

Liebe Leserinnen und Leser,

die Debatten um das Thema „Integrationspolitik“ in der letzten Zeit sind – wieder einmal – von einer Mischung aus Skandalisierungen, Negativzuschreibungen und Abwehrhaltungen geprägt. In dieser Ausgabe möchten wir Sie über eine Reihe von Veranstaltungen und Aktionen informieren, die hierzu einen Kontrapunkt setzen, indem sie die Leistungen und Potenziale in den

Mittelpunkt stellen, mit denen Migrantinnen und Migranten zur erfolgreichen Entwicklung unserer Gesellschaft beitragen und – unter der Voraussetzung einer größeren Akzeptanz und Chancengleichheit – künftig noch viel stärker beitragen könnten. Über Ihr Interesse würden wir uns freuen.

Ihre InPact-Projektgruppe

Inhalt:

Wer nicht Deutsch lernt, der fliegt? Neue und alte Töne in der Integrationsdebatte

InPact-Veranstaltung am 1. Juni 2006, 19 Uhr, Alte Patrone, Mainz (Seite 1)

Pool für Fachkräfte mit Migrationshintergrund online

(Seite 2)

Diversity Management – Vielfalt als Erfolgsprinzip für Unternehmen und Chancengerechtigkeit für deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Wirtschaftsjunioren Kaiserslautern und InPact luden am 20.02.2006 zu einem Expertengespräch zur Theorie und Praxis von „Diversity Management“ (Seite 2)

„Erfahrung und Professionalität“ – MigrantInnen zwischen Bildungsbenachteiligung und Partizipation an Entscheidungsprozessen

Podiumsdiskussion am 30. Mai 2006, Mainzer Rathaus, 14.00 bis 16.30 Uhr (Seite 3)

Unterstützung der Existenzgründung und -sicherung von Migrantinnen und Migranten

Fachveranstaltung am 21. Juni 2006 in Mainz (Seite 3)

Entwicklung interkultureller Kompetenzen: Einführung

Seminar im Rahmen des Weiterbildungsstudiums „Europäische Migration“ (Seite 3)

„Im Netz gegen Rechts – Arbeitswelt aktiv“

Wettbewerb des Vereins „Mach meinen Kumpel nicht an“ (Seite 4)

„In was für einer Gesellschaft wollen wir leben?“

Neues Projekt der Aktion Mensch mit eigenem Förderprogramm (Seite 4)

Impressum:

Der Newsletter wird von der InPact-Projektgruppe herausgegeben. Ihr gehören an:

- Schneider Organisationsberatung
- Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Rheinland-Pfalz (AGARP)
- Arbeit und Leben Rheinland-Pfalz
- Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. (ism)

Tel: 06131-287670
eMail: info@inpact-rlp.de
Internet: www.inpact-rlp.de

Redaktion: Thomas Koepf,
Georges Rotink (ism)

Wer nicht Deutsch lernt, der fliegt? Neue und alte Töne in der Integrationsdebatte

InPact-Veranstaltung am 1. Juni 2006, 19 Uhr, Alte Patrone, Mainz

Die öffentlichen Debatten in den vergangenen Wochen und Monaten hatten eine klare Tendenz: Die Integration von Zugewanderten in Deutschland ist scheinbar auf breiter Linie gescheitert. „Ehrenmorde“ und „Zwangsheirat“, „Parallelgesellschaften“ und Gewalt an Schulen sind Stichworte, die Medien und Politik als Belege anführen.

Auch die Schuldigen sind schnell ausgemacht: Es sind die Migrantinnen und Migranten selbst, die sich offenbar beharrlich weigern, eigene Integrationsleistungen zu erbringen. So meinten 80% der Deutschen in einer jüngst durchgeführten Umfrage, Ausländer würden zu wenig für ihre Integration tun.

