



2334
HÄFELEKAR
Unternehmen beraten

Situation von MigrantInnen am Salzburger Arbeitsmarkt

Praxisbeispiele

Studie im Auftrag des Landes Salzburg
für den territorialen Beschäftigungspakt „Arbeit für Salzburg“

Innsbruck, Wien Oktober 2009

Hafelekar Unternehmensberatung
Schober GmbH
Bozner Platz 5
6020 Innsbruck

Tel.: +43/512/58 88 33
Fax: +43/512/58 88 85
Mail: office@hafelekar.at
www.hafelekar.at

Zentrum für Soziale Innovation
Linke Wienzeile 246
1150 Wien

Tel.: +43/1/49 50 442
Fax: +43/1/49 50 442
institut@zsi.at
www.zsi.at

VerfasserInnen

Dr. Paul Schober
Necmiye Kısacık

Mitwirkung

Mag. August Gächter
Dr. Martin Maier
Carina Strigl

Innsbruck, Wien Oktober 2009

INHALTSVERZEICHNIS

1.	EINLEITUNG	5
2.	PROJEKTE DER TERRITORIALEN BESCHÄFTIGUNGSPAKTE (TEPS) IN ÖSTERREICH	6
2.1.	Migra Train	6
2.2.	Perspektive	7
2.3.	Step by Step	9
2.4.	Step by Step Clearing	10
2.5.	VIA Produktionsschule Tirol	11
2.6.	Stützpunkt IAW	12
2.7.	MIA	14
2.8.	Beschäftigung, Qualifizierung und Leasing von arbeitsmarktfernen Menschen	16
2.9.	Comeln	18
2.10.	Deine Chance	19
2.11.	Horizont	21
2.12.	Einstiegs-, Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle	23
2.13.	Boje	25
2.14.	Fachqualifizierungen für Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und arbeitsmarktferne MigrantInnen	27
3.	PROJEKTE AUS DER DATENBANK DER INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) IN ÖSTERREICH	29
3.1.	Arbeitsvermittlung für MigrantInnen durch ISOP Graz	29
3.2.	Integrationsprojekte des Integrationshauses in Wien	31
3.3.	Orientierungs- und Qualifikationsworkshops	34
3.4.	Integration durch Sprachkompetenz	35
3.5.	MIQUA	36
3.6.	Orientierung und Unterstützung bei der Arbeitssuche für MigrantInnen und Flüchtlinge	38
4.	PROJEKTE IM RAHMEN DER GEMEINSCHAFTSINITIATIVE EQUAL IN ÖSTERREICH	40
4.1.	Diversity@Care	40
4.2.	Gleiche Chancen im Betrieb	42
4.3.	ICE - InterCulturExpress	44
4.4.	nEwC_baselines	46
4.5.	Work in Progress	48

4.6.	Interkultureller Kommunaler Aktionsplan	50
4.7.	Integrationsinfoservice von MigrantInnen für MigrantInnen	52
4.8.	Join In	55
4.9.	Interkurlotsen	57
4.10.	Open Up – Empowerment gegen Rassismus am Arbeitsmarkt	59
4.11.	MA.DI.CU	62
4.12.	MIDAS	63
4.13.	Verschiedene Herkunft – Gemeinsame Zukunft	65
4.14.	Miteinander leben – miteinander arbeiten	68
4.15.	Obersteirische Initiativen zur interkulturellen Öffnung der Region	70
5.	WEITERE PROJEKTE IN ÖSTERREICH	73
5.1.	ARLE Arbeiten – Lernen - Leben	73
5.2.	Bildungsberatung für Mädchen türkischer Herkunft und deren Mütter	74
5.3.	Mehrsprachige Bildungsberatung in Linz und Wels	75
5.4.	Mama lernt Deutsch	76
5.5.	Mentoring für MigrantInnen	77
5.6.	Interkulturelle Wirtschaftskompetenz in Salzburg stärken	79
6.	PROJEKTE AUS DER DATENBANK DER INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) IN DEUTSCHLAND	81
6.1.	XENOS – Bundesprogramm	81
6.2.	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz bei Volkswagen	84
6.3.	Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung – Thyssen Stahl AG	86
6.4.	Pro Qualifizierung	89
6.5.	Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung am Arbeitsplatz bei Ford	92
6.6.	BQN II	94
6.7.	Binationale Berufsbildungsprojekte	97
6.8.	Betriebsvereinbarung Fraport AG	99
6.9.	Betriebsvereinbarung Feuerverzinkerei Voigt & Müller	102

1. Einleitung

Diese Darstellung von Praxisbeispielen ist der zweite Band des Abschlussberichts zur Studie „Situation von MigrantInnen am Salzburger Arbeitsmarkt“.

Hier werden 50 Praxisbeispiele aus den verschiedenen Bundesländern und auch aus Deutschland vorgestellt, die sich mit der Arbeitsmarktintegration für Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen.

Damit können die aus den Studienergebnissen analysierten Handlungsfelder und Empfehlungen mit Praxisbeispielen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Themenfeld Migration ergänzt werden.

Die Struktur dieses Berichts folgt den unterschiedlichen Recherchequellen.

Im Kapitel 2 werden 14 Projekte vorgestellt, die von den Territoralen Beschäftigungspakten in Österreich umgesetzt wurden.

Danach folgen 6 österreichische Projekte, die der „Good practice“ Datenbank von ZSI und ILO (International Labor Organisation) entnommen wurden. Diese internationale englischsprachige Datenbank enthält ca. 150 internationale Projekte mit Migrationsthematik

Im Kapitel 4 werden 15 migrationspezifische Projekte der Gemeinschaftsinitiative „Equal“ in Österreich vorgestellt, die im Zeitraum von 2002 bis 2006 zahlreiche Akzente in diesem Bereich setzten.

Im Kapitel 5 werden 6 weitere Projekte aus Österreich vorgestellt, die nicht aus den oben genannten Quellen stammen, die aber eine inhaltliche Nähe zu den im Abschlussbericht gegebenen Handlungsempfehlungen oder aber einen besonderen Salzburg-Bezug aufweisen.

Im abschließenden Kapitel werden 9 deutsche Projekte aus der „Good practice“ Datenbank von ZSI und ILO vorgestellt.

2. Projekte der Territorialen Beschäftigungspakte (TEPs) in Österreich

2.1. Migra Train

<i>Lfd. Nr.:</i>	100
<i>Projekttitlel:</i>	<i>Migra-Train</i>
<i>Zielgruppe:</i>	<i>Menschen mit Migrationshintergrund, die schwerpunktmäßig Ausbildungen im pädagogischen, psychologischen und/oder sozialarbeiterischen Bereich absolviert haben bzw. auch Menschen, die Ausbildungen und Erfahrungen in anderen beruflichen Segmenten, wie z.B. in interkultureller Arbeit oder im Kommunikations- oder Mediationsbereich, etc. erworben haben.</i>
<i>Land:</i>	<i>Österreich, Wien</i>
<i>Projekträger:</i>	<i>Verein Projekt Integrationshaus</i>
<i>Tätigkeit:</i>	<i>Psychosoziale, psychologische und sozialpädagogische Beratungs- und Intensivbetreuungsarbeit.</i> <i>AsylwerberInnen, Flüchtlingen und MigrantInnen wird eine Vielzahl von Maßnahmen im Bildungsbereich, wie Spracherwerb, Heranführung an den Arbeitsmarkt, Förderung der Mehrsprachigkeit und der MigrantInnenkultur angeboten.</i> <i>Weitere wichtige Arbeitsfelder: innovative Entwicklungsarbeit; Projekte, die das Empowerment der Zielgruppe fördern und das Lobbying für die Zielgruppe, sowie die Ausbildung von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.</i>

1. Kurzbeschreibung

Die Maßnahme MIGRA-TRAIN zielt darauf ab, Menschen mit Migrationshintergrund zu TrainerInnen und BeraterInnen im Bildungs- und Arbeitsmarktkontext auszubilden, sofern diese in ihrem Herkunftsland entsprechende Qualifikationen erworben haben.

2. Ausgangslage

In Österreich leben MigrantInnen, die über Ausbildung oder Erfahrung in pädagogischen und sozialen oder juristischen Berufen verfügen. In den Bereichen Beratung Training, aber auch im Vermittlungsbereich stellt die eigene, reflektierte Migrationserfahrung in Verbindung mit Mehrsprachigkeit mittlerweile eine wertvolle Kompetenz dar. Ein 10monatiger Lehrgang soll die Möglichkeit zu einer Professionalisierung ihrer Fähigkeiten und den Eintritt in die Ausbildungs- und Beschäftigungslandschaft in Österreich ermöglichen.

3. Projektziele

Ziel des Lehrgangs ist es, die TeilnehmerInnen zu befähigen, als BeraterInnen, TrainerInnen und VermittlerInnen tätig zu sein. Sie sind spezialisiert auf Fragen von Interkulturalität und Diversität. Die Tätigkeitsfelder umfassen Arbeits- und Bildungsmarkt sowie sonstige Beratungsbereiche – auch im behördlichen Umfeld – in denen interkulturelle Fragestellungen eine Rolle spielen.

