzte Sitzung 	Plenum
15 Min.	Übung: „Von welcher Person auf dem Foto würde ich mich gerne beraten lassen und warum?“	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennenlernen der Teilnehmenden, ▪ Einstieg ins Seminarthema 	Plenum Themenbezogene Vorstellungsrunde
60 Min.	Migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Herausforderungen und Handlungsoptionen für die Beratung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vertiefte Auseinandersetzung mit den sechs Herausforderungen migrationspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung, ▪ Kennenlernen entsprechender Handlungsoptionen 	Kleingruppenarbeit Visualisierung der Ergebnisse auf Flipcharts
60 Min.	Berufsberatung aus der Perspektive von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund erleben und reflektieren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perspektivwechsel (Kennenlernen der Perspektive von Ratsuchenden) ▪ Reflektion der Beratungssituation aus neuer Perspektive ▪ Formulieren eigener Erwartungen an migrationspezifische Beratung. 	Rollenspiel/Praxissimulation
30 Min.	Das erwarten Ratsuchende mit Migrationshintergrund von einer guten Berufsberatung		Diskussion in Halbgruppen
15 Min.	Präsentation der Gruppenergebnisse		Plenum
75 Min.	Welche Kompetenzen braucht es auf Seiten der Beratenden?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung des Kompetenzbegriffs, ▪ Vertiefte Auseinandersetzung mit Beratungskompetenzen anhand der Beispiele: Empathie, Konfliktfähigkeit, Reflektionsfähigkeit 	Input, Kleingruppenarbeit, Plenum
15 Min.	Erläuterung des Vorgehens im nächsten Modul; Abschluss		

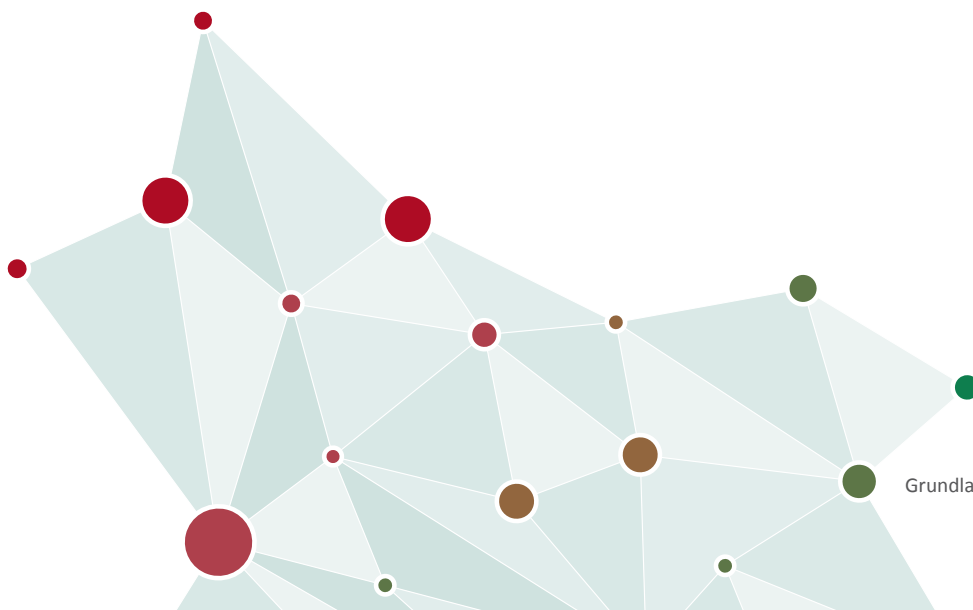
Übung: Von welcher Person auf dem Foto würde ich mich gerne beraten lassen?

Ziele	Kennenlernen, assoziativ an Thema annähern
Dauer der Übung	ca. 20 Minuten (variiert je nach Gruppengröße)
Gruppengröße	max. 20 Personen
Material	Fotos von möglichst unterschiedlichen Personen
Ablauf der Übung	Jede_r Teilnehmende_r wählt ein Foto anhand der Fragestellung „Von welcher Person auf den Fotos würden Sie sich gerne beraten lassen?“ aus. Im anschließenden Plenumsgespräch werden die Teilnehmenden gebeten zu berichten, warum sie dieses Foto ausgewählt haben und wie sie sich die Person darauf als Berater_in vorstellen?
Empfehlungen	Die Methode eignet sich gut für Vorstellungsrunden in Langzeitgruppen mit wechselnden Dozent_innen.

Input: „Von migrationsspezifischen Herausforderungen zu Handlungsoptionen für Beratende“

Wie bei einer Checkliste werden in einem Kurzinput die Herausforderungen aus der Delphi-Studie (vgl. Seminar 1) wiederholt und mögliche Handlungsoptionen aufgezeigt.

Herausforderung	Handlungsoptionen für Beratende
Wissensnachteil: Herausforderungen, die sich aus einem spezifischen Wissensnachteil über das deutsche Bildung- und Beschäftigungssystem ergeben.	über Bildungssysteme und Arbeitsmarkt/Berufsanforderungen in Deutschland informieren; verständliches mehrsprachiges Informationsmaterial nutzen; über lokale Strukturen informieren; mit Anlaufstellen im sozialen Nahraum kooperieren; mit Migrant*innenorganisationen kooperieren; über mögliche Konsequenzen und Folgeschritte der Beratung informieren.
Zweitsprache: Herausforderungen, die sich aus dem Erwerb des Deutschen als Zweitsprache ergeben und das Agieren in Bildung, Beruf und Beratung erschweren.	Sprachstand einschätzen; Sprechtempo und Wortwahl anpassen; Fachtermini erläutern; ggf. auf dritte Sprache zurückgreifen; ggf. Sprachmittler_innen einsetzen; mehrsprachiges Informationsmaterial nutzen; Visualisierungen einsetzen.
Aufenthaltsstatus: Herausforderungen, die sich aus dem Aufenthaltsstatus in Deutschland ergeben.	Aufenthaltsstatus abfragen; Folgen des Status für das weitere Vorgehen erläutern; nach Unterstützungsbedarf in Bezug auf familiäres und soziales Umfeld fragen; Fachberatungsstellen kennen und sie bei Bedarf in den Beratungsprozess einbeziehen.
Diskriminierung: Herausforderungen, die sich aus diskriminierendem Verhalten oder diskriminierenden Strukturen ergeben.	Diskriminierungserfahrungen erkennen und in adäquater Weise darauf aufmerksam machen; Rechtsansprüche und Spielräume kennen, die sich aus dem AGG ableiten; mit Antidiskriminierungsstellen kooperieren und ggf. dorthin verweisen; Grundsätze gendersensibler Beratung im interkulturellen Kontext berücksichtigen; Berufsfelder geschlechtsneutral vorstellen; Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisieren; Geschlechtsstereotype reflektieren.
Potentialanalyse: Herausforderungen, die sich unter Berücksichtigung des zuvor Genannten für die Potentialanalyse ergeben.	Gezielt nach Stärken und Potentialen fragen und ggf. eine migrationsspezifische Kompetenzfeststellung durchführen lassen; Ratsuchende ermutigen, auch über außerberufliche Interessen, private Aktivitäten, ehrenamtliche Tätigkeiten zu sprechen und diese als Kompetenzen in das berufliche (Bewerbungs-)Profil übertragen.



Praxistransfer: Umsetzbarkeit

Handlungsoptionen

Die Studierenden werden dazu aufgefordert sich in Kleingruppen zusammen zu finden und die vorgestellten Handlungsoptionen an ihren eigenen Erfahrungen zu messen und auf ihre Umsetzbarkeit im BA-Kontext zu überprüfen. Die Ergebnisse werden verschriftlicht und im Plenum vorgestellt und diskutiert.



Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ)

Handlungsoptionen für die Beratenden

Anerkennung des Abschlusses

- Die aktuellen gesetzlichen Regelungen in Bezug auf die Anerkennung von Bildungsabschlüssen kennen
- Gezielt fragen nach im Ausland erworbenen Abschlüssen und dem Bedarf, diese anerkennen zu lassen
- Mit fachkundigen Stellen (Anerkennungsberatung) kooperieren und ggf. dorthin verweisen



Rollenspiel: Simuliertes Beratungsgespräch – Studierende in der Rolle von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund

Ziele	Perspektivwechsel; Einfühlen in eine andere Person oder Rolle; Reflektion vertrauter Standpunkte und Stereotype
Dauer der Übung	Pro Person: 5 Min. Rollenspiel, 5 Min. Feedback; 20 Min. Auswertung Plenum
Gruppengröße	5 – 10 Personen (Wenn die Gruppe größer ist, sollte sie geteilt werden)
Methode	Rollenspiel mit Schauspieler_innen
Material	ggf. Material, das das Rollenspiel realistisch macht, z. B. Schreibtisch, Laptop
Ablauf der Übung	<p>(1) In einem Rollenspiel erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit die Perspektive von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund zu erleben. Dazu werden eigens entwickelte Rollenvorgaben verteilt, aus denen einige biographische Daten der Ratsuchenden, ihre Sprachkenntnisse und das jeweilige Beratungsanliegen hervorgehen. Professionelle Schauspielerinnen und Schauspieler übernehmen die Rolle der Beratenden, um eine möglichst realitätsnahe Situation zu schaffen. Je Gespräch 5 Minuten.</p> <p>(2) Nach den Rollenspielen werden die Protagonist_innen nach ihrem Befinden gefragt, z.B.: Wie haben Sie sich in der Rolle gefühlt? Was hat Sie in Ihrem Anliegen unterstützt? Was hat Sie irritiert?</p> <p>(3) Anschließend werden alle Rollenspiele im Plenum gemeinsam reflektiert.</p>
Empfehlungen	Reflektionen der Zuschauenden, Fragen und Verhaltensvorschläge sollten erst zugelassen werden, nachdem alle gespielt haben. Das Spielen sollte freiwillig erfolgen, dennoch sollte die Dozent_in alle Teilnehmenden ermuntern mitzumachen, um den Perspektivwechsel zu erleben (Erkenntniszuwachs). Die Moderation sollte möglichst eine Seminarleitung mit Erfahrung im Rollenspiel übernehmen. Wesentlich für das Gelingen ist Zeit zum Reflektieren der Erfahrungen und Erkenntnisse.
Besonderheiten	Die Übung erfordert einige Vorbereitungszeit: Auswahl bzw. Entwurf Rollenvorgaben, Vorbereitung Schauspieler_innen



Rollenkarten für die Studierenden (als Kund_innen der Jobcenter/Arbeitsagenturen)

Herr Al Regeb: Er hat an der Uni Bagdad Physik studiert und war Physiklehrer an einem Gymnasium im Irak. Er hat eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis.
Sprachkenntnisse: Englisch (auf Englisch hat er im Irak unterrichtet), gute Deutschkenntnisse
Anliegen: Er fragt nach einer Weiterbildung.

Herr Faisal: Er stammt aus Nigeria, hat 2007 an der Uni Lagos einen 5-jährigen Bachelor in „Mechanical Engineering“ erworben.
Sprachkenntnisse: gute Deutschkenntnisse, Englisch
Anliegen: Er möchte eine Stelle als Ingenieur.

Frau Halmer: Sie lebt seit vielen Jahren in Deutschland und spricht sehr gut Deutsch. Sie hat in Bulgarien Lehramt studiert und mit den Fächern Physik und Mathematik abgeschlossen.
Sprachkenntnisse: gute Deutschkenntnisse, Russisch
Anliegen: Sie möchte einen Bildungsgutschein, um das Große Deutsche Sprachdiplom zu absolvieren. Dies benötigt sie, um an einem Anpassungslehrgang teilzunehmen.

Frau Sirin: Sie stammt von den Philippinen, hat einen deutschen Pass und verfügt über ein australisches Zertifikat in „Basic Nursing“. 5 Jahre hat sie als Pflegehilfe in einem Altersheim in Adelaide gearbeitet.
Sprachkenntnisse: Deutschkenntnisse vorhanden, Englisch
Anliegen: Sie sucht eine passende Stelle im Pflegebereich.

Frau Zacharias: Sie ist Erzieherin, sie hat 3 Kinder, hat sehr lang auf einen Termin mit dem Arbeitsvermittler gewartet. Sie war schon mal bei einem anderen Vermittler, der ihr geraten hatte, das Kopftuch abzunehmen, wenn sie als Erzieherin arbeiten möchte.
Sprachkenntnisse: gute Deutschkenntnisse, Türkisch
Anliegen: trägt Kopftuch, möchte als Erzieherin arbeiten, ihr Wunsch wurde schon bereits einmal abgelehnt



Input und Kleingruppenarbeit: Welche Kompetenzen braucht es auf Seiten der Beratenden?

Zum Abschluss des Seminars steht die Frage im Zentrum, welche Kompetenzen es auf Seiten der Beratenden braucht. Neben den Fachkompetenzen, um den migrationsspezifischen Herausforderungen entsprechend beraten zu können, gehören zum Anforderungsprofil migrationsspezifischer Beratung: Wertschätzung und Einfühlungsvermögen, das Bewusstsein über interkulturelle Irritationen, die Fähigkeit mit Konflikten umzugehen, die Fähigkeit das eigene beraterische Handeln zu reflektieren und Gender- und Diversityaspekte zu berücksichtigen.

Im Seminar wird dazu zunächst der Kompetenzbegriff mit Rückblick auf Seminar 1 von der Seminarleitung beschrieben. Anschließend einigen sich die Teilnehmenden auf drei, für sie relevante Kompetenzbegriffe (Bsp. Modul 2014: Empathie, Reflektionsfähigkeit, Konfliktfähigkeit), um diese dann auf der Ebene des individuellen beraterischen Handelns zu betrachten. Ziel ist es, die Studierenden dazu zu ermutigen eigenes Handeln unter Kompetenzaspekten zu reflektieren.

Fazit:

Den Studierenden wurde deutlich, dass migrations-spezifische Beratung auch im BA-Kontext möglich ist und sie selbst dabei Handlungsspielräume haben. Die Rollenspiele mit Perspektivwechsel haben sich als Highlight des Seminars und als geeignete Methodik erwiesen. Die Schauspielerinnen und Schauspieler kamen besonders gut an, da sie als Beraternde absolut überzeugend agierten und den Eindruck einer realen Beratungssituation erreicht haben. Viele der Erkenntnisse, die die Studierenden bei der Auswertung der Rollenspiele formulierten, deckten sich mit den Handlungsoptionen für migrationsspezifisch Beratende. Fazit für den Lernprozess: Wer migrations-spezifische Beratung berücksichtigt, entspricht auch den Erwartungen der Ratsuchenden an eine gute Beratungsqualität.

Seminar 9:

Migrationspezifische Beratung in der Praxis

Dozentinnen:

Inga Schwarz,

IQ Landesnetzwerk Hamburg NOBI, basis & woge e.V., „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“, Hamburg

Andrea Simon,

IQ Landesnetzwerk Berlin, LIFE e.V. – Bildung, Umwelt, Chancengleichheit, Berlin

Einführung ins Thema

Im neunten und letzten Teil des Moduls sollen die Studierenden in Praxissimulationen ihre Beratungskompetenzen mit Blick auf die migrationspezifischen Herausforderungen unter Beweis stellen.

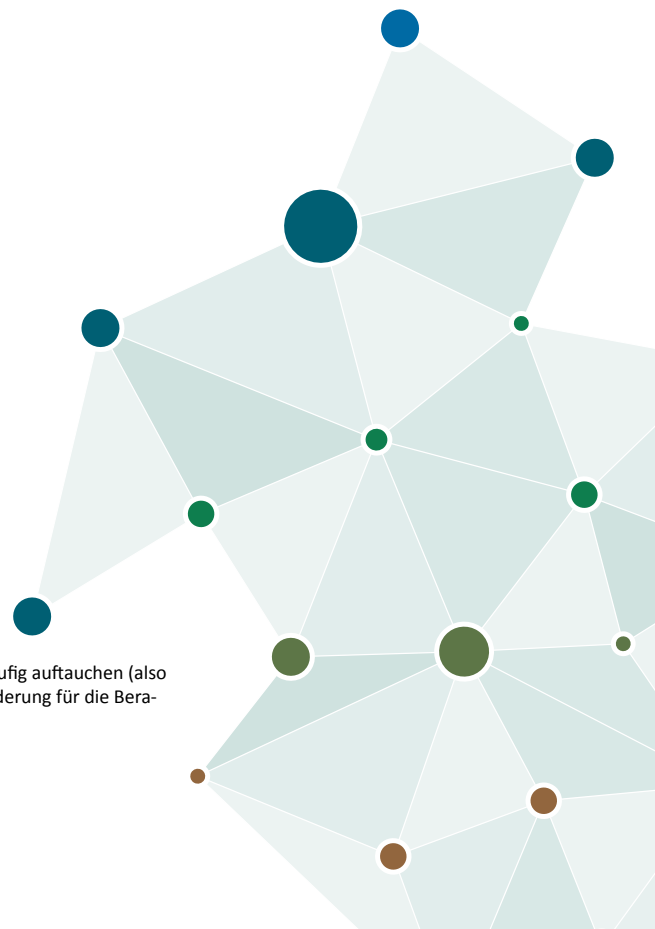
Mit Schauspielerinnen und Schauspielern in der Rolle der Ratsuchenden werden Beratungsfälle nachgestellt, in denen die Studierenden in die Rolle der Vermittler_innen oder Fallmanager_innen schlüpfen, um sich in ihrer zukünftigen Berufsrolle ausprobieren konnten. Der Einsatz professioneller Schauspielerinnen und Schauspieler ist auch hier wieder ein wichtiger Bestandteil des Konzeptes. Die Praxissimulationen sollen eine typische und kritische Beratungssituation möglichst nah an der Realität darstellen¹. Der Lerneffekt für die Studierenden hängt davon ab, ob es gelingt, die Illusion einer wirklichen Beratung zu erzeugen. Das setzt voraus, dass diejenigen, die die Ratsuchenden spielen, über gute schauspielerische Fähigkeiten verfügen müssen. Zudem sind Akteurinnen und Akteure gefragt, die unvorbelastet spielen können und die Studierenden nicht kennen.

Für die Simulationen werden keine fertigen Lösungen vorgegeben. Es gilt bei den Studierenden einen selbst-reflexiven Umgang mit der eigenen Beratungspraxis anzustoßen und daraus Handlungsstrategien für die spätere Berufstätigkeit in Jobcentern und Arbeitsagenturen abzuleiten. Die Praxissimulationen sollen möglichst dicht an den Beratungserfahrungen und -verläufen der Vermittlungs- und Beratungsgespräche ansetzen, eigenes Erleben mit einbeziehen, Feedback ermöglichen und den Austausch über gelungene Beratung fördern.

Ziele von Seminar 9

- Migrationspezifische Beratung unter den Arbeitsbedingungen im Kontext der Bundesagentur ist bei den Studierenden optimiert.
- Die Teilnehmenden haben ihre eigene Beratungspraxis überprüft und reflektiert.
- Das Handlungsrepertoire der Teilnehmenden ist im Bereich Beratung erweitert.

¹ Der Begriff typische und kritische Situation bezeichnet Situationen, die zum einen häufig auftauchen (also typisch sind) und darüber hinaus nicht einfach zu ‚handeln‘ sind, also eine Herausforderung für die Beratenden darstellen.



Ablauf und Inhalte

Zeit	Inhalte, Thema	Ziele und Erläuterungen	Arbeitsform/ Methode
15 Min.	Begrüßung; Einführung in Thema und Ablauf der Sitzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientierung geben, ▪ Anknüpfen an die letzte Sitzung 	Plenum
15 Min.	Für eine gute migrationspezifische Beratung braucht es Kriterien – wir legen sie fest	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rückblende Handlungsoptionen für migrationspezifische Beratungspraxis, ▪ Auswahl von Handlungsoptionen, die bei der Auswertung der Praxissimulationen zugrunde gelegt werden sollen (Kriterien), ▪ Visualisierung der Ergebnisse auf Pinnwänden 	Kleingruppen
15 Min.	Vorbereitung der Praxissimulationen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einstimmung auf die Praxissimulation, ▪ Vorstellung der Schauspieler_innen, ▪ Auswahl der Spielenden 	Plenum
140 Min.	Übung macht den Meister und die Meisterin – wir probieren uns als Beratende aus und bekommen Feedback	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchführung von 4 Praxissimulationen, ▪ Feedback durch die Schauspieler_innen aus ihrer Rolle heraus, ▪ Auswertung der Beratungsgespräche durch die Studierenden 	Plenum Rollenspiel/Praxissimulation
30 Min.	Wie habe ich mich als Berater_in erlebt? Was ist mir bewusst geworden?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflektion des Erlebten, ▪ Zusammentragen der Erkenntnisse im Plenum 	Einzelarbeit Plenum
30 Min.	Welche Kompetenzen habe ich eingesetzt? Welche brauche ich noch, um mich als Beratende sicher zu fühlen? Was sollte die Hochschule an Wissen und Strukturen zur Verfügung stellen?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anknüpfen an Thema Beratungskompetenzen in Seminar 8, ▪ Einführen der Arbeitsblätter mit ‚Empathie‘, ‚Reflektionsfähigkeit‘, ‚Konfliktfähigkeit‘ als Grundlage 	Kleingruppen Plenum
15 Min.	Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auswertung, ▪ Ergebnissicherung 	Plenum

In Anknüpfung an das achte Seminar und zur Vorbereitung der Praxissimulationen erinnert die Seminarleitung an die bereits bearbeiteten sechs Herausforderungen migrationspezifischer Beratung und die entsprechenden Handlungsoptionen. Die Studierenden werden aufgefordert in Kleingruppenarbeit aus den Handlungsoptionen jeweils diejenigen auszuwählen, die sie bei ihrer Beratung besonders berücksichtigen wollen. Diese werden bei den folgenden Simulationen handlungsleitend sein und als Kriterien für die Auswertung dienen. Die Seminarleitung macht gleichzeitig deutlich, dass es nicht darum gehen könne, bei jeder Simulation allen Kriterien zu entsprechen, sondern dass es wichtig sei, situations- und Anliegenbezogen zu agieren.

Auswertungskriterien aus dem dem Modul:

- Über Bildungssystem und Arbeitsmarkt/ Berufoanforderungen in Deutschland informieren.
- Verständliches mehrsprachiges Informationsmaterial nutzen.
- Sprechtempo und Wortwahl anpassen.
- Fachtermini erläutern.
- Visualisierungen einsetzen.
- Gezielt nach im Ausland erworbenen Abschlüssen fragen.
- Mit fachkundigen Stellen (Anerkennungsberatung) kooperieren und ggf. dorthin verweisen.
- Den Aufenthaltsstatus abfragen, die Folgen des Status für das weitere Vorgehen erläutern.
- Nach Unterstützungsbedarf in Bezug auf familiäres und soziales Umfeld fragen.
- Diskriminierungserfahrungen ansprechen.
- Mit Antidiskriminierungsstellen kooperieren und ggf. dorthin verweisen.
- Berufsfelder geschlechtsneutral vorstellen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisieren.
- Gezielt nach Stärken und Potentialen fragen.
- Ratsuchende ermutigen, über außerberufliche Interessen, private Aktivitäten, ehrenamtliche Tätigkeiten zu sprechen und diese in das berufliche (Bewerbungs-) Profil einzubeziehen

Rollenspiel: Simuliertes Beratungsgespräch – Studierende in der Rolle der Berater_innen

Ziele	Erproben von migrationsspezifischer Beratung; Selbstreflektion; Erkenntnisgewinn durch Feedback; durch den Einsatz von Schauspieler_innen wird das Rollenspiel möglichst realistisch gestaltet.
Dauer der Übung	Pro Person: 10 Min. Rollenspiel, 5 Min. Feedback der Schauspieler_innen aus ihrer Rolle als Ratsuchende, 15 Min. Auswertung durch die Zuschauenden Achtung: Zwischen Rollenspielen etwas Zeit zum ‚Durchatmen‘ einplanen.
Gruppengröße	8 – 15 Personen (Jeweils eine Person spielt die/den Berater_in, die anderen schauen zu und werten im Anschluss aus)
Methode	Rollenspiel mit Schauspieler_innen
Material	ggf. Material, das das Rollenspiel realistisch macht, z. B. Schreibtisch, Laptop Realistische und praxisnahe Rollenbeschreibungen und Infoblätter für Schauspieler_innen und Teilnehmende.
Ablauf der Übung	Alle Teilnehmenden werden ermutigt am Rollenspiel teilzunehmen. Die Teilnahme an der Praxissimulation sollte dennoch freiwillig sein. Die Rollenkarten werden verteilt und die Teilnehmenden erhalten in ihrer Funktion entsprechende Unterlagen zu den „Kund_innen“. Nach jedem Rollenspiel (10 Min.) werden zunächst die Protagonist_innen nach ihrer Befindlichkeit gefragt, dann geben die Schauspieler_innen ein Feedback aus ihrer Rolle heraus, z.B. zu den Fragen: „Was hat Sie als Ratsuchende_r ermutigt und unterstützt? Was hat Sie irritiert? Was haben Sie nicht verstanden?“ Dann kommen die Zuschauenden zu Wort und werten das Beratungsgespräch anhand vorher entwickelter Kriterien für eine gelungene Beratung aus.
Empfehlungen	Die Übung muss moderiert werden (möglichst von einer Seminarleitung mit Erfahrungen im Rollenspiel). Die Dozent_in sollte sich darauf einstellen, für die Teilnahme am Rollenspiel werben zu müssen. (Ein Argument, das oft überzeugt ist: ‚Sie haben hier die einmalige Chance, nach dem Beratungsgespräch ein direktes Feedback von ihren „Ratsuchenden“ zu bekommen.‘). Die Dozent_innen sollten die Studierenden dazu bewegen, eine Szene mehrmals zu spielen und unterschiedliche ‚Lösungsvarianten‘ auszuprobieren. Unterschiedliches Berater_innenverhalten hat unterschiedliche Wirkungen auf die Ratsuchenden und den Beratungsverlauf. Eine Beobachtung und Reflektion dessen bringt auch für die Zuschauenden einen Erkenntniszuwachs.
Besonderheiten	Die Dozent_innen sollten typische und kritische Beratungssettings mit Rollenspielanweisungen für die Schauspieler_innen und Hintergrundinformationen für die Studierenden vorbereiten.



Arbeitsblatt 1 – Fachkraft ohne Anerkennung

Rollenbeschreibung für den Schauspieler

Sie sind Herr Nguyen. Sie leben seit 4 Jahren in Deutschland. Sie sind 42 Jahre alt und mit einer Deutschen verheiratet. Als gelernter KFZ Mechaniker haben Sie in Hue in der KFZ-Werkstatt Ihres Onkels einige Jahre gearbeitet. Nach Deutschland sind Sie mit großen Erwartungen gekommen. In einem Land, in dem so viele Autos produziert werden, muss es doch auch einen guten Job für Sie geben. Leider war die Realität dann ganz anders. Die Arbeitgeber, bei denen Sie sich beworben haben, wollten Sie ohne deutsches Zeugnis nicht einstellen. Obwohl Sie ihr vietnamesisches Zeugnis über-

setzen ließen, wurden Ihnen höchstens Hilfsarbeiten angeboten. Sie haben dann doch verschiedene Hilfsarbeiten angenommen, aber ihr letzter Arbeitgeber ging vor kurzem pleite. Jetzt haben Sie Hartz IV beantragt. Heute haben Sie Ihren ersten Termin beim JobCenter. Bestimmt wäre es gut, wenn Ihr Abschluss anerkannt würde. Sie wollen in Ihrem Beruf arbeiten, können sich aber auch eine Weiterbildung vorstellen, vielleicht im betriebswirtschaftlichen Bereich? Für das Beratungsgespräch haben sie sich vorgenommen, erst zu gehen, wenn Sie mit dem Ergebnis zufrieden sind.

„Handakte“ für die/ den Studierende_n

Name, Alter	Herr Xuang Nguyen, 42 Jahre
Biografische Daten	Herkunftsland Vietnam, geb. in Hue, Schulabschluss nach 10 Schuljahren, 2 jährige Ausbildung zum KFZ-Mechaniker in Hue, 20 jährige Berufserfahrung als KFZ-Mechaniker
Seitdem:	Heirat mit deutscher Partnerin, Einreise nach Deutschland vor 4 Jahren
Gesprächsanlass	Verschiedene Aushilfsjobs bei unterschiedlichen Arbeitgebern, sein letzter Arbeitgeber hat Konkurs angemeldet. Seit Juni diesen Jahres arbeitslos (Alg beantragt)
	Erstgespräch in der Arbeitsvermittlung



Arbeitsblatt 2- Ingenieurin sucht Fachkräftemangel

Rollenbeschreibung für die Schauspielerin

Sie sind Frau Pietkowska. In Minsk haben Sie ein Studium als Maschinenbauingenieurin absolviert und dort fünf Jahre in der Produktion von Flugzeugtriebwerken gearbeitet. Zusammen mit Ihrem Mann und Ihren zwei Kindern sind Sie vor drei Jahren nach Deutschland gekommen, haben hier sofort einen Sprachkurs belegt und sich auf Arbeitssuche begeben. Leider bisher ohne Erfolg. Ihnen wurde nur Arbeit im Reinigungsbereich angeboten, einmal sogar als Reinigungskraft für Flugzeuge. Immerhin Arbeit im technischen Bereich, hatte der Vermittler damals gewitzelt. Sie haben die Arbeit angenommen, aber die Stelle war befristet. Seitdem

sind sie wieder arbeitslos, jetzt schon über ein Jahr. Sie haben sich immer wieder ohne Erfolg beworben. Ihr Mann hat zurzeit auch keine Arbeit. Ihre Familie lebt von Hartz IV. Aber so schnell geben Sie nicht auf. In Weißrussland waren Sie Ingenieurin mit Leib und Seele. Und sie möchten auch in Deutschland etwas Entsprechenden arbeiten. Vollzeit geht das noch nicht wegen der Kinder. Jetzt setzen Sie ihre Hoffnung auf das Gespräch im JobCenter. Sie haben in der Zeitung vom Fachkräftemangel in Deutschland gelesen und davon, dass Ingenieure gesucht werden. Da muss doch auch eine Teilzeitstelle für Sie drin sein.

„Handakte“ für die/ den Studierende_n

Name, Alter	Frau Tatjana Pietkowska, 37 Jahre
Biografische Daten	Herkunftsland Weißrussland, geb. in Minsk, Hochschulreife, Abschluss als Maschinenbauingenieurin, technische Hochschule Minsk
Seitdem:	5-jährige Berufserfahrung in der Produktion von Flugzeugtriebwerken
Gesprächsanlass	Verheiratet, zwei Kinder, Einreise nach Deutschland von 3 Jahren
	Sprachkurse, 5 Monate Reinigungskraft
	12 Monate arbeitslos (Alg II)
	Die Bewerbungen von Frau P. waren bisher erfolglos, sie wünscht ein Gespräch darüber, wie es weitergehen soll.



Arbeitsblatt 3 – Die Kopftuchaffäre

Rollenbeschreibung für die Schauspielerin

Sie sind Dilara Yildirim, 20 Jahre alt. Aus religiöser Überzeugung tragen Sie seit ihrem 14. Lebensjahr ein Kopftuch. Sie hatten schon eine Erstberatung zur beruflichen Orientierung und kommen heute zum Folgetermin. Vor einigen Jahren haben Sie eine Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau angefangen, aufgrund einer ernsten Erkrankung ihrer Mutter, die sie pflegen mussten, haben sie die Ausbildung abgebrochen. Eine Arbeit als Verkäuferin würde Ihnen Spaß machen, aber auch Erzieherin könnte etwas für sie sein. Sie haben bereits ein Praktikum im Kindergarten gemacht. Sie kommen sehr optimistisch zum JobCenter. Die Beraterin/ der Berater kann Ihnen bestimmt etwas vermitteln. Sie hoffen, dass die Beraterin/ der Berater nicht auf Ihrem Kopftuch ‚herumreitet‘. Das haben Sie schon erlebt: Dass Ihnen gesagt wurde, mit Kopftuch seien Ihre Chancen in Berufen mit Kundenkontakt ganz schlecht. So eine Frechheit! Sie empfinden es als Diskriminierung, dass ihr Kopftuch ein Hinderungsgrund für eine Stelle oder einen Ausbildungsplatz sein soll. Es kommt für Sie überhaupt nicht in Frage, das Kopftuch abzulegen. Sie wollen mit Kunden oder mit Kindern arbeiten und setzen alles daran, dass die Beraterin/ der Berater Sie dabei unterstützt.

rin/ der Berater kann Ihnen bestimmt etwas vermitteln. Sie hoffen, dass die Beraterin/ der Berater nicht auf Ihrem Kopftuch ‚herumreitet‘. Das haben Sie schon erlebt: Dass Ihnen gesagt wurde, mit Kopftuch seien Ihre Chancen in Berufen mit Kundenkontakt ganz schlecht. So eine Frechheit! Sie empfinden es als Diskriminierung, dass ihr Kopftuch ein Hinderungsgrund für eine Stelle oder einen Ausbildungsplatz sein soll. Es kommt für Sie überhaupt nicht in Frage, das Kopftuch abzulegen. Sie wollen mit Kunden oder mit Kindern arbeiten und setzen alles daran, dass die Beraterin/ der Berater Sie dabei unterstützt.

Handakte für die/ den Studierende_n

Name, Alter	Frau Dilara Yildirim, 20 Jahre
Biografische Daten	Mittlerer Schulabschluss, Note 3,1 Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau, abgebrochen nach 11 Monaten 2 mal 2 Monate Einpack- und Inventuraushilfe 10 Monate Reinigungskraft als geringfügig Beschäftigte Kompetenzfeststellungsverfahren bei Bildungsträger absolviert
Gesprächsanlass	Kundin möchte eine Ausbildung anfangen. Beim Erstgespräch wurde der bisherige Werdegang erkundet und zwei Ausbildungsberufe „Einzelhandelskauffrau“ und „Erzieherin“ vorgestellt. Weitere Beratung und Entscheidung im Folgegespräch.



Arbeitsblatt 4 – Wer besser Deutsch kann, gibt den Ton an

Rollenbeschreibungen für die Schauspieler_innen

Rolle I

Sie sind Daniel Shefarik aus Äthiopien, 34 Jahre alt, seit 5 Jahren in Deutschland. Sie kommen aus einer wohlhabenden Familie in Addis Abeba und haben dort angefangen Betriebswirtschaft zu studieren. Ihre Familie hat Sie dann noch zu Bürgerkriegszeiten außer Landes gebracht. Sie sind als Flüchtling in Deutschland anerkannt. Sie haben Deutschkurse besucht und schließlich als Ungelernter in der Gastronomie gearbeitet. Es ist für Sie schwer, etwas zu finden, und wenn Sie einen Job haben, ihn zu behalten.

Zum Glück hat Ihre Freundin, Lisa, einen ganz guten Job und regelt die Sachen normalerweise für Sie. Heute kommt sie auch mit zum Jobcenter. Sie würden gern wieder in der Gastronomie arbeiten, vielleicht auch eine Weiterbildung machen. Lisa soll das für Sie klar machen. Sie sind verunsichert, wollen im Jobcenter eine gute Figur machen, versuchen immer wieder zaghaft sich ins Gespräch einzumischen. Auf Nachfragen

des Vermittlers reagieren Sie vage. So genau wissen Sie eigentlich gar nicht, was Sie wollen.

Rolle II:

Sie sind Lisa Mertens seit 2 Jahren mit Daniel Shefarik befreundet. Sie organisieren für ihn, was so mit dem alltäglichen Leben und bürokratischem Kram zusammenhängt. Das kriegt er allein nicht auf die Reihe. Was Sie nervt, ist, dass er immer wieder arbeitslos ist und nie mit seinem Geld zu Recht kommt. Ständig müssen Sie ihm Geld geben und seine Rechnungen bezahlen. Heute hat er einen Termin beim Jobcenter. Es soll um Jobmöglichkeiten gehen. Natürlich gehen Sie mit. Am liebsten würden Sie allein hingehen und das mit dem Berater so klären. Daniel hat sowieso unrealistische Vorstellungen. Sie müssen jetzt unbedingt irgendeinen Job für ihn finden und dann dafür sorgen, dass er auch hingehet. Das schaffen Sie schon irgendwie. Sie lassen Daniel möglichst gar nicht zu Wort kommen.

„Handakte“ für die/ den Studierende_n

Name, Alter	Herr Daniel Shefarik, 34 Jahre
Biografische Daten	Herkunftsland Äthiopien, geb. in Adis Abeba Hochschulreife und Studium der Betriebswirtschaftslehre im Herkunftsland Seit 5 Jahren in Deutschland als Flüchtling mit anerkanntem Status
Seitdem:	Sprachkurse, Verschiedene Aushilfsarbeiten in der Gastronomie Dazwischen immer wieder arbeitslos
Gesprächsanlass	Erstgespräch in der Arbeitsvermittlung



Fazit

Das Feedback der Schauspieler_innen aus ihrer Rolle heraus hat die Studierenden sehr beeindruckt, da die Schauspieler_innen ihre Gefühle als Ratsuchende_r sehr beispielhaft und anschaulich beschreiben konnten.

Methodische Gesprächsführungskompetenzen sind wichtig, migrationsspezifische Beratung erfordert darüber hinaus aber eine Menge Fachwissen, das Beratende unbedingt vorhalten sollten.

Durch die Erkenntnis, dass es in der Beratung nicht nur einen Weg und eine ‚Lösung‘ gibt, haben die Studierenden mehr Zutrauen zu ihrem eigenen Vorgehen im Beratungsgespräch gefasst.

Zitat aus dem Seminar

Ich werde bei der Beratung von Personen mit Migrationshintergrund an die besprochenen Inhalte dieser Stunde zurückdenken und habe schon Ideen, wie ich möglicherweise handeln könnte.
(Seminarteilnehmer_in)

Ergebnissicherung

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

Evaluation

Das Modul „Grundlagen migrationsspezifischer Beratung“ wurde in den Jahren 2013 und 2014 an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit angeboten und durchgeführt. Im Sinne der Qualitätsentwicklung und -sicherung wurden beide Durchgänge evaluiert. Das Pilot-Modul 2013 wurde dafür von der IQ Fachstelle Diversity Management begleitet. Eine Mitarbeiterin dokumentierte anhand von Leitfragen die einzelnen Sitzungen. Besonderes Augenmerk lag dabei auf dem methodischen wie inhaltlichen Aufbau der einzelnen Sitzung sowie der Stringenz des Gesamtkonzepts des Moduls. Zusätzlich zur Fremdevaluation wurden die Teilnehmenden um eine Selbstevaluation anhand von schriftlichen Fragebögen zu den Themen „Arbeitsaufwand, Aufbau/Methoden, Dozent_innen, Anschlussfähigkeit an Praxis sowie Gesamteindruck“ gebeten.

Die umfassende Evaluation des Pilot-Moduls ermöglichte es den Beteiligten das Modul im darauffolgenden Jahr entsprechend zu überarbeiten und an die Zielsetzungen der Verantwortlichen sowie an die Bedarfe der Studierenden anzupassen. Der 2. Durchgang 2014 wurde ausschließlich durch die schriftliche und mündliche Befragung der Teilnehmenden selbst evaluiert.

Prüfungsformen und -modalitäten

Für die beiden Durchgänge des Moduls „Grundlagen migrationsspezifischer Beratung“ wurden zwei unterschiedliche Prüfungsmodalitäten gewählt.

2013 – Fallanalyse im Rahmen eines Kolloquiums.

Die Studierenden wurden dazu aufgefordert bereits im Laufe des Semesters zwei Beratungsfälle mit migrationsspezifischer Thematik in den laufenden Vermittlungs- und Beratungsleistungen der Heimatagentur (Ersatzagentur) und/oder des Job Centers zu identifizieren. Es wurde die Beratungsgespräche nach Möglichkeit selbst durchzuführen oder zumindest zu hospitieren.

Dem praktischen Teil der Beratung bzw. Hospitation schloss sich eine schriftliche Auswertung der entsprechenden Fälle an. Die jeweiligen Beratungssituation wurden in einer kurzen Beschreibung festgehalten, um dann anhand von vorgegebenen Leitfragen zur inhaltlichen sowie interpersonellen/interkulturellen Ebene (Beziehungsebene) des Gesprächs bearbeitet

und reflektiert zu werden. Die Studierenden erhielten dabei die Möglichkeit, die im Modul erlernten Inhalte zur Migrationsspezifika in der Beratung anzuwenden.

In abschließenden Gruppenkolloquien (vier Prüflinge je Gruppe) wurden die Fälle abschließend vorgestellt und von Verantwortlichen der HdBA sowie der IQ Fachstelle Diversity Management geprüft.

2014 – Schriftliche Hausarbeit

Die Studierenden konnten aus vier der im Modul bearbeiteten Themenfelder für eine schriftliche Hausarbeit auswählen: Kulturalität im Spannungsfeld von konstruierter und „realer“ Andersartigkeit, Kulturelle Begegnung in der Arbeitsvermittlung, Willkommenskultur zwischen gelebter Wirklichkeit und Wunschenken, Migrantinnen und Migranten: Eine heterogene Gruppe. Zu den Themenfeldern wurden jeweils Schlagwörterlisten verteilt, welche als mögliche Schwerpunktsetzung dienen konnten, aber auch durch eigene Aspekte ergänzt oder ersetzt werden durften.

In einem einführenden theoretischen Teil sollten sich die Studierenden dann zunächst mit Hilfe von Fachliteratur mit der von ihnen gewählten Thematik auseinandersetzen (Umfang: 2/3). Dies sollte im anschließenden Praxisteil auf die Arbeits- bzw. Berufspraxis, zum Beispiel in der Bundesagentur für Arbeit (BA), übertragen werden (Umfang: 1/3). Die Studierenden konnten dabei auch eigene Erfahrungen und Beobachtungen aus bereits geleisteten Praktika einbringen.

Fazit:

Die Fallanalyse mit Kolloquium ist die Prüfungsform, die dem Inhalt und der Zielsetzung des Moduls am nächsten kommt. Die Studierenden mussten hospitieren, Fälle auswählen, schriftlich analysieren und sich in einer mündlichen Prüfung vor zwei Prüferinnen dazu behaupten. Aus rein zeitökonomischer Perspektive ist diese Variante aber im Hochschulalltag sowohl für Studierende wie für Prüfende nicht halt- und umsetzbar, weil sie zu viele Zeit- und Personenressourcen bindet.

Bei der Hausarbeit konnte in einem vierwöchigen Zeitfenster ein selbst gewähltes Thema bearbeitet werden. Hier war lediglich eine Prüferin notwendig, die die Hausarbeiten gelesen und bewertet hat.

Die Hausarbeit stellt somit sicherlich eine hochschuladäquate Prüfungsform dar, wenngleich sie der Zielsetzung des Moduls nicht völlig gerecht wird.

Impressum

Herausgeber:

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung
und Antidiskriminierung
VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.
Landwehrstr. 22, 80336 München
Tel.: 089-4190 27 28, Fax: 089-4190 2727
www.via-bayern.de

Redaktion:

Elke Knabe (†), Christiane Lemberg, Yvonne Szukitsch



Autor_innen:

Abousoufiane Akka, Alexandra Araiza,
Prof. Türkan Ayan, Sylvia Büttner, Anne Güller-Frey,
Karl-Heinz P. Kohn, Christiane Lemberg,
Björn Marten, Andrea Simon, Inga Schwarz,
Prof. Dr. Claas Triebel, Farzaneh Vagdy-Voss,
Birte Weiß, Astrid Willer

Kooperationspartner



Alle Rechte vorbehalten

© 2015

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

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



In Kooperation mit:



www.netzwerk-iq.de

www.vielfalt-gestalten.de
www.netzwerk-iq.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“