Unverkennbar wird der Ton gegenüber „den Fremden“ rauher. Teile der Politik offerieren ordnungspolitische Ratschläge, die von der Verschärfung der Familienzusammenführung und der Einbürgerungsvoraussetzungen bis hin zur Schaffung eines neuen Straftatbestandes reichen, nämlich der Bestrafung von „Integrationsverweigerung“ – ein Novum in der europäischen Rechtsgeschichte.

In dieser Debatte kommen ausgerechnet jene Migrantinnen und Migranten selten zu Wort, die den Großteil der zugewanderten Bevölkerung in Deutschland ausmachen – diejenigen nämlich, die für eine „gelungene Integration“ stehen. In einer Veranstaltung am **1. Juni um 19 Uhr** in der **Alten Patrone** in **Mainz**

(Am Judensand 63) möchte die Projektgruppe InPact mit den eingeladenen Gästen darüber sprechen, wie sie die Diskussion um Integrationsverweigerung und Einbürgerungstests empfinden. Wie erleben sie ihren eigenen Alltag, was gehört für sie zu einer fruchtbaren Integrationsdebatte jenseits von Ängsten, Populismus und Stereotypen? Wie können Mehrheit und Minderheiten in Deutschland aktiv zu einem Konsens über Rahmenbedingungen des Zusammenlebens in Deutschland beitragen?

Eingeladen zu dieser Diskussionsveranstaltung in der Reihe „Integration im Gespräch“ sind der Politikwissenschaftler und Fraktionsvorsitzende von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im hessischen Landtag, Tarek Al-Wazir, der freie Journalist Mark Terkessidis, die Juristin und stellvertretende Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Rheinland-Pfalz, Carmen López Salaver sowie die Dipl.-Psychologin Nicola Küpelikiling.

Eine Einladung zu dieser Veranstaltung finden Sie auch auf unserer Homepage unter www.inpact-rlp.de/aktuell/V2006-06-01.pdf.

Anmeldung:
Monika Buxbaum
Tel.: 06131/28767-0
buxbaum@schneider-beratung.de

Förderer:



Kurzinformation zu InPact

InPact ist ein landesweit in Rheinland-Pfalz agierendes Multiplikatorenprojekt, das durch Sensibilisierung, Information, Weiterbildung und Beratung Multiplikatoren in Rheinland-Pfalz gewinnen will, sich für Chancengleichheit und Integration einzusetzen. Das durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz und die Landesbeauftragte für Ausländerfragen Rheinland-Pfalz geförderte Projekt möchte zum einen Migrant/innen motivieren, sich aktiv in gesellschaftliche Planungsprozesse einzubringen. Gleichzeitig will es bei den etablierten Institutionen dafür werben, sich noch mehr für Migrant/innen zu öffnen.

Pool für Fachkräfte mit Migrationshintergrund online

Fachleute mit Migrationshintergrund verfügen über ein erhebliches Potenzial an Wissen und Erfahrungen, das bislang viel zu wenig genutzt wird. Ihre stärkere Einbindung in Institutionen oder Projekte könnte zu einem größeren Erfolg vieler Maßnahmen beitragen. Aus dieser Überzeugung heraus baut InPact auf seiner Webpage eine einfach zugängliche Datenbank („Fachkräftepool“) auf, die es Institutionen, Verbänden und anderen interessierten Akteuren ermöglicht, gezielt nach Fachkräften mit Migrationshintergrund zu suchen.

Der Fachkräftepool stellt Personen mit ihrem fachlichen Profil vor, die sich als Expert/innen oder Berater/innen für unterschiedliche Aufgaben – etwa im Bereich der schulischen, beruflichen und sozialen Integration von Migrant/innen – zur Verfügung stellen. Interessierte Fachkräfte mit Migrationshintergrund haben über die InPact-Webpage die Möglichkeit, sich auf einfache Weise selbst online zu registrieren und ihr Profil zu erstellen. Die Daten können jederzeit eigenständig über individuelle Zugangsdaten aktualisiert werden.