4. Aktivitäten

Inhaltliche Schwerpunkte des Lehrgangs:

- Methoden der Beratung
- Fachliche Inhalte der Bildungsberatung und Berufsorientierung
- Trainingsmethoden
- Moderation/Seminarplanung
- Kommunikation

- Interkulturalität und Migration
- Flucht und Beratung von Flüchtlingen
- Lernen in der Zweitsprache
- Schreiben von Berichten und Konzepten
- Gender und Diversität
- Berufsethik und Berufsidentität
- Konfliktmanagement
- Einzel- und Gruppensupervision/Reflexion
- Gesetzliche Grundlagen
- Praktische Berufserfahrung in Beratungs- und Trainingseinrichtungen

Der Lehrgang besteht aus über 900 Unterrichtseinheiten, die innerhalb von 10 Monaten angeboten werden.

Inkludiert sind zwei Praktikumsphasen:

- Phase 1: Ein Monat Intensivpraktikum an 4 Tagen in der Woche
- Phase 2: Fünf Monate Tagespraktikum an 1 Tag in der Woche

Der Lehrgang schließt mit einer schriftlichen Arbeit und einer Prüfung ab.

5. Projektzeitraum

Projektbeginn: Jänner 2008

Projektende: Dezember 2009

6. Kosten und Finanzierungsquellen

- Esf
- AMS
- Waff

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartnern

Das Integrationshaus ist Teil einer großen NGO-Netzwerks im Bereich der Anti-Diskriminierung und Asyl Politik. Die Zusammensetzung des Beratungs- und Ausbildungsteams ist multikulturell. 50 % der MitarbeiterInnen haben eine andere Muttersprache als Deutsch. Davon haben oder hatten 36 % einen Flüchtlingsstatus.

8. Kontaktinformationen

Name	Andrea Eraslan-Weninger
Titel oder Position	DSA
Organisation	Verein Projekt Integrationshaus
Adresse	1020 Wien Engerthstraße 163
Telefon	+43 / 1 / 212 35 20-11
Fax	+43 / 1 / 212 35 20-30
E-Mail	a.eraslan-weninger@integrationshaus.at
Website	http://www.integrationshaus.at/de/projekte/index.shtml?37

2.2. Perspektive

Lfd Nr.: 101

Projekttitle: Perspektive

Zielgruppe: Die Zielgruppe des Projekts "Perspektive" sind benachteiligte und arbeitsmarktferne Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund, z.B Schul- oder LehrabbrecherInnen sowie Jugendliche, die nach Beendigung der

Pflichtschule weder ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben, noch Kundinnen und Kunden des AMS sind. Alter: 15 bis 22 Jahren

Land: Österreich, Salzburg

Projektträger: Berufsförderungsinstitut Salzburg

Tätigkeit:
Das bfi Salzburg ist eine berufliche Aus- und Weiterbildungseinrichtung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das oberste Ziel ist dabei die Herstellung, Erhaltung und Verbesserung der Chancen von Arbeitnehmern auf dem sich laufend verändernden Arbeitsmarkt.

1. Kurzbeschreibung

Perspektive bietet 30 Jugendlichen eine umfassende Unterstützung beim Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt. Der Schwerpunkt liegt im Metall- und Gastronomiebereich. In Zusammenarbeit mit Partnerbetrieben und -einrichtungen erhalten die Jugendlichen eine Basisqualifikation, mit der sich ihre Chancen auf einen guten Ausbildungsplatz erhöhen.

2. Ausgangslage

k.A.

3. Projektziele

Angestrebt wird die (Re-) Integration der Zielgruppe ins berufliche Ausbildungssystem. Wesentlich dabei ist die Möglichkeit zum Abschluss einer formalen, anerkannten Qualifikation bzw. die (Re-) Integration der Zielgruppe ins Erwerbsleben: Ziel ist der Einstieg in eine qualifizierte bzw. qualifizierende Tätigkeit im Metall- oder Tourismusbereich, die Integration in ein positives, berufsbezogenes Umfeld und in weiterer Folge das Erlangen eines Einkommens in Existenz sichernder Höhe.

Die Zielsetzung ist es, 70% der Teilnehmenden in Arbeit oder weitere Schulung zu vermitteln. Damit einhergehend gilt als Zielsetzung die persönliche und soziale Stabilisierung der am Modellprojekt teilnehmenden Personen.

4. Aktivitäten

k.A.

5. Projektzeitraum

Mai 2008 - Dezember 2009

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, Land Salzburg und AMS

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name Mag^a Gabriele Falkner
Organisation Berufsförderungsinstitut Salzburg
Adresse AT 5020 Salzburg
Schillerstraße 30
Telefon +43 / 662 / 88 30 81 - 326
Fax +43 / 662 / 88 32 32
E-Mail info@bfi-sbg.at
Website <http://www.bfi-sbg.at>
<http://81.223.84.174/C1256D5D002565C2/vwContentByKey/N27ML/ESJ041WZOGDE>
[http://81.223.84.174/C1256D71004DEA8C/vwContentByKey/N27GJ/EBJ348PSTRDE/\\$File/Perspektive%20-%20Folder.pdf](http://81.223.84.174/C1256D71004DEA8C/vwContentByKey/N27GJ/EBJ348PSTRDE/$File/Perspektive%20-%20Folder.pdf)

2.3. Step by Step

Lfd Nr.:	102
Projekttitel:	Step by Step
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none">• Ältere, mit Beeinträchtigungen/Behinderungen, mit Migrationshintergrund• Kundinnen und Kunden des AMS Vorarlberg (Frauen ab 45 und Männer ab 50)• Sozialhilfekundinnen und -kunden (anerkannte Flüchtlinge)
Land:	Österreich, Vorarlberg
Projektträger:	FAB
Tätigkeit:	<ul style="list-style-type: none">• Instrumente von Beschäftigungsprojekten, Arbeitsstiftungen• verschiedenen Formen der Personalüberlassung und Arbeitsvermittlung• Darüber hinaus werden geförderte Dauerarbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung und Beratungsdienstleistungen angeboten.

1. Kurzbeschreibung

In diesem Projekt wird die Organisation von Ausbildungsangeboten (z.B. Deutsch, Metall) in Kombination mit Beschäftigung in der Privatwirtschaft oder in einem bereits bestehenden Beschäftigungsprojekt angestrebt. Die Zuweisung der Maßnahmenteilnehmerinnen und -teilnehmer in das Projekt erfolgt ausschließlich durch STEP by STEP Clearing. Anzahl der Plätze: 30 (ca. 90 Personen)

2. Ausgangslage

k.A.

3. Projektziele

In STEP by STEP Beschäftigung sollen folgende Zielsetzungen primär realisiert werden:

- Praxisqualifizierung - Praktische Auseinandersetzung mit relevanten Berufsfeldern - arbeitsmarktnahe Qualifizierung im funktionalen, branchentypischen Bereich;
- Existenzsicherung – durch die Begründung eines Dienstverhältnisses im Projekt;
- Erhöhung der Zugangschancen zum 1. Arbeitsmarkt - quantifizierbare Projektziele sind hier nicht nur die Anzahl der (nachhaltigen) Arbeitsaufnahmen auf dem ersten Arbeitsmarkt, sondern auch die Teilnahme an Qualifizierung (Erhöhung der Sprachkompetenz, Erhöhung des Bewerbungs-Know-hows, arbeitsplatznahe Ausbildungen) sowie die Bewältigung des Projektes ohne Abbruch.

60% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen das Angebot ohne Abbruch bewältigen, 30% davon sollen eine weiterführende Beschäftigung oder Qualifizierung aufnehmen.

4. Aktivitäten

k.A.

5. Projektzeitraum

Projektbeginn: Jänner 2008

Projektende: Dezember 2009

6. Kosten und Finanzierungsquellen

k.A.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name	Martina Ender
Titel oder Position	Ansprechperson
Organisation	FAB

Adresse AT 6850 Dornbirn
Färbergasse 15
Telefon +43 / 5572 / 53209-0
Fax +43 / 5572 / 53209-4
E-Mail martina.ender@fab.at
Website <http://www.fab.at>

2.4. Step by Step Clearing

Lfd Nr.: 103
Projekttitle: *Step by Step Clearing*
Zielgruppe: *Ältere, mit Beeinträchtigungen/Behinderungen, mit Migrationshintergrund, Kundinnen und Kunden des AMS Vorarlberg (alle Bezirke) und zwar Frauen ab 45 und Männer ab 50 und Sozialhilfekundinnen und -kunden, und zwar anerkannte Flüchtlinge (vorwiegend aus Tschetschenien).*
Land: *Österreich, Vorarlberg*
Projektträger: *FAB*
Tätigkeit:

- *Instrumente von Beschäftigungsprojekten, Arbeitsstiftungen*
- *verschiedene Formen der Personalüberlassung und Arbeitsvermittlung*
- *Anbieten geförderter Dauerarbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung und Beratungsdienstleistungen.*

1. Kurzbeschreibung

Neben der Frage der Arbeitsfähigkeit werden die jeweiligen persönlichen Perspektiven thematisiert und geklärt. Personen, die nicht in das Modellprojekt STEP by STEP Beschäftigung vermittelt werden können, erhalten im Rahmen des STEP by STEP Clearing individuelles Einzelcoaching. Die Zuweisung in das Clearing erfolgt landesweit durch AMS und Sozialhilfe.

2. Ausgangslage

k.A.

3. Projektziele

Im Projekt STEP by STEP Clearing sollen etwa 160 Personen, die vom AMS und von der Sozialhilfe zugewiesen werden, eine umfassende Abklärung sowohl hinsichtlich der Arbeitsfähigkeit als auch in Bezug auf persönliche Perspektiven bekommen. Diese dient in weiterer Folge als Entscheidungshilfe für die jeweiligen Unterstützungssysteme bzw. allfällige Fallkonferenzen.

Ziel ist die umfassende Abklärung der Arbeitsfähigkeit von Personen mit gesundheitlichen, psychischen und/oder sozialen Einschränkungen (ältere Arbeitsuchende und Konventionsflüchtlinge).

4. Aktivitäten

k.A.

5. Projektzeitraum

k.A.

6. Kosten und Finanzierungsquellen

k.A.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name Martina Ender
Titel oder Position Ansprechperson
Organisation FAB
Adresse AT 6850 Dornbirn
Färbergasse 15
Telefon +43 / 5572 / 53209-0
Fax +43 / 5572 / 53209-4
E-Mail martina.ender@fab.at
Website <http://www.fab.at>

2.5. VIA Produktionsschule Tirol

Lfd Nr.: 104
Projekttitle: VIA Produktionsschule Tirol
Zielgruppe: Weibliche Jugendliche zwischen 15 und 19 Jahren unter besonderer Berücksichtigung von weiblichen Jugendlichen mit migrantischem Hintergrund
Land: Österreich, Tirol
Projektträger: Ibis Acam Bildungs GmbH
Tätigkeit:

- Förderung und Vernetzung der Ressourcen
- Unterstützung der Menschen sowie Organisationen, ihre Fähigkeiten und Perspektiven zu erweitern, um neue berufliche und wirtschaftliche Chancen zu nutzen.

1. Kurzbeschreibung

Die Strategie des Beschäftigungspaktes Tirol ist es, mittels eines bisher in Tirol noch nicht vorhandenen Maßnahmenangebots (Produktionsschule Tirol) Zielgruppen zu erreichen, die mit dem bereits bestehenden Angebot an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen noch nicht ausreichend erfasst werden konnten. Die Produktionsschule wird im Sommer 2008 aufgebaut und soll im September 2008 mit 32 Teilnehmerinnenplätzen eröffnet werden. Bis 2009 sollen die Teilnehmerinnenplätze auf 48 ausgebaut werden.

2. Ausgangslage

k.A.

3. Projektziele

Die Produktionsschule verfolgt eine Strategie der Aktivierung, Motivierung und Qualifizierung der weiblichen Jugendlichen mit dem Ziel, die Teilnehmerinnen zur Gestaltung und Planung persönlicher und beruflicher Perspektiven zu befähigen.

Grundlegendes Ziel ist es zu erreichen, dass sich die Teilnehmerinnen wieder mit dem Thema Bildung und Arbeit auseinandersetzen und sich daraus Möglichkeiten einer beruflichen und gesellschaftlichen Eingliederung erarbeiten lassen. Als unmittelbare Integrationswirkung ist die „Vermittlung“ der Teilnehmerinnen in das berufliche Erstausbildungssystem oder in den Arbeitsmarkt, d. h. die Aufnahme eines Schulbesuchs oder einer Ausbildung oder den Beginn einer Lehrausbildung bzw. die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz, vorgesehen.

Die weiblichen Jugendlichen können dabei Berufsfelder in der Holz-, Metall- oder Textilbearbeitung sowie im Medien- oder Verkaufssektor kennen lernen. Durch kreatives Experimentieren mit den Materialien und der Technik entstehen neue und hochwertige Produkte aus Abfallprodukten, die bei von den Teilnehmerinnen organisierten Veranstaltungen

verkauft werden. Die Mädchen erwerben sich so Grundqualifikationen in unterschiedlichsten Bereichen und verstärken ihre lösungsorientierte Kompetenz für Arbeitsprozesse.

In den 30 Stunden pro Woche geht es in der VIA - Produktionsschule aber noch um mehr: Das Coaching bietet den Teilnehmerinnen eine verlässliche Wegbegleitung während der gesamten Verweildauer. Während sich das Einzelcoaching auf Zielplanung, Perspektivenklärung und aktive Praktikums- und Arbeitssuche sowie Elternarbeit konzentriert, findet im Gruppencoaching eine laufende Reflexion der aktuellen Arbeitserfahrungen, ein Training sozialer Kompetenzen, Teamfähigkeit und Konfliktlösestrategien, etc. statt. Zudem werden die Teilnehmerinnen zu neuen Lernerfahrungen motiviert. In Kleingruppen schließen die Mädchen ihre individuellen Wissenslücken in mathematischen Grundlagen, Deutsch, Deutsch als Fremdsprache, EDV und machen sich mit verschiedenen Lerntechniken vertraut.

4. Aktivitäten

k.A.

5. Projektzeitraum

Projektbeginn: April 2008

Projektende: Dezember 2009

6. Kosten und Finanzierungsquellen

Land Tirol, AMS Tirol, Stadt Innsbruck sowie Mittel des Europäischen Sozialfonds.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name	Mag ^a . Miriam Merzhäuser
Position	Projektleitung
Organisation	Ibis Acam Bildungs GmbH
Adresse	6020 Innsbruck Olympiastr. 17
Telefon	Tel.: +43 / 664 / 8563669
E-Mail	miriam.merzhaeuser@ibisacam.at
Website	http://www.ibisacam.at http://content.tibs.at/amg/?getPage=div/via.html&menu=1483 http://content.tibs.at/pix_db/documents/Folder_VIAProduktionsschuleTirol1.pdf

2.6. Stützpunkt IAW

Lfd Nr.: 105
Projekttitel: Stützpunkt IAW - Integration der Asylberechtigten durch Arbeit, Bildung und Wohnen
Zielgruppe: Asylberechtigte Frauen und Männer, die in der letzten Phase der auslaufenden Grundversorgung noch keinen Arbeitsplatz bzw. keine Wohnung gefunden haben, erhalten, vermittelt durch die beauftragten Betreuungseinrichtungen, Zugang zum Modellprojekt.
Land: Österreich
Projekträger: IAB, Verein SAUM, Verein Wohnplattform
Tätigkeit:

- IAB: (Bildungsberatung, BIZ-Technikrallye für Mädchen)
- BIZ-Veranstaltungen
- Verein SAUM
- Verein Wohnplattform

1. Kurzbeschreibung

Im Projekt sollen für die Projektteilnehmer/innen (asylberechtigte Personen) alle zentralen Fragestellungen der zukünftigen eigenständigen Existenzsicherung in sog. One-Stop-Shop-Prinzip bearbeitet werden.

Folgende, aufeinander abgestimmte Module werden im Modellprojekt angeboten:

- Modul Arbeit: Beschäftigung (7 Vollzeit- und 5 Teilzeitarbeitsplätze) während der gesamten Projektlaufzeit durch Abschluss eines Dienst- bzw. Arbeitsvertrages;
- Modul Beratung und Qualifizierung: Fokussierung des Sozialberatungs- und Qualifizierungsangebots auf die speziellen Bedürfnisse der Asylberechtigten;
- Modul Wohnen: v.a. Unterstützung der Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer und deren Familien bei der Wohnungssuche bzw. Organisieren einer Übergangswohnung.

2. Ausgangslage

k.A.

3. Projektziele

Die Zielsetzung des Projektes umfasst u.a. die existenzielle Absicherung von Asylberechtigten durch Beschäftigung im Projekt und dadurch die Verringerung der Sozialhilfekosten, die Förderung des Zugangs zu Beschäftigung und Bereitstellen von qualifizierten Arbeitskräften am Arbeitsmarkt und die Sensibilisierung von Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber/innen von Asylberechtigten und MigrantInnen.

Weiters soll den Projektteilnehmer/innen die Wichtigkeit von Bildung und Qualifizierung für die Integration in den Arbeitsmarkt übermittelt und bei der Orientierung am Arbeitsmarkt Unterstützung angeboten werden.

Zudem soll für die Zielgruppe leistbare Wohnräume aufgeschlossen und gesichert werden und durch Sensibilisierung der Zielgruppe, bezüglich Regeln und Normen im Wohnumfeld, die Entlastung von angespannten Wohnsituationen unterstützt werden. Die soziale Stabilisierung der Zielgruppe in der Gesellschaft wird angestrebt.

4. Aktivitäten

k.A.

5. Projektzeitraum

Projektbeginn: Oktober 2008

Projektende: September 2009

6. Kosten und Finanzierungsquellen

k.A.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name	Monika Einsiedler
Titel oder Position	Mag.a
Organisation	IAB – Institut für Ausbildungs- und Beschäftigungsberatung
Adresse	AT 4020 Linz Scharitzerstraße 11
Telefon	+43 / 732 / 731333
Fax	+43 / 732 / 731333-3
E-Mail	monika.einsiedler@iab.at
Website	http://www.iab.at

Name Josef Pürmayr
Titel oder Position Mag.
Organisation Verein SAUM – Sozial- und Ausbildungsinitiative Unteres Mühlviertel
Adresse AT 4222 Langenstein
Fallnerweg 3
Telefon +43 / 7237 / 5448
Fax +43 / 73237 / 5448-15
E-Mail josef.puermayr@saum.at
Website <http://www.saum.at>

Name Hubert Mittermayr
Titel oder Position Ansprechperson
Organisation Verein Wohnplattform
Adresse AT 4020 Linz
Harrachstraße 54
Telefon +43 / 732 / 603104
Fax +43 / 732 / 603104-3
E-Mail h.mittermayr@verein-wohnplattform.at
Website <http://www.verein-wohnplattform.at>

2.7. MIA

Lfd Nr.: 106
Projekttitle: MIA
Zielgruppe:

- Frauen, mit Migrationshintergrund
- alle Altersgruppen mit Migrationshintergrund in der Region Salzkammergut
- Betriebe und regionale Entscheidungsträger/innen

Land: Österreich
Projektträger: Bildungszentrum Salzkammergut
Tätigkeit:
*Das Bildungszentrum Salzkammergut ist eine regionale Bildungseinrichtung mit hoher fachlicher und sozialer Kompetenz in den Bereichen Arbeit, Soziales und Bildung.
Gesellschaftliche Entwicklungen bedürfen immer neuer Konzepte und Ideen.
Sie entwickeln innovative Projekte in den Bereichen Arbeit, Soziales und Bildung.*

1. Kurzbeschreibung

Das vorliegende Projektkonzept mit dem Titel MIA beinhaltet Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Situation von weiblichen Migrantinnen. MIA nimmt sich der Thematik auf drei Ebenen – Migrantinnen, Betrieb und Gesellschaft – an, damit ein umfassender und erfolgreicher Integrationsprozess eingeleitet werden kann.

Individualebene: ICH – Leben und Arbeiten zwischen den Kulturen
Dieses Modul beschäftigt sich mit der individuellen Situation der Teilnehmerinnen. Das Ziel dieses Projektteils liegt darin, dass die Migrantinnen selbst befähigt werden ihre Integration und das Zusammenleben selbst zu gestalten. Hierbei liegt der Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich der Analyse und der Verbesserung individueller formaler bzw. informeller Kompetenzen und Rahmenbedingungen mit dem primären Ziel der Verbesserung der Arbeitssituation. Vorrangige Aktivitäten sind Potenzialanalyse zur Kompetenzfeststellung, Case

Management als Instrument zur bedarfsgerechten Hilfestellung und Bildungsmanagement zur Organisation der Aus- und Weiterbildung.

Betriebliche Ebene: SIE – Unterschiedliche Kulturen – ein Ziel

Im Rahmen der betrieblichen Aktivitäten stehen Sensibilisierung und Beratung zu den Themen Diversity Management und Ethnik/Minority Management im Vordergrund. Die Initiierung von bedarfsgerechten Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung ist ein wesentliches Ergebnis dieses Bereiches. Auf betrieblicher Ebene ist vorgesehen, basierend auf ausführlichen Betriebsdiagnosen, Betriebsberatungen durchzuführen und in weiterer Folge die Umsetzung von konkreten betrieblichen Projekten zu begleiten.

Gesellschaftliche Ebene: WIR – Leben in der Vielfalt

Begleitend zu den betrieblichen und individuellen Maßnahmen steht in diesem Teil die soziale Integration im Mittelpunkt. Dies bedeutet einerseits, dass Migrantinnen durch Personen mit Migrationshintergrund, die bereits erfolgreich im Beruf und/oder Privatleben integriert sind, mittels Mentoring begleitet und unterstützt werden. Andererseits wird es Maßnahmen zur Vernetzung und Sensibilisierung von regionalen Entscheidungsträger/innen aus Politik und Wirtschaft geben.

Die Ergebnisse und die Erreichung der Ziele werden laufend dokumentiert.

2. Ausgangslage

k.A.

3. Projektziele

Das Projekt MIA zielt darauf ab, Frauen mit Migrationshintergrund aus der Region Salzkammergut (Bezirke Gmunden, Vöcklabruck und Kirchdorf) eine gleichberechtigte Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen, kulturellen und ökonomischen Leben zu ermöglichen. Schwerpunkt liegt dabei im Bereich der beruflichen Laufbahn, mit dem Ziel 24 Migrantinnen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren oder eine berufliche Weiterentwicklung zu erreichen. Jedoch kann das Thema der Integration am Arbeitsmarkt nicht gesondert betrachtet werden, da sich ein Integrationsprozess auf vielen Ebenen des Lebens abspielt. Integration wird als ein wechselseitiger Prozess gesehen, der alle daran beteiligten Personen einbeziehen soll.

Ein weiteres Ziel ist somit die Schaffung von betrieblichen Rahmenbedingungen und die Einführung konkreter Maßnahmen zur besseren Integration von migrantischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in 4 Betrieben.

Außerdem wird eine Erhöhung der lokalen Akzeptanz durch die Einbeziehung von regionalen Meinungsträger/innen angestrebt. Eine umfassende Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit, sowie der Aufbau von regionalen Netzwerken werden durchgeführt. MIA definiert sich dabei als Ergänzung und Schnittstelle zu bestehenden Informations- und Beratungseinrichtungen.

4. Aktivitäten

k.A.

5. Projektzeitraum

Projektbeginn: April 2008

Projektende: Dezember 2009

6. Kosten und Finanzierungsquellen

k.A.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name	Stefan Enter
Organisation	Bildungszentrum Salzkammergut
Adresse	AT 4802 Ebensee Webereistraße 300
Telefon	+43 / 6133 / 6185-0
Fax	+43 / 6133 / 6185-20
E-Mail	office@bildungszentrum-skg.at
Website	http://www.bildungszentrum-skg.at http://www.bildungszentrum-skg.at/Inhalt/Projekt%FCbersicht%20MIA%20270608.pdf

2.8. Beschäftigung, Qualifizierung und Leasing von arbeitsmarktfernen Menschen

Lfd Nr.:	107
Projekttitel:	<i>Beschäftigung, Qualifizierung und Leasing von arbeitsmarktfernen Menschen</i>
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none">• <i>AsylantInnen</i>• <i>AsylwerberInnen</i>• <i>Menschen mit Migrationshintergrund</i>• <i>SozialhilfebezieherInnen</i>
Land:	<i>Österreich</i>
Projektträger:	<i>Verein ALOM</i>
Tätigkeit:	<ul style="list-style-type: none">• <i>Beratung und Coaching bei der Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven</i>• <i>Stärkung der persönlichen und sozialen Kompetenzen (zB Selbstsicherheit, Selbstwert, Entscheidungsfähigkeit)</i>• <i>Berufliche Qualifizierung - auch mit Ermöglichung eines Berufsabschlusses</i>• <i>Begleitung bei der Integration in den Arbeitsmarkt</i>• <i>Kooperation und Vernetzung mit relevanten Organisationen zu arbeitsmarktpolitischen Themen (im Sinne einer „guten Arbeit“ für alle).</i>

1. Kurzbeschreibung

Oberstes Ziel des Projektes ist die dauerhafte Schaffung von Teilhabe an der Erwerbsarbeit für mindestens zwölf Frauen und Männern, die im oberen Mühlviertel wohnen, im erwerbsfähigen Alter sind und entweder Sozialhilfe beziehen und/oder als asylberechtigt gelten. Ebenso ist die Verbesserung der eigenen Lebenssituation und eine Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstbestimmung für eine marginalisierten Gruppe ein wesentliches Ziel.

2. Ausgangslage

k.A.

3. Problemstellung

12 Personen soll - in zeitlich gestaffelten Einstiegen - ein befristetes Dienstverhältnis angeboten werden, in dem beide Seiten überprüfen können, ob ein längeres Dienstverhältnis für sie in Frage kommt.

Gemeinsam mit den Mitarbeiter/innen des Sozialhilfeverbandes Rohrbach erfolgt eine Aufschließung potentieller Mitarbeiter/innen. Informationsrunden und eine Vorauswahl der Teilnehmer/innen folgen.

Als Arbeitserprobungsfelder kann der Verein auf eine bereits bestehende Infrastruktur zurückgreifen: Gastronomie im Jugendgästehaus Ulrichsberg, Tischlerarbeiten und Grünraumpflege in der Böhmerwaldwerkstatt in Aigen und Produktionsarbeiten im textilen Bereich in der ALOM Manufaktur in Haslach.

Intensive sozialarbeiterische Begleitung der Teilnehmer/innen im Sinne von Case-Management wird kontinuierlich angeboten. Im Konkreten bedeutet dies eine Problemerkennung und Koordination der involvierten Beratungs- und Sozialeinrichtungen bzw. Aufbau einer adäquaten Unterstützungsstruktur außerhalb des Arbeitsbereiches.

In den einzelnen Arbeitsfeldern erwerben die Teilnehmer Grundkenntnisse aus den jeweiligen Bereichen, sammeln Erfahrungen in kleinen Arbeitsgruppen und können sich an die Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit gewöhnen. Fehlende Qualifikationen (Deutsch als Fremdsprache, Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse und PC-Kenntnisse) werden vereinsintern oder extern vermittelt.

Nach entsprechender interner Stabilisierung in einem oder mehreren Arbeitsfeldern des Vereines beginnt die Phase der Erprobung des Erlernten in den Betrieben. Gemeinnütziges Leasing dient den Teilnehmer/innen als Überprüfung ihrer Fitness für den ersten Arbeitsmarkt.

Eine Informationskampagne bzw. Sensibilisierung bei den Unternehmen bezüglich Einstellung von arbeitsmarktfremden Personen schafft die Voraussetzung für gemeinnütziges Leasing. Durch das Leasing entsteht vorerst, während der Überlassungszeit bis zu einem Jahr, keinerlei Behaltspflicht. Aufgrund der relativ langen und geförderten „Einschulungsphase“ können Ängste abgebaut und die Chance auf eine fixe Übernahme erhöht werden. Das Leasing wird zum Sprungbrett auf einen dauerhaften Arbeitsplatz.

4. Projektziele

Neben der dauerhaften Schaffung von Teilhabe an der Erwerbsarbeit für mindestens zwölf Frauen und Männern werden folgende weitere Zielsetzungen angestrebt:

- Förderung von Frauen, die von Armut bedroht sind - die Chancengleichheit von Frauen ist in den Leitgedanken des Vereins ALOM verankert
- Erhöhung der Durchlässigkeit beim Wechsel von Sozialhilfebezug hin zur Erwerbsarbeit
- Schaffung des Bewusstseins einer gesellschaftlichen/kommunalen Verantwortung für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben der betroffenen Menschen
- Aufschließung von Arbeitsplätzen für die Zielgruppe in Unternehmen - mindestens 5 Personen sollen dauerhaft einen Arbeitsplatz in der Privatwirtschaft finden

5. Aktivitäten

k.A.

6. Projektzeitraum

Projektbeginn: Mai 2008

Projektende: Dezember 2009

7. Kosten und Finanzierungsquellen

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name	Bernhard Enzenhofer
Titel oder Position	Geschäftsführer
Organisation	Verein ALOM

Adresse AT 4160 Aigen
Dreisesselbergstraße 1
Telefon +43 / 7281 / 8010 40
Fax +43 / 7281 / 8010 8
Handy +43 / (0)664 / 4225742
E-Mail enzenhofer@alom.at
Website <http://www.alom.at>

2.9. Comeln

Lfd Nr.: 108
Projekttitle: *Comeln - Bildungs- und Berufsorientierung für Migrantinnen und Migranten*
Zielgruppe: *Menschen mit Migrationshintergrund, die einen legalen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Diese können sowohl anerkannte Flüchtlinge, Personen mit oder ohne österreichischer Staatsbürgerschaft als auch Migrant/innen der ersten und zweiten Generation sein.*
Land: *Österreich*
Projektträger: *VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation mbH*
Tätigkeit: *Ausbildungsbetreuung*

1. Kurzbeschreibung

Entwicklung und Erprobung eigener Berufsorientierungs- und Aktivierungskurse für die Zielgruppe der MigrantInnen. Insgesamt werden - zeitlich nacheinander - drei Berufsorientierungskurse über einen Zeitraum von jeweils zwölf Wochen à 24 Wochenstunden durchgeführt. Es ist geplant, die Erfahrungen der ersten Kurse in den jeweils folgenden einzubringen, in dem die Maßnahmen entsprechend adaptiert werden. In den drei Kursen sollen jeweils zwölf Personen teilnehmen. Folgende, auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmte Schwerpunkte werden in den Kursen jedenfalls behandelt:

- Situation auf dem oberösterreichischen Arbeitsmarkt, Anforderungen und Möglichkeiten für die Zielgruppe im Allgemeinen und für die einzelnen Teilnehmer/innen im Besonderen.
- Allgemeine Information über das österreichische Sozialsystem (Rechte und Pflichten), relevante Institutionen wie Arbeiterkammer, Gewerkschaft etc.
- Information über Qualifizierungsmöglichkeiten, Stiftungen, Angebote des AMS, etc.
- Vermittlung von notwendigen Informationen über die österreichische Arbeitskultur (Soft Skills)
- Motivationssteigerung im Hinblick auf das Eingehen von konkreten Bildungsmaßnahmen

2. Ausgangslage

k.A.

3. Projektziele

Aufbauend auf die in den Pilotprojekten gemachten Erfahrungen sollen eigene Berufsorientierungs- und Aktivierungskurse entwickelt und erprobt werden, die den speziellen Bedürfnissen der Zielgruppe angepasst sind. Dabei sollen insbesondere Maßnahmen (Methoden und Instrumente) entwickelt und erprobt werden, die eine erfolgreiche und nachhaltige Integration von MigrantInnen in den österreichischen Arbeitsmarkt fördern.

Weiters sollen potenzielle Ausbildungs- und Beschäftigungsunternehmen für die Zielgruppe aufgeschlossen werden und den Unternehmen nachgefragte Arbeitskräfte angeboten werden.

In Einzelfällen (bei Bedarf) soll den Projektteilnehmer/innen Orientierung und Unterstützung bei der Existenzgründung (Weg in die Selbständigkeit) angeboten werden. Hier ist insbesondere die Information über bestehende Voraussetzungen und Rahmenbedingungen sowie die Vermittlung an bestehende Unterstützungsstrukturen, etc. anzuführen.

4. Aktivitäten

k.A.

5. Projektzeitraum

Projektbeginn: April 2008

Projektende: Dezember 2009

6. Kosten und Finanzierungsquellen

k.A.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name	Margarete Fischer
Titel oder Position	Dr.
Organisation	VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation mbH
Adresse	AT 4020 Linz Fröbelstraße 16
Telefon	+43 / 732 / 658 759
Fax	+43 / 732 / 658 759-225
E-Mail	office@vfq.at
Website	http://www.vfq.at

2.10. Deine Chance

Lfd Nr.: 109
Projekttitel: Deine Chance
Zielgruppe: SchülerInnen mit Migrationshintergrund im Alter von 14 bis 18 Jahren,
- die ihre Schulpflicht 2007 beenden,
- die bislang eine reguläre Lehrausbildung oder den Besuch einer
weiterführenden Schule nicht in Erwägung ziehen
- Jugendliche mit Migrationshintergrund im Alter von 14 bis 18 Jahren,
- die an einer Lehrstelle interessiert sind,
- die sich über ihre beruflichen Möglichkeiten generell informieren und
beraten lassen wollen
Land: Österreich
Projektträger: Berufsförderungsinstitut Oberösterreich
Tätigkeiten:
Das Berufsförderungsinstitut OÖ zählt zu den größten Anbietern von
beruflicher Aus- und Weiterbildung im Bundesland.

1. Kurzbeschreibung

"Deine Chance" - ist ein Projekt zur Förderung von Chancen zum erfolgreichen Berufseinstieg für Jugendliche und Junge Erwachsene mit migrantischem Hintergrund. Eine umfassende Palette an koordinierten Maßnahmen wie Berufsorientierung (Ergänzung/Erweiterung des Angebotes in Pflichtschulen), Sensibilisierung und Aktivierung von Jugendlichen und Sensibilisierung, Beratung und Coaching von ethnischen Ökonomien ist vorgesehen.

- Berufsorientierung: Ergänzung/Erweiterung des Angebotes in Pflichtschulen
- Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung und Aktivierung von Jugendlichen und deren soziales Umfeld (Erziehungsberechtigte, Vertretungen der Familiensysteme, Pflichtschule)
- Sensibilisierung, Beratung und Coaching von ethnischen Ökonomien
- Matching von Ausbildungswünschen und -möglichkeiten auf Basis realer Leistungsprofile
- Absicherung des Ausbildungsverlaufes durch begleitende Betreuung von Betrieben, Schulen und Jugendlichen
- Ausbildung und Einsatz von Jugendbetreuer/innen zu/als Berufseinstiegs-Coaches
- Sensibilisierungs- Workshops für Lehrkräfte sowie Ausbilder/innen, Personalverantwortliche, BetriebsrätInnen und Jugendvertrauenspersonen
- Schnuppertage in (Lehr-)Werkstätten
- Potentialanalysen Lehrberufe
- Intensiv-Förderkurse Deutsch und Mathematik für Jugendliche mit Asylberechtigung/Konventionsflüchtlingsstatus
- Einschlägige Beratung und Aktivierung von Eltern und Jugendlichen mit Asylberechtigung/Konventionsflüchtlingsstatus

2. Ausgangslage

Ein hoher Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hat erhebliche Probleme beim Übergang von der Pflichtschule in ein Berufsleben, welches in Zukunft Einkommenssicherheit und gute Integrationschancen bietet. Die Ursachen dafür sind vor allem: Defizite in der schulischen Basisbildung, verursacht durch mangelhafte Deutschkenntnisse; wenig bis keine Kenntnisse über die österreichischen Wege in die Berufswelt samt Minderschätzung einer Lehre gegenüber Hilfsarbeit; hoher Einfluss des familiären Umfeldes auf Lebenswegentscheidungen, wobei auch migrantische Familien/Eltern die österreichische Berufswelt kaum oder nur in kleinsten Ausschnitten kennen.

Fehlentscheidungen beim Übergang von der Schule in den Beruf führen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu den bekannten Problemlagen, wie: hohes Arbeitsplatz- bzw. Arbeitslosigkeitsrisiko; geringes Einkommen und soziale Randexistenz; Die Interpretation dieser Phänomene reicht von der herkunftsbedingten Ausgrenzung und damit zunehmender Integrationsunwilligkeit bis hin zu Gewaltbereitschaft bei männlichen Jugendlichen und jungen Männern oder Resignation und Hinnahme traditioneller Frauenrollen der Herkunftsgesellschaft bei Mädchen und jungen Frauen.

Abschließend ist hier zu erwähnen, dass die Gesellschaften der hoch entwickelten europäischen Länder, wie auch Österreich, es sich nicht länger leisten können, auf eine gleichberechtigte Mitwirkung und Chancenverteilung für unsere neuen MitbürgerInnen migrantischer Herkunft zu verzichten. Alle aktuellen Statistiken zur demografischen Entwicklung und zur Zunahme von MitbürgerInnen migrantischer Herkunft weisen darauf hin, dass hier neue Wege zu beschreiten sind. Das gegenständliche Projekt „Deine Chance 2“ mit seinen Partnern versteht sich als einer dieser neuen Wege.

3. Projektziele

Die primäre Zielsetzung dieses Projektes ist eine möglichst direkte und rasche Heranführung von Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund an eine fundierte berufliche Ausbildung und damit in ein gesichertes Erwerbsleben. Die so genannte Arbeitsmarktferte soll hier durch einen ungebrochenen Brückenschlag zwischen Pflichtschule und Berufseinstieg/Berufsleben vermieden werden.

Die speziellen Bedürfnisse von Mädchen mit Migrationshintergrund und Jugendlichen von Familien mit Asylberechtigung bzw. Konventionsflüchtlingsstatus werden dabei gesondert berücksichtigt.

4. Aktivitäten

SchülerInnen, Jugendliche mit Migrationshintergrund haben aufgrund ihrer sozialen, kulturellen und familiären Sozialisation oftmals schlechtere berufliche Chancen, sowie Probleme im Zugang zu Lehrstellen. Daher sollten sie möglichst noch während der Pflichtschulzeit unterstützt und gefördert werden (Beratung, Coaching, Training, Vorbereitung zur Lehre).

Weiters passieren Bewusstseinsbildungs- und Sensibilisierungsveranstaltungen im Umfeld von Jugendlichen mit Migrationshintergrund:

- Aktivierende Informationsveranstaltungen an jedem Projektstandort für Eltern und Verwandte von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, EntscheidungsträgerInnen und MitarbeiterInnen von Jugendzentren und Jugendvereinen, die mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund arbeiten
- Sensibilisierungsworkshops für Lehrkräfte von Hauptschulen, Polytechnischen Schulen/Lehrgängen und Berufsschulen. Die Lehrkräfte aus den drei Schultypen werden dabei bewusst gemischt, damit unterschiedliche Erfahrungen eingebracht werden können

5. Projektzeitraum

Projektbeginn: April 2008

Projektende: Dezember 2009

6. Kosten und Finanzierungsquellen

Gemeinschaftsinitiative von BFI OÖ, ÖGB OÖ und WK OÖ; gefördert vom Land OÖ-Sozialabteilung, BMWA und ESF,

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name	Monika Pramreiter
Organisation	Berufsförderungsinstitut Oberösterreich
Adresse	AT 4020 Linz Raimundstraße 3-5
Telefon	+43 / 732 / 6922-5429
Fax	+43 / 732 / 6922-5689
E-Mail	monika.pramreiter@bfi-ooe.at
Website	http://www.bfi-ooe.at http://www.migrare.at/cms/images/news/tagung_praesentation_deinechance.pdf

2.11. Horizont

<i>Lfd Nr.:</i>	<i>110</i>
<i>Projekttitel:</i>	<i>Horizont</i>
<i>Zielgruppe:</i>	<i>Jugendliche mit Migrationshintergrund aus dem Raum Salzkammergut</i>
<i>Land:</i>	<i>Österreich</i>
<i>Projektträger:</i>	<i>Verein Bildungszentrum Salzkammergut</i>
	<i>Tätigkeit:</i>
	<i>Regionale Bildungseinrichtung mit hoher fachlicher und sozialer Kompetenz in den Bereichen Arbeit, Soziales und Bildung.</i>
	<i>Sie entwickeln innovative Projekte in den Bereichen Arbeit, Soziales und Bildung.</i>

1. Kurzbeschreibung

Im Rahmen dieses Projektes ist die Einrichtung von drei Werkstätten (Textil, Metall, Medien- und Kulturwerkstatt) geplant. Die Inhalte und Aktivitäten des gegenständlichen Konzepts orientieren sich an den langjährig bewährten Modellen der beruflichen Integrationsförderung aus Dänemark und Deutschland. Das Modell begegnet der Dominanz kognitiver Lernprozesse (Sprach- und Schriftlastigkeit) und der unzureichenden Förderung von sozialen und emotionalen Kompetenzen. Ausgangspunkt ist ein ganzheitliches Lernen, weg von der Defizitorientierung zur Potenzialorientierung.

Kernprozess: die Produktionsbereiche

Die Produktionsbereiche stellen das didaktische Kernelement des Modells dar. Die Produktion marktfähiger Erzeugnisse und Dienstleistungen muss in einer ständigen Balance zwischen pädagogischen und ökonomischen Zielen erfolgen. Es findet ein ständiger Abgleich zwischen Arbeitsauftrag und individuellen Entwicklungsstand der Jugendlichen statt. Insgesamt werden 3 verschiedene Werkstätten (Textil-, Metall- und Medien- und Kulturwerkstatt) angeboten. Die technischen und sozialen Organisationsstrukturen sind betriebsnah ausgerichtet. Die Lern- und Produktionsprozesse sind für die Jugendlichen nachvollziehbar und hinterfragbar. Die Produktionsbereiche sind die didaktischen und pädagogischen Zentren.

Produziert wird für den Verkauf bzw. es werden Dienstleistungen angeboten, die auf dem Markt nachgefragt sind. Lernprozesse finden über Produktionsprozesse statt, es erfolgt keine Trennung von Lern- und Arbeitsort. Produktorientierung führt zum Erkennen des Wertes der eigenen Arbeit.

Individuelle Prozesse: Potenzialanalyse, psychosoziale Unterstützung, Berufsorientierung, Lernbegleitung, Förderplanung, Elternarbeit, Praktika, nachträglicher Erwerb von Schulabschlüssen, Bewerbungstraining.

Gruppenprozesse: Suchtprävention, Medienkompetenz, Gewaltprävention, interkulturelle Kompetenz, sportliche Aktivitäten.

2. Ausgangslage

k.A.

3. Projektziele

Hauptziel ist die berufliche und soziale Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch fachliche Qualifikation und die Erweiterung ihrer sozialen Kompetenzen:

- Potenziale junger Menschen erkennen und fördern;
- Nachreifungsprozesse in der Persönlichkeitsentwicklung unterstützen;
- persönliche, kulturelle und soziale Kompetenzen fördern;
- emotionale, psychosoziale Probleme und Beeinträchtigungen lokalisieren und entsprechende Hilfestellungen anzubieten;
- Nachholen schulischer Abschlüsse fördern;
- Integration ins Erwerbsleben vorbereiten und unterstützen;
- Beseitigung von gesellschaftlicher Diskriminierung und Integrationshemmnissen.

4. Aktivitäten

k.A.

5. Projektzeitraum

Projektbeginn: April 2008

Projektende: Dezember 2009

6. Kosten und Finanzierungsquellen

k.A.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name	Stefan Enter
Organisation	Verein Bildungszentrum Salzkammergut
Adresse	4802 Ebensee Webereistraße 300
Telefon	+43 / 6133 / 6185-12
Fax	+43 / 6133 / 6185-20
E-Mail	st.enter@bildungszentrum-skg.at
Website	http://www.bildungszentrum-skg.at

2.12. Einstiegs-, Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle

<i>Lfd Nr.:</i>	111
<i>Projekttitel:</i>	<i>Einstiegs-, Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle</i>
<i>Zielgruppe:</i>	<i>Menschen mit Migrationshintergrund, die eine Ausbildung, Qualifikation oder Berufserfahrung aus dem Heimatland haben</i>
<i>Land:</i>	<i>Österreich</i>
<i>Projekträger:</i>	<i>Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen</i>
<i>Tätigkeit:</i>	<i>Arbeitsmarktpolitische Betreuungseinrichtungen (Beratung und Betreuung für Migranten und Migrantinnen und deren Familienangehörige mit nicht-deutscher Muttersprache sowie anerkannte Konventionsflüchtlinge, Beratung und Betreuung für ausländische Frauen)</i>

1. Kurzbeschreibung

Inhalte und Aktivitäten dieses Projektes fokussieren auf spezielle berufliche und Weiterbildungsberatung:

- Grundinformationen zum österreichischen Arbeitsmarkt, Arbeits- und Berufseinstiegsfachberatung;
- Information über zuständige Stellen / Behörden in Österreich für Anerkennung, Gleichhaltung und Nostrifizierung;
- Information über und Zusammenarbeit mit bestehenden Institutionen (NARIC Austria, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, andere Bundesministerien in Bezug auf Anerkennungsfragen, Magistratsabteilungen der Stadt Wien etc.) zu diesen Themen;
- Begleitung der Anrechnungs-/Anerkennungsverfahren, Unterstützung bei diesbezüglichen Problemen mit Behörden, bei der Abfassung von Berufungen, beim Ausfüllen von Formularen für Anerkennung, Anrechnung, Nostrifikation;
- Vermittlung zu Vorbereitungs- und Begleitangeboten (sogenannte „Ergänzungslehrgänge“) im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens;
- Information und Unterstützung in Bezug auf finanzielle Förderungsmöglichkeiten für berufliche Weiterbildung (z. B. Angebote des waff);
- Information über Angebote, Maßnahmen und Förderungen des Arbeitsmarktservice (AMS) Wien sowie Vermittlung zu diesen.

2. Ausgangslage

Das berufliche Potenzial von Migrantinnen und Migranten bleibt in Österreich weitgehend ungenutzt, sozialer Aufstieg kann kaum stattfinden. Auch eine höhere Bildung stellt in diesen Fällen keinen Schutz vor Arbeitslosigkeit dar. Vor allem im letzten Jahrzehnt kam es zu einer Zuwanderung von Personen mit einer tendenziell höheren Bildung. Diese mitgebrachten

Ausbildungen werden aber nur zum Teil anerkannt und entsprechend genützt. Auch Migrantinnen und Migranten mit guter Ausbildung sind oft gezwungen Tätigkeiten zu verrichten, die weit unter ihrem Ausbildungsniveau liegen.

3. Projektziele

Folgende Ziele können werden angestrebt:

- Vorbereitung des beruflichen (Wieder-)Einstiegs in den Arbeitsmarkt sowie Förderung der beruflichen Mobilität durch Zugang zu Bildung und Qualifizierung;
- Vorbereitung und Begleitung des Einstieges in Qualifizierungsangebote von Bildungseinrichtungen;
- Erhöhung der Erwerbsquote;
- Abbau von Armut;
- Unterstützung beim rascheren Eintritt in ausbildungsadäquate Berufsfelder;
- Sichtbarmachen von Qualifikationen;
- Informationsarbeit/Sensibilisierung in Bezug auf Ressourcen und Potenzialen von Migrantinnen und Migranten, Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten im Hinblick auf den österreichischen Arbeitsmarkt.

Im Projektzeitraum sollen ca. 400 bis 500 Personen (jeweils mit mehreren Beratungsgesprächen) pro Jahr beraten werden. Die Beratung beinhaltet auch Vor- und Nachbereitung. Ein Frauenanteil von 50% wird angestrebt. Zusätzlich können Gruppenberatungen in Form von Vorträgen und Informationsveranstaltungen angeboten werden.

4. Aktivitäten

Angebot in: Deutsch, Englisch, Russisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Polnisch, Französisch, Spanisch, Portugiesisch und Chinesisch.

5. Projektzeitraum

Projektbeginn: Jänner 2008

Projektende: Dezember 2009

6. Kosten und Finanzierungsquellen

Das Projekt wird aus den Mitteln der Magistratsabteilung Dienes 17, des Europäischen Sozialfonds und des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds gefördert.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name	Norbert Bichl
Organisation	Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen
Adresse	AT 1010 Wien Hoher Markt 8/4/2/2
Telefon	+43 / 1 / 58 58 019-13
Fax	+43 / (0)699 / 12783816
E-Mail	n.bichl@migrant.at
Website	http://www.migrant.at

2.13. Boje

Lfd Nr.:	112
Projekttitlel:	BOJE
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none">• unsichtbare Frauen bzw. Mädchen mit Migrationshintergrund (zwischen 14 und 24 Jahren)• Netzwerke und Lebensumfeld der jungen Frauen: familiäres Umfeld (Eltern, Geschwister), FreundInnen, Communities, Vereine und religiöse Einrichtungen
Land:	Österreich
Projektträger:	migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ Volkshilfe Flüchtlings- und MigrantInnenbetreuung VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation mbH

1. Kurzbeschreibung

Das Projekt BOJE möchte für Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund im Alter von 15 bis 24 Jahren Anschlussangebote zum Arbeits- und Bildungsmarkt setzen. Der Focus liegt vor allem darin, Zugang zu dieser schwer erreichbaren Zielgruppe zu finden, die Mädchen zu stärken (Empowerment) und gemeinsam mit ihnen erste Schritte in Richtung einer weiteren Ausbildung oder einer Lehrstelle zu gehen.

Netzwerkarbeit (Volkshilfe, migrare)

Kooperation mit diversen Einrichtungen und (ethnischen) Vereinen, Sensibilisierung und Information über Opinion leader und Multiplikator/innen in den Communitys, Gewinnen des persönlichen Umfeldes der Mädchen und Frauen (Familien, FreundInnen, Communitys) als NetzwerkpartnerInnen und UnterstützerInnen, Aufschließen der Zielgruppe.

Beratung, Coaching – Empowerment, Information, berufliche Orientierung

- Einzelcoaching (Volkshilfe, migrare)

Clearing - Aufarbeitung der individuellen Situation, Ermittlung und Förderung von Ressourcen und Kompetenzen, selbstwert- und persönlichkeitsstärkende Interventionen, um individuelle Probleme zu bewältigen.

- Aufsuchende Sozial- und Elternarbeit"" (Volkshilfe, migrare)

Einbeziehen der Eltern und des familiären Umfeldes der Mädchen; informierende, teilweise aufsuchende Elternarbeit, Herstellung einer Vertrauensbeziehung zwischen den Eltern und dem Projekt, Sicherung der Unterstützung der Tochter durch die Eltern.

- (Klein-)Gruppenarbeit (VFQ)

Ressourcen- und kompetenzorientierte Berufsorientierung, Information zu Ausbildung, Beruf und Arbeitsmarkt, Empowerment und Motivation im Rahmen von Gruppentreffen und Workshops

Mentoring (VFQ)

regelmäßiges „Frauen-Mentoring-Cafe“ - die jungen Teilnehmerinnen treffen mit Frauen zusammen, die selbst bereits im Berufsleben erfolgreich sind und den Mädchen unterstützend zur Seite stehen bzw. sie in ihrem Fortkommen fördern.

2. Ausgangslage

k.A.

3. Projektziele

BOJE zielt darauf ab,

- arbeitsmarktferne Mädchen/junge Frauen mit Migrationshintergrund aus der „Unsichtbarkeit“ zu holen und unter Berücksichtigung ihrer Lebenswelt und ihrer

maßgeblichen individuellen Netzwerke dabei zu unterstützen, schrittweise Anschluss an die Arbeits- und Ausbildungswelt zu finden

- den Selbstwert der jungen Frauen zu stärken, ihre Lebensentwürfe im Spannungsfeld verschiedener sozio-kultureller Einflüsse aktiv zu gestalten und zu realisieren
- im Rahmen eines Modellkonzeptes systemorientierte Beratungsarbeit sowie Case Management weiterzuentwickeln – Entwurf und Erprobung innovativer an der Lebenswelt der Jugendlichen orientierter Strategien
- die Unterstützungsstruktur zu vertiefen und durch begleitendes Mentoring zu empower. – Lernen an „Role-Models“, Networking, Aufbau längerfristiger stabiler und motivierender Kontakte
- Erfahrungen vorangegangener ESF-Projekte im Zusammenhang mit interkultureller Mädchenspezifischer sozialer Arbeit zu nutzen.

4. Aktivitäten

k.A.

5. Projektzeitraum

Projektbeginn: Juli 2008

Projektende: Dezember 2009

6. Kosten und Finanzierungsquellen

k.A.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name Mag^a. Michaela Stoiber
Organisation migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ
Adresse AT 4020 Linz
Humboldtstraße 49/6
Telefon +43 / 70 / 66 73 63 - 18
Fax +43 / 70 / 66 73 63 - 66
E-Mail michaela.stoiber@migration.at
Website <http://www.migration.at>

Name Gülcan Gigl
Organisation Volkshilfe Flüchtlings- und MigrantInnenbetreuung
Adresse AT 4020 Linz
Stockhofstraße 40
Telefon +43 / 732 / 60 30 99 - 0
Fax +43 / 732 / 60 30 99 - 51
Handy +43 / (0)676 / 87 34 70 45
E-Mail guelcan.gigl@volkshilfe-ooe.at
Website <http://www.fluechtlingsbetreuung.at>

Name Mag.a Ulrike Bernauer-Birner
Organisation VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation mbH
Adresse AT 4020 Linz
Fröbelstraße 16
Telefon 0732 / 65 87 59 - 225
Fax 0732 / 65 87 59
E-Mail bernauer@vfq.at
Website <http://www.vfq.at>

2.14. Fachqualifizierungen für Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und arbeitsmarktferne MigrantInnen

Lfd Nr.:	113
Projekttitlel:	<i>FACHQUALIFIZIERUNGEN für Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und arbeitsmarktferne MigrantInnen</i>
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none">• <i>AsylantInnen</i>• <i>AsylwerberInnen</i>• <i>Menschen mit Migrationshintergrund</i>• <i>SozialhilfebezieherInnen</i>• <i>subsidiär Schutzberechtigte</i>
Land:	<i>Österreich</i>
Projektträger:	<i>Berufsförderungsinstitut Oberösterreich</i>
Tätigkeiten:	<i>Das Berufsförderungsinstitut OÖ zählt zu den größten Anbietern von beruflicher Aus- und Weiterbildung im Bundesland</i>

1. Kurzbeschreibung

Assessment

Neben der Durchführung von Erstgesprächen und der Kooperation mit Berater/innen der Flüchtlingsorganisationen und Sozialhilfe dient das Assessment der differenzierten Diagnose erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten. Die Kompetenzerfassung stützt sich auf die Ermittlung von Stärken, Ressourcen und Fähigkeiten der Teilnehmer/innen unter Berücksichtigung der Lebensgeschichte. Der Prozess „Anamnese/Assessment/Diagnose“ erfolgt in mehreren Schritten und wird in Form von Einzelgesprächen, Kenntniserhebungen und dokumentierten Beobachtungen der Gruppenprozesse in der ersten Woche gesteuert. Das Ziel besteht in der Abklärung der geforderten Einstiegsvoraussetzungen und Interessenslagen.

Vorbereitungslehrgang für Gesundheitsberufe

Der Lehrgang soll die Teilnehmer/innen ermächtigen den Einstieg zu Tätigkeiten und Berufsausbildungen der Kranken- und Altenpflege zu erleichtern und beinhaltet folgende Module:

- Allgemeine Sprachförderung und Vermittlung von fachsprachlichen Kompetenzen
- Berufsorientierung und Bewerbungstraining
- Erste Hilfe, Ethik und Moral
- Grundlagen der Kommunikation
- Förderung der sozialen und interkulturellen Kompetenz
- Praktikum (mind. 2 Wochen)

Metall-Grundausbildung

Die Metall-Grundausbildung soll den Teilnehmer/innen den Berufseinstieg ermöglichen und Voraussetzungen für einen Lehrabschluss schaffen - dies durch folgende Inhalte:

- Allgemeine Sprachförderung und Fachsprache für Metallberufe
- Vermittlung von technischen Grundkenntnissen
- Förderung der sozialen und interkulturellen Kompetenz

Individuelle Qualifizierung für den Berufseinstieg

Als Angebot für Teilnehmer/innen, die entweder spezifische Vorkenntnisse und Berufserfahrungen aufweisen, oder sich im Zuge des Assessments für weitere Qualifizierungsmaßnahmen als besonders engagiert und geeignet erweisen, werden an externe Qualifizierungs-, Ausbildungs- und Bildungsangebote vermittelt. Auf Grund der hohen sprachlichen Voraussetzungen in den Kursen, werden zur Unterstützung fachspezifisches Coaching und themenbezogene Lernbetreuung angeboten.

Die Coaches bieten nicht nur Lernunterstützung an, sondern sind im Zuge der Erstellung von Bildungsplänen bei der Vermittlung von passenden Ausbildungsplätzen behilflich und fungieren als Kontaktperson zum Schulungsunternehmen bzw. zum Ausbildungsbetrieb. Im Rahmen des Job-Coachings halten sie Kontakt zu den Unternehmen und Betrieben, um bei Problemen zu unterstützen und bei Konflikten zu vermitteln.

Nachbetreuung/Vermittlungscoaching

Nach Lehrgangsende wird in den verbleibenden 14 Tagen die Anschlussfähigkeit – Arbeit/Ausbildung/Finanzierung – sichergestellt.

2. Ausgangslage

k.A.

3. Projektziele

40 Personen (50% Frauen) sollen durch Qualifizierungsmaßnahmen einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. Die Ziele umfassen:

- Verbesserung der Möglichkeit des Zugangs zum Arbeitsmarkt
- Vermeidung von Dequalifizierung
- Förderung und Aktivierung von Sozialhilfeempfänger/innen
- Erhöhung der Chancen zur Arbeitsmarktintegration - nachhaltige Integration in den Regelarbeitsmarkt
- Erhöhung der Zugangschancen für den zweiten Bildungsweg
- Existenzsicherung - Steigerung der Selbsterhaltungsfähigkeit und der Befähigung aus eigener Leistung ein ausreichendes Einkommen zu erwerben
- Förderung der Eigenständigkeit und Handlungskompetenz
- Empowerment als Stärkung der Selbstkompetenz und Ermutigung zum Ausbau der eigenen Potenziale
- Erhöhung der Bildungsbereitschaft
- Auseinandersetzung mit fremden/eigenen Wertesystemen und Arbeitskulturen
- Bewerbungstraining und Berufsorientierung im interkulturellen Kontext
- Erwerb von Praxiserfahrungen
- Erwerb konkreter verwertbarer Qualifikationen

4. Aktivitäten

k.A.

5. Projektzeitraum

Projektbeginn: September 2008

Projektende: April 2009

6. Kosten und Finanzierungsquellen

k.A.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name	Monika Pramreiter
Organisation	Berufsförderungsinstitut Oberösterreich
Adresse	AT 4020 Linz Raimundstraße 3-5
Telefon	+43 / 732 / 6922 - 5429
Fax	+43 / 732 / 6922 - 5689
E-Mail	monika.pramreiter@bfi-ooe.at
Website	http://www.bfi-ooe.at

3. Projekte aus der Datenbank der International Labour Organization (ILO) in Österreich

3.1. Arbeitsvermittlung für MigrantInnen durch ISOP Graz

Lfd Nr.: 200
Projekttitel: Arbeitsvermittlung für MigrantInnen
Zielgruppe:
Land: Österreich
Projektträger: ISOP Graz

1. Ausgangslage

ISOP ist eine öffentlich und privat finanzierte Einrichtung. Sie bietet Unterstützung für MigrantInnen und Flüchtlinge. Dabei wird ein ganzheitlicher Ansatz für die Integration dieser Zielgruppe in die österreichische Gesellschaft verfolgt, und zwar durch Trainingsmaßnahmen, in welchen soziale, schulische, rechtliche und politische Inhalte mit der beruflichen Bildung und Beratung über Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbindet werden. ISOP arbeitet auch, um interkulturelle Verständnisse durch Sensibilisierung der Öffentlichkeit über Antidiskriminierung und Antirassismus Themen zu entwickeln.

2. Problemstellung

ISOP reagiert auf die Bedürfnisse der benachteiligten Gruppen, wie Frauen, Jugendliche, bosnische und kosovarische Flüchtlinge.

3. Projektziele/Maßnahmen

Dieses Projekt mit der Unterstützung der Arbeitsvermittlung zielt auf die Förderung von MigrantInnen und Flüchtlingen in der Suche nach Arbeit mit individuellen Beratern, um vor und nach der Beschäftigung passende laufende Unterstützung und Beratung auf einer one-to-one Basis geben zu können.

4. Aktivitäten

Projekte für Arbeit

Aktivitäten unter dieser Überschrift werden in zwei Gruppen unterteilt:

Personen, die kürzlich nach Österreich gekommen sind und die noch keine Arbeitserlaubnis haben (einschließlich Flüchtlinge und Asylsuchende. ISOP bietet:

- Registrierung und Kommunikationsmittel mit den Arbeitgebern
- Hilfe bei der Sicherung der Arbeitserlaubnis und die Bereitstellung von Informationen über die genauen gesetzlichen Status der einzelnen.
- Beratung bei den Methoden der Arbeitssuche und der Suche nach Beschäftigung

Legale MigrantInnen (sowohl Erwerbstätige als auch Arbeitslose), die Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben.

Diese Projekte für Arbeit beinhalten:

- Berufsberatung und maßgeschneiderte Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz.
- Organisation spezieller Programme werden für Frauen, Jugendliche und für Bosnische und Kosovarische Flüchtlinge.
- Beratung über die Verbesserung der beruflichen Chancen, für diejenigen, die bereits in gering qualifizierten Stellen beschäftigt sind.
- Berufliche Weiterbildung und die Möglichkeit Qualifikationen zu erwerben (speziell für Praktikanten und andere Arbeiter)

- Vorübergehendes Arbeiten für 1 Jahr für MigrantInnen in der Langzeitarbeitslosigkeit. (Möglicherweise 2 Jahre für Personen, die über 45 Jahre alt sind). Innerhalb dieses Zeitraums werden die Ausbildung am Arbeitsplatz sowie die berufliche Ausbildung in einem interkulturellen Umfeld angeboten.
- Bildung für die Förderung der Integration.

Folgende Aktivitäten sind organisiert:

- Deutsch-Sprachkurse
- Sprