

Newsletter

Nr. 36 / Mai 2012

Editorial

Vielfalt angelehnt an den englischen Begriff Diversity wird in den öffentlichen Diskussionen und politischen Maßnahmen derzeit als ein Erfolgsrezept gehandelt. Im Kern wird der Gedanke verfolgt, dass die Vielfalt einer Gesellschaft keine Belastung darstellt, sondern etwas Positives ist.

Der Diversity-Ansatz steht somit für Strategien die einen explizit positiven Umgang mit den verschiedenen Kategorien der Differenz, wie Geschlecht, Alter, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Behinderung (um nur einige Diversity-Dimensionen zu nennen) verfolgen. Vor allem in der modernen Unternehmensführung ist Diversity im Bereich des Managements ein vielfach gepriesenes Instrument der erfolgreichen Organisationsführung. Dabei geht es nicht darum, verschiedene Schubladen Sozialer Kategorien aufzutun und Klischees über Gruppen zu reproduzieren. Vielmehr bedeuten Diversity-Strategien einen Raum für eine reflektierte Bewusstwerdung und Sensibilität für Unterschiedlichkeiten zu schaffen ohne zu stereotypisieren. Weiterhin gilt, eine erfolgreiche Diversity Umsetzung nicht als schnelle Lösung sondern als einen prozesshaften Vorgang zu begreifen.

Bei der Durchsetzung und Verbreitung von Diversity sind neben den Unternehmen ganz unterschiedliche AkteureInnen beteiligt - auch hier in Rheinland-Pfalz. So führte der Beirat für Migration und Integration in Germersheim am 19. April die Veranstaltung „Vielfalt als Chance – Unternehmensstrategien gegen Fachkräftemangel“ durch. VertreterInnen von Behörden und Einrichtungen der Region besuchten die Veranstaltung, die ihren Fokus auf Strategien zur Förderung einer vielfältigen Belegschaft legte (siehe S. 4). Auch die AGARP hat es sich im Projektverbund

[Vorsprung durch Vielfalt](#) zur Aufgabe gemacht, Unternehmen und Dienstleister im Bereich Gesundheit und Pflege, für Diversity zu sensibilisieren (siehe S. 5). So wird am 26.06.12 die Fachtagung „Alles außer gewöhnlich. Vielfaltsorientierte Strategien zur Personalgewinnung und –entwicklung“ den BesucherInnen die Möglichkeit geben einen Einblick in aktuelle Maßnahmen und Entwicklungen zu bekommen und sich anschließend mit ExpertInnen darüber auszutauschen.

Doch gibt es zu Diversity auch kritische Stimmen. So sehen KritikerInnen die Gefahr, dass Diversity vorrangig an die Frage des wirtschaftlichen Nutzens geknüpft wird und eine gleichberechtigte Teilhabe verschiedener Gruppen am Erwerbsleben weniger in den Mittelpunkt gestellt wird.

Gerade für die Arbeit der AGARP stellt sich somit die Frage inwiefern der Diversity Ansatz auch als ein hilfreiches Instrument zur Antidiskriminierungsarbeit begriffen werden kann. Denn in der Tat greift Diversity allein als Strategie gegen Fachkräftemangel und des demographischen Wandels in dieser Hinsicht zu kurz. Das Potential des Diversity Ansatzes liegt vor allem darin, dass über Strategien von Diversity eine ernsthafte Auseinandersetzung mit der Heterogenität einer Gesellschaft möglich wird und Anerkennung findet. Wie dies genau aussehen wird, ist eine Frage die sich wohl immer wieder neu und ganz unterschiedlich stellen wird. Doch wird Vielfalt genau durch diesen Prozess letztlich ein weiteres Stück alltaglich lebbar.

Einander ungleich und doch gleichberechtigt zu sein, in dieser Gleichzeitigkeit liegt eines der wirklich großen Potentiale von Diversity.

Ihr AGARP-Team

Inhalt

Editorial	1
Diskriminierung	2
Altwerden	2
Kulturelle Vielfalt	2
Runder Tisch Islam	3
Pflegestützpunkt	3
Arbeit der Beiräte	4-5
Schule-Beruf	5
Neues Projekt Agarp	5
IQ-Netzwerk	6

Impressum

Herausgeberin:

AGARP. Arbeitsgemeinschaft
der Beiräte für Migration und
Integration in Rheinland-Pfalz
Frauenlobstr. 15-19
55118 Mainz

Redaktion und Texte:

Jamila Adler, Nurhayat Canpolat,
Ingrid Hoensch, Ingrid Neuhaus,
Filiz Kocatürk, Maria Ogel,
Sibel Soyer, Sabina Steller

Kontakt

newsletter@agarp.de
Tel. 06131/ 638435

Diskriminierung von Muslim/innen in europäischen Ländern

Amnesty International (AI) gelangt zu der Feststellung, dass Vorurteile und Ängste gegenüber Muslimen in europäischen Ländern bewusst geschürt und politisch instrumentalisiert werden. Der Bericht „Selbstbestimmung statt Vorurteile“ (englische Originalfassung „Choice and Prejudice: Discrimination against Muslims in Europe“) beleuchtet Erfahrungsberichte aus Frankreich, den Niederlanden, Belgien, Spanien und der Schweiz.

Aus dem Bericht, der am 24. April 2012 veröffentlicht wurde, geht hervor, dass vor allem Muslim/innen, die religiöse Symbole oder bestimmte Kleidungsstücke tragen, von Diskriminierung betroffen sind. Vorurteile und Stereotype führen zu Diskriminierung und Ausgrenzung von Muslim/innen auf dem Arbeitsmarkt, in der Ausbildung und bei

der Errichtung von Religionsausübungsstätten auf dem Arbeitsmarkt, in der Ausbildung und bei der Errichtung von Religionsausübungsstätten. Auf dem Arbeitsmarkt sind davon vor allem Frauen, die ein Kopftuch oder bestimmte Symbole tragen, die ihren Glauben ausdrücken, betroffen. Im Bildungsbereich leiden vor allem Mädchen unter diskriminierenden Kleidervorschriften. Wer ein Kopftuch trage, riskiere einen Schulwechsel oder Ausbildungsabbruch. Von Diskriminierung betroffen sind Muslim/innen auch bei der Errichtung von Stätten zur Religionsausübung, so die Feststellung von AI.

Die Autor/innen des Berichtes zeigen sich besorgt, dass das Verbot von Diskriminierung nicht effizient umgesetzt wird.

So heißt es im Fazit:

„Muslimische Frauen werden bloß deshalb nicht angestellt, weil ihr religiöser, kultureller oder traditioneller Hintergrund aufgrund ihrer Kleidung sichtbar wird. An Schulen führen Einschränkungen beim Tragen von religiösen und kulturellen Symbolen und Kleidungsstücken dazu, dass muslimische Schülerinnen vom Unterricht ausgeschlossen werden. Mancherorts begegnet man Muslim/innen kritisch und verwehrt ihnen die Eröffnung eines Gebetsraums nur deshalb, weil es Ortsansässigen missfällt.“

Die Originalfassung des Berichts in Englisch finden Sie [hier](#), die deutsche Kurzfassung können Sie [hier](#) einsehen.

Wie erleben ältere MigrantInnen das Altwerden in Deutschland?

Deutschland ist eine Einwanderungsgesellschaft! Diese Tatsache wird leider von Zeit zu Zeit immer wieder in Frage gestellt. Im Rahmen des „European Year of Active Ageing and Solidarity between Generations“ widmet sich das Dossier der Heinrich Böll Stiftung „**Altern in der Migrationsgesellschaft**“ dem Thema des Alterwerdens von in Deutschland lebenden MigrantInnen. Das Konzept des „Aktiven Alterns“ umfasst dabei neben der Gesundheitserhaltung auch Teilnahmemöglichkeiten am sozialen und gesell-

schaftlichen Leben. Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt: Wie erleben MigrantInnen ihr Älterwerden in der Bundesrepublik? Welche Maßnahmen sind zu treffen, damit ältere MigrantInnen die gleichen Chancen der Partizipation haben wie mehrheitsangehörige SeniorInnen? Das Dossier gibt sowohl Einblicke in die Lebenssituation von älteren MigrantInnen im Allgemeinen, als auch Informationen über gesundheitliche Versorgung und das Konzept der kultursensiblen Altenpflege. Schließlich werden im letzten Teil

verschiedene interkulturelle Projekte vorgestellt, die sich dem „Aktiven Altern“ widmen.

Für weitere Informationen siehe [hier!](#)



Wirtschaftliche Vorteile durch kulturelle Vielfalt

Ein Ergebnis der neuen Meta-Studie von Ungleich Besser Diversity Consulting zeigt, dass ethnisch-kulturelles Diversity Management einen nachhaltig positiven Effekt auf den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen hat, wenn strategisch gestaltet wird. „Cultural Diversity bietet greifbare Mehrwerte für Unternehmen und unsere Studie belegt dies eindrucksvoll.“ So fasst der Initiator der Studie, Michael Stuber, die Ergebnisse zusammen.

Durch die Strategie des Cultural Diversity steigt der wirtschaftliche Erfolg in Unternehmen. Die Produktivität erhöht sich durch interne Verbes-

-serungen wie z.B. den geringeren Krankenstand in heterogenen Teams und effektivere Arbeitsabläufe aufgrund geringerer kultureller Missverständnisse. Die Strategie führt auch zu einer besseren Marktabdeckung und Außenwirkung. Insgesamt zeigt sich durch die Einbeziehung vielfältiger und ethnisch marginalisierter Gruppen eine höhere Innovationsfähigkeit in den Unternehmen und die spiegelt sich auch positiv in ökonomischer Hinsicht wider.

Das Ergebnis der des International Business Case Report (IBCR), basiert auf der qualitativen und quantitativen

Evaluation von 135 Studien weltweit. Der Bericht beantwortet Fragen zur Wirtschaftlichkeit von Diversity und zeigt, dass die ethnische Vielfalt einer Belegschaft von Vorteil ist, wenn sie strategisch gestaltet wird. Er wendet sich vor allem an Führungskräfte und Verantwortliche für Personal oder Unternehmenskultur.

Die Studie umfasst 190 Seiten (englischsprachig) und kostet 480 Euro (ggf. + MwSt.) und kann bestellt werden per Mail office@european-diversity.com oder per Fax 0221-2221-251. Weitere Informationen finden sich [hier](#).

Runder Tisch Islam konstituiert sich



Der Runde Tisch Islam hat sich am 27. März 2012 zum ersten Mal im Integrationsministerium in Mainz getroffen. Er soll ein Forum des Austausches und des Dialogs sein, an dem Vertretungen verschiedener muslimischer Organisationen ihre gemeinsamen

Anliegen mit der Landesregierung besprechen. Ziel des Runden Tisches Islam ist es, einen direkten Dialog zwischen möglichst vielen muslimischen Verbänden und Organisationen und der Landesregierung zu institutionalisieren. Neben dem diskursiven Austausch ist es jedoch zentral, Strategien für die Umsetzung konkreter Anliegen zu entwickeln, so der Beauftragte der Landesregierung für Migration und Integration, Miguel Vicente. Für die Integrationsministerin Irene Alt ist der Runde Tisch Islam eine Plattform, auf der spezifische Bedürfnisse und Erwartungen der ca. 200.000 in Rheinland Pfalz lebenden Musliminnen und Muslime artikuliert werden können. Die Landesregierung kann dadurch entsprechende Angebote oder Initiativen schaffen, und so dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Musliminnen und Muslimen in allen Bereichen des gesellschaftlichen

Lebens einen großen Schritt näher kommen.

Durch Informationsveranstaltungen und Aufklärungsarbeit sollen die Versachlichung der Debatten über Islam und Muslime erreicht und bestehende gesellschaftliche Vorurteile abgebaut werden. Das aktuell wichtigste Thema ist die Anerkennung einzelner Verbände als Religionsgemeinschaft und Körperschaft des öffentlichen Rechts. Dies ist auch für das Thema Islamischer Religionsunterricht von Bedeutung. Es gibt viele weitere wichtige Themen, die perspektivisch behandelt werden sollen.

Der Runde Tisch Islam wird unter dem Vorsitz des Beauftragten der Landesregierung für Migration und Integration, Miguel Vicente, voraussichtlich mehrmals im Jahr tagen. Die nächste Sitzung wird bereits im Mai 2012 stattfinden.

Pflegestützpunkte in Mainz laden ein zum „Tag der offenen Tür“

Immer mehr Menschen sind im Alltag auf die Hilfe anderer angewiesen, sagt Norbert Mottl, der zurzeit gemeinsam mit Joachim Kissel das Amt des Sprechers der Arbeitsgemeinschaft der Mainzer Pflegestützpunkte ausübt. Wesentlicher Grund sei die demografische Entwicklung.

Die Pflegestützpunkte richten sich an Personen, die mit einer Pflegesituation konfrontiert sind und Information und Beratung suchen. So könne etwa geklärt werden, wie die Pflege in den eigenen vier Wänden - zum Beispiel durch Angehörige - gestaltet werden kann. Bei der Beratung durch die Mitarbeiter der Pflegestützpunkte geht es oft auch um ganz alltägliche Dinge. Neben der Information über Hilfsangebote organisieren die Pflegestützpunkte bei Bedarf die benötigte Hilfe. In Rheinland-Pfalz gibt es 135 Beratungsstellen, sechs davon im Stadtbezirk Mainz. Träger der Pflegestützpunkte sind das Land, die Kommunen,

die Pflegekassen und die ambulanten Pflegedienste. Um ihren Bekanntheitsgrad zu steigern, stellen sich die Pflegestützpunkte am „Tag der offenen Tür“ den interessierten Mainzer Bürgerinnen und Bürgern vor. „Viele Mainzer wissen noch nicht, dass es uns gibt. Dabei ist unsere Beratungsleistung für die Ratsuchenden kostenfrei und unverbindlich“, betont Kissel.

Am 02. Juni 2012 sind alle sechs Mainzer Pflegestützpunkte von 10-15 Uhr geöffnet. Um 11 Uhr werden in jedem Pflegestützpunkt im Rahmen eines kurzen Vortrages die Inhalte und Aufgaben der Beratungsstellen vorgestellt. Um 12 Uhr können sich die BesucherInnen über den ‚Menüservice‘ und das Angebot des ‚Hausnotrufes‘ informieren. Dazu sind verschiedene Anbieter in den Stützpunkten zu Gast (Malteser Hilfsdienst, Johanniter Unfallhilfe, Arbeiter-Samariter Bund, Deutsches Rotes Kreuz).

PSP Neustadt
Lessingstr. 12a, 55118 Mainz
Tel.: 06131/6693860 und 6693861

PSP Altstadt (Nord), Oberstadt (Nord), Hartenberg, Münchfeld
Kaiser-Wilhelm-Ring 6, 55118 Mainz
Tel.: 06131/ 5766960 und 2164563

PSP Altstadt (Süd), Oberstadt (Süd), Jägerstr. 37, 55131 Mainz
Tel.: 06131/6004985 und 6004986

PSP Mombach, Gonsenheim
Emrichruhstr.33, 55120 Mainz
Tel.: 06131/6931120 und 6931121

PSP Finthen, Drais, Lerchenberg, Bretzenheim,
Ulrichstr. 42, 55128 Mainz
Tel.: 06131/9325822

PSP Weisenau, Laubenheim, Hechtsheim, Marienborn, Ebersheim
Kaiser-Wilhelm-Ring 6, 55118 Mainz
Tel.: 06131/2133468 und 2164563

Beispiele der Arbeit der Beiräte für Migration und Integration

Die Aufgaben der Beiräte für Migration und Integration sind vielfältig. Sie reichen von der Interessensvertretung der eingewanderten Bevölkerung einer Gemeinde/Stadt/Verbandsgemeinde oder eines Landkreises über Zusammenarbeit mit ihrer jeweiligen Kommune, um ein gleichberechtigtes Zusammenleben von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in Ihrer

Kommune zu erreichen, bis hin zum Einsatz gegen Vorurteile und Diskriminierung in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt. Die Migrationsbeiräte haben die Aufgabe, (gesellschafts-) politische Entwicklungen und Vorkommnisse zu beobachten, diese mit den politischen Verantwortlichen zu thematisieren und gemeinsam die Integrationspolitik in der Kommune zu

gestalten. Beispiele, wie die Veranstaltungen der Landkreise Germersheim und Westerwaldkreis zeigen, wie die Beiräte vor Ort migrationspolitische Themen aufgreifen und aktiv gestalten können

Schicken auch Sie uns Informationen zu Ihren Veranstaltungen vor Ort. Wir berichten gerne über diese in unserem Newsletter.

„Vielfalt als Chance“ – Veranstaltung des Beirates für Migration und Integration im Landkreis Germersheim am 19. April 2012

Der Beirat für Migration und Integration im Landkreis Germersheim veranstaltete am 19. April 2012 eine Veranstaltung zum gesellschaftsrelevanten und aktuellen Thema „Vielfalt als Chance – Unternehmensstrategien gegen Fachkräftemangel“. Es ging darum, dass ein Migrationshintergrund keineswegs ein Hindernis auf dem Arbeitsmarkt sein muss, sondern vielmehr als Vorteil zu betrachten ist.

Rund zehn Unternehmen, Behörden und Einrichtungen der Region entsandten Vertreter/innen zu der Veranstaltung, die sich mit den Vorteilen und Möglichkeiten einer „bunten“ und vielfältigen Belegschaft in Unternehmen gerade in Zeiten von Fachkräftemangel beschäftigte. Unternehmen der Gesundheitsbranche, des Handwerks, der Dienstleistungsbetriebe u.v.a.m. haben zunehmend Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Ein Ausweg könne für Unternehmen darin liegen, in Personalgewinnung und –Entwicklung offene Augen für die Potentiale unterschiedlich-



ter Mitarbeiter/innengruppen wie Frauen, Ältere, Behinderte oder Menschen mit Migrationshintergrund zu haben. Am Ende der Veranstaltung teilte die Mehrheit der Anwesenden die Auffassung, dass es eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sei, dafür zu sorgen, dass Vielfalt selbstverständlich wird. Der Vorsitzende des Migrationsbeirates, Ziya Yüksel, betonte, dass es vor allem für Arbeitgeber/innen im Kampf um Arbeitskräfte nötig sei, ihre

Haltung dahingehend zu ändern, jedem eine Chance geben zu wollen. Der Mitgeschäftsführer von Nolte Möbel in Germersheim, Philip Mathon, sprach davon, dass ein Migrationshintergrund bei Bewerbungen in Zukunft das „Ass im Ärmel“ sein könnte.

Weitere Informationen zur Veranstaltung und zur Arbeit des Beirates können Sie [hier](#) abrufen!

Netzwerk IQ Rheinland-Pfalz

„Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen“

Zum 1. April 2012 trat das [Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen \(BQFG\)](#) in Kraft. Das Gesetz dient dazu, eine qualifikationsnahe Beschäftigung von Personen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen zu ermöglichen. Diese erhalten mit dem neuen Gesetz einen Rechtsanspruch darauf, dass ihre Qualifikationen mit den Anforderungen des jeweiligen Referenzberufes in Deutschland verglichen werden.

Das Netzwerk IQ übernimmt in diesem Rahmen eine Begleitfunktion im Umsetzungsprozess des BQFG. Die Herausforderungen sind vielfältig. In Rheinland-Pfalz unterstützen wir zuständige und beteiligte Stellen, indem wir Informations- und Schulungsangebote bereitstellen sowie Fachveranstaltungen und Workshops planen und anbieten. Ziel ist, dazu beizutragen, dass in den unterschiedlichen Regionen des Bundeslandes die notwendigen Strukturen geschaffen werden, die die erfolgreiche Umsetzung des Gesetzes tragen. Dazu arbeiten wir eng

mit Landesministerien, Jobcentern, den Agenturen für Arbeit und den Kammern zusammen. Daneben kooperieren wir mit Migrantenorganisationen, Bildungs- und Beratungseinrichtungen und weiteren Akteuren.

Ab den 1.04.12 informiert zudem die Beratungsstelle des IQ-Netzwerkes Rheinland-Pfalz zum Thema „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ und berät die Ratsuchenden aus Rheinland-Pfalz im Anerkennungsprozess (z.B. Recherche der zuständigen Anerkennungsstellen, Unterstützung bei der Zusammenstellung der Unterlagen).

Kontakt:

beratung-erkennung@agarp.de

Telefonische Beratung nur in den Sprechzeiten:
Dienstag 10-12 Uhr
Donnerstag 13-15 Uhr
Telefon: **06131/ 945 97 27**

[IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz/Saarland](#)

Weitere Infos zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse:

„Anerkennung in Deutschland“ ist das Informationsportal des Bundes zum Anerkennungsgesetz. Das Portal informiert über rechtliche Grundlagen und Verfahren der beruflichen Anerkennung. Herausgeber von www.erkennung-in-deutschland.de ist das Bundesinstitut für Berufsbildung. Gefördert wird das Portal im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“.

Die Telefon-Hotline des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beantwortet Fragen zur beruflichen Anerkennung – auf Deutsch und Englisch. Die Hotline ist montags bis freitags von 9 Uhr bis 15 Uhr unter der Nummer: +49 30 1815-1111 erreichbar.

Die Telefon-Hotline des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beantwortet Fragen zur beruflichen Anerkennung – auf Deutsch und Englisch. Die Hotline ist montags bis freitags von 9 Uhr bis 15 Uhr unter der Nummer: +49 30 1815-1111 erreichbar.

Termine - Termine - Termine - Termine - Termine - Termine

- 03.06.2012** -Trier, 17. Internationales Fest des Beirats für Migration und Integration der Stadt Trier, ab 14 Uhr. Nähere Infos finden Sie [hier!](#)
- 26.06.2012** - Mainz, Fachtagung „Alles außergewöhnlich. Vielfaltsorientierte Strategien zur Personalgewinnung und –entwicklung“, 17.30-20 Uhr. Nähere Infos finden Sie [hier!](#)
- 25.08.2012** Ingelheim, AGARP Mitgliederversammlung, 13.00 – 17.00 Uhr. Nähere Infos in Kürze!

Wenn Sie die Aktivitäten Ihres Beirats vorstellen möchten, wenden Sie sich bitte an newsletter@agarp.de
Unser nächster Newsletter wird voraussichtlich Ende Juni/Anfang Juli 2012 erscheinen.