Interessierte Institutionen, Verbände und andere Akteure können gefiltert nach Themenschwerpunkten, Angebotsformen und/oder Sprachen nach geeigneten Fachkräften für Veranstaltungen, Schulungen, Tagungen etc. suchen und mit ihnen Kontakt aufnehmen.

Zurzeit decken die im Fachkräftepool enthaltenen Personen Themen wie Arbeit und Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, Diversity Management, Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft, Interkulturelle Kommunikation, Migration und Alter, Politische Partizipation, Interreligiöser Dialog, Sprache und Mehrsprachigkeit, Soziale Dienste wie auch andere Aspekte ab, zu denen unterschiedliche Leistungen angeboten werden (z.B. Beratung, Moderation bzw. Durchführung von Seminaren oder Workshops, Vorträge etc.). Viele Leistungen können in mehreren Sprachen angeboten werden: Neben Deutsch sind auch die Sprachen Arabisch, Assyrisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Kroatisch, Persisch, Polnisch, Portugiesisch, Russisch, Spanisch und Türkisch vertreten.

Der Fachkräftepool wird permanent ausgebaut und aktualisiert. Die Aufnahme in den Pool wie auch dessen Nutzung sind kostenfrei. Bitte sprechen Sie Personen an, die darin Aufnahme finden sollten.

Der Pool ist auf der InPact-Webpage unter dem Menü „[Fachkräftepool](#)“ zugänglich.

Weitere Informationen erhalten Sie ggf. bei:

Sibel Soyer, AGARP
Frauenlobstr. 15-19, 55118 Mainz
Tel.: 06131-604082
soyer_agarp@t-online.de

Diversity Management – Vielfalt als Erfolgsprinzip für Unternehmen und Chancengerechtigkeit für deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Wirtschaftsjunioren Kaiserslautern und InPact luden am 20.02.2006 zu einem Expertengespräch zur Theorie und Praxis von „Diversity Management“.

Etwa 20 Personen fanden sich in der Industrie- und Handelskammer Kaiserslautern ein, um gemeinsam mit den Experten Miguel Vicente, Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Rheinland-Pfalz (AGARP), und Andrea Reinhardt, Geschäftsführerin der microTEC, Gesellschaft für Mikrotechnologie in Bad Dürkheim und Duisburg, über die Grundgedanken von Diversity Management und ihre Umsetzung in die betriebliche Praxis zu diskutieren.

„Diversity“, von Miguel Vicente in seiner Einführung mit „Vielfalt“ übersetzt, beziehe sich einerseits auf die Unterschiedlichkeit von Personen: Diese betreffe Kerndimensionen wie Alter, Geschlecht, ethnisch-kulturelle Prägung, sexuelle Orientierung, Behinderung und Religion/Glaube. Sie umfasse aber auch Faktoren wie Kultur und Sprache, Denk- und Arbeitsweise, Familienstand, Bildung oder die Dauer der Zugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer Organisation oder Abteilung.

Für die Organisation eines Unternehmens habe es Konsequenzen, sich dem Diversity Management zu verschreiben, denn es bedeute Kompetenzen zu entwickeln, um Vielfalt gezielt zu berücksichtigen, zu nutzen und zu fördern. Ebenso verlange es von den Beschäftigten wie von der Unternehmensleitung, eine Geisteshaltung der Offenheit zu entwickeln, die Vielfalt und Individualität und damit auch Unterschiedlichkeit anerkenne und wertschätze.

Miguel Vicente wies darauf hin, dass dabei Diversity in keinem Fall nur Selbstzweck sei, sondern in erster Linie der Erfolgssteigerung eines Unternehmens diene. Dieser Management-Ansatz könne beispielsweise die Flexibilität in Unternehmen erhöhen, neue Märkte erschließen und vorhandene Mitarbeiterpotenziale optimal z.B. für die Produktentwicklung nutzen.

Für Andrea Reinhardt von microTEC steht außer Zweifel, dass sich erfolgreiche Personalentwicklung an den Prinzipien des Diversity Managements orientieren müsse. Für ihr Unternehmen stellten sie einen zentralen Bestandteil der Unternehmens-

strategie dar. Konkret bedeute das für sie und ihren Partner in der Geschäftsführung, dass jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin mit seinen/ihren jeweiligen Kompetenzen Wertschätzung erfahre: „Für uns gibt es keine niedrigen Aufgaben“, stellte sie klar. Damit verbunden sei allerdings auch die Anforderung an die Beschäftigten, sich täglich weiterzuentwickeln. Diese persönliche Lern- und Leistungsbereitschaft sei Grundlage der Vergütung und nicht die formale Qualifikation oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter.

Aus ihrer Sicht muss das Prinzip des Diversity das gesamte Unternehmen erfassen, um erfolgreich zu sein. Vielfalt müsse sich bis in die Führungsebene hinein ausdrücken und vorgelebt werden.

Und der Erfolg gibt ihr Recht: Seit Jahren sei ihr Unternehmen in der Lage, sich mit im Team entwickelten innovativen Produkten zu behaupten. Die Vielfalt unter den Beschäftigten sei dabei ein zentrales Erfolgskriterium, denn diese sei in der Lage, auf vielfältige Kundenbedürfnisse einzugehen. Dabei sei es wichtig, gerade Bewerberinnen und Bewerber ohne eine linear verlaufene allgemeine und Berufsbiographie eine Chance einzuräumen: „Personen mit linearer beruflicher Entwicklung – Schule-Studium-Berufstätigkeit, Single, männlich, Ende 20 – zeigen häufig wenig Frustrationskompetenz, Flexibilität und Teamfähigkeit. Das ist die Chance für Außenseiter und Quereinsteiger, die auch durch den anstehenden Fachkräftemangel zum Zuge kommen können.“

In der anschließenden Diskussion machte eine Gesprächsteilnehmerin darauf aufmerksam, dass ihrer Wahrnehmung nach gerade Menschen mit „Selbstlernfähigkeit“ schwer auf dem Arbeitsmarkt zu finden seien. Frau Reinhardt verwies darauf, dass dieses Verständnis von Zusammenarbeit trainiert werden müsse und keinesfalls immer selbstverständlich vorhanden sei. Es sei sehr wichtig, die positiven Ansätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu „belohnen“, sie müssten aber gleichzeitig auch konstant gefordert werden, sich weiter zu entwickeln. Lernpartnerschaften könnten hier ein nützliches Instrument sein.

Gefragt, wie es eigentlich dazu kam, dass ihr Unternehmen eine solche Ausrichtung genommen hat, konnte Frau Reinhardt davon berichten, dass der Gedanke der Vielfalt schon Teil der Unternehmensgründung von microTEC gewesen sei: Sie selbst sei von Haus aus Philosophin und Mutter, ihr Partner in der Geschäftsführung Entwickler und Vater. Von Beginn an sei die Maxime gewesen: „Keine Vorurteile als Grundlage von Entscheidungen“. Diese Offenheit prägte den Geist des Unternehmens.

Auf die Frage nach der ethischen Dimension von Diversity, ob zum Beispiel die Einstellung von Migranten ausschließlich unter dem Aspekt des Nutzens für das Unternehmen zu sehen sei, verwies Miguel Vicente auf die Chance, die mit dieser „Nutzensicht“ für Migranten verbunden sei: Endlich könne der Blick auf

die Kompetenzen des Einzelnen gerichtet werden und berufliche Integration von Migranten verliere den Duktus des Sozialen.

Auch für InPact lag hier der spannende Aspekt von Diversity Management, das die Perspektive eröffnet, die ethnische Herkunft von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an die Stelle zu rücken, die ihr auch gebührt, nämlich als eine Dimension der vielfältigen Kompetenzen von Migranten und Migrantinnen.

Doris Hormel, Arbeit & Leben gGmbH
Hintere Bleiche 34, 55116 Mainz
Tel. 06131-1408631
d.hormel@arbeit-und-leben.de

„Erfahrung und Professionalität“ – MigrantInnen zwischen Bildungsbenachteiligung und Partizipation an Entscheidungsprozessen

Podiumsdiskussion am 30. Mai 2006, Mainzer Rathaus, 14.00 bis 16.30 Uhr

Obwohl zahlreiche Migrantinnen und Migranten über hohe Bildungsabschlüsse verfügen, sind sie in Entscheidungspositionen stark unterrepräsentiert. In einer am **30. Mai 2006** im Mainzer Rathaus (Erfurter Zimmer) durchgeführten Podiumsdiskussion in interkultureller Zusammensetzung sollen Wege, Möglichkeiten und Chancen der Beteiligung von Fachleuten mit Migrationshintergrund wie auch Ideen für Verbesserungen im Bereich Bildung, Arbeit, Integration und Partizipation erörtert werden. Eingeladen sind Vertreter/innen der Politik, des Arbeitsmarktes und des Bildungsbereichs.

Veranstalter der um 14 Uhr beginnenden Podiumsdiskussion sind das Institut zur Förderung von Bildung und Integration (INBI) im Rahmen des BQN Rheinland-Pfalz und der Initiativausschuss für Migrationspolitik zusammen mit weiteren Partnern und Unterstützern.

Ausführlichere Informationen der Veranstalter zu Programmablauf und eingeladenen Teilnehmer/innen sowie ein Anmeldeformular finden Sie auf unserer Webpage unter www.inpact-rlp.de/aktuell/Podiumsdiskussion30-05-2006.pdf.

Unterstützung der Existenzgründung und -sicherung von Migrantinnen und Migranten

Fachveranstaltung am 21. Juni 2006 in Mainz

Existenzgründungsberatung und -sicherung ist ein innovatives arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisches Instrument, das im Besonderen auf die Förderung des Gründungspotenzials von Migrantinnen und Migranten zielt und die wirtschaftliche Entwicklung der Region vorantreibt. Die dauerhafte Etablierung neuer Unternehmen am Markt setzt eine gute Beratung voraus. Migrantensensible Orientierungsgespräche und Profilingverfahren, Beratung in Planung und Umsetzung der Geschäftsidee sowie die Begleitung in der Nachgründungsphase sind die Eckpunkte professioneller Existenzgründungsberatung und -sicherung.

Mit einer Veranstaltung am **21. Juni 2006** im Rathaus der Stadt Mainz und in der Handwerkskammer Rheinhessen werden Wege in die Selbstständigkeit aufgezeigt und die arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Bedeutung des Themas betont. Veranstalter der Fachtagung, zu der auch der rheinland-pfälzische Ministerpräsident Kurt Beck erwartet wird, ist die Entwicklungspartnerschaft Informations- und Beratungszentren Rhein-Saar-Elbe (InBeZ), die Teil des bundesweiten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ ist.

Das Informationsfaltblatt der Veranstalter mit dem Veranstaltungsprogramm finden Sie auch auf unserer Webpage unter www.inpact-rlp.de/aktuell/inbez_2006-06-21.pdf.

Entwicklung interkultureller Kompetenzen: Einführung

Seminar im Rahmen des Weiterbildungsstudiums „Europäische Migration“

Was heißt interkulturelle Kompetenz? In einer multikulturellen Gesellschaft kommen auf Ausbilder/innen, Lehrkräfte und Erzieher/innen neue Aufgaben zu. Multikulturalität als gesellschaftliche Dimension erfordert von ihnen neue Umgangsweisen. Sie vermitteln in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern nicht nur Wissen und Fachkompetenzen, sondern dienen auch als Vorbilder und fördern auch im Sinne eines erweiterten Bildungsbegriffs soziale und interkulturelle kommunikative Kompetenz.

Dies ist der Ausgangspunkt für ein Seminar, das das Kooperationsprojekt EUROMIR am **19./20. Juni 2006** im Rahmen des Weiterbildungsstudiums „Europäische Migration“ an der Universität Mainz veranstaltet. Durch die Beschäftigung mit Interkulturalität sollen die Teilnehmenden motiviert werden, sich mit unterschiedlichen Denk- und Handlungsweisen konstruktiv

auseinander zu setzen. Durch Kurzreferate und Gruppenarbeit wird den Teilnehmenden vermittelt, wie interkulturelle Entwicklungschancen und multikulturelle Realität für das offene Miteinander nutzbar gemacht werden können. Durch Rollenspiele und Übungen wird interkulturelle Kompetenz praktisch eingeübt.

Leiterin des Seminars ist Peimaneh Nemazi-Lofink, Institut zur Förderung von Bildung und Integration (INBI). Ausschreibung und Anmeldemöglichkeit finden Sie auf der [EUROMIR-Seite](#) der Webpage des Zentrums für Wissenschaftliche Weiterbildung.

Das Gesamtverzeichnis der EUROMIR-Veranstaltungen in 2006 erhalten Sie auch über die InPact-Webpage unter: www.inpact-rlp.de/aktuell/euromir_gesamt2006.pdf.

„Im Netz gegen Rechts – Arbeitswelt aktiv“ Wettbewerb des Vereins „Mach meinen Kumpel nicht an“

„Sie wollen sich in der Berufsschule oder im Betrieb mit Rechts-Extremismus und Rassismus auseinandersetzen? Sie wollen die Bereitschaft fördern, sich für Minderheiten und für Gleichberechtigung in der Arbeitswelt einzusetzen? Sie haben bereits ein Projekt durchgeführt und möchten, dass auch andere von Ihren Erfahrungen profitieren sollen?“

Mit dieser Einführung wirbt der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an“ für den von ihm ausgeschriebenen Wettbewerb „Im Netz gegen Rechts – Arbeitswelt aktiv“. Nähere Informationen und die Teilnahmebedingungen enthält ein Faltblatt, das Sie auch auf unserer Webpage unter www.inpact-rlp.de/aktuell/wettbewerb-gelbehand.pdf herunterladen können.

„In was für einer Gesellschaft wollen wir leben?“ Neues Projekt der Aktion Mensch mit eigenem Förderprogramm

„In was für einer Gesellschaft wollen wir leben?“ Unter dieser Frage steht ein im März 2006 gestartetes Projekt der Aktion Mensch. Dessen Ziel sei es, die Frage nach der Zukunft unseres Gemeinwesens aus der Reformrhetorik von Talkshows und Expertenrunden zurück in die Gesellschaft zu tragen. Das Projekt will dabei einen Prozess gesellschaftlicher Selbstverständigung anstoßen, der möglichst viele Menschen einbezieht und ihnen dabei vielfältige Möglichkeiten der Mitgestaltung bietet.

Um neue Projekte bürgerschaftlichen Engagements zu ermöglichen, hat die Aktion Mensch seit dem 1. Mai 2006 ein Förderprogramm mit einem Gesamtvolumen von 10 Millionen Euro eingerichtet. Damit können im Jahr 2006 mindestens 2.500 Projekte gefördert werden. Die Förderhöchstgrenze für ein Projekt beträgt 4.000 Euro, der maximale Förderzeitraum ein Jahr.

Gefördert werden Projekte, die im Wesentlichen von ehrenamtlichen und freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen werden oder die zur Neugewinnung von Ehrenamtlichen beitragen. Wichtigste inhaltliche Voraussetzung ist, dass die beantragten Projekte konkret zu mehr Gerechtigkeit in der Gesellschaft beitragen: sei es, dass sie durch gelebte Partizipation und Teilhabe mehr Chancengerechtigkeit für Menschen in sozial schwierigen Situationen schaffen, oder dass konkrete Konzepte für mehr Verteilungs-, Chancen-, Geschlechter- oder Generationengerechtigkeit entwickelt oder erprobt werden.

Weitere Informationen über das Projekt und dessen Förderprogramm finden Sie auf der Webpage des Projekts www.diegesellschaft.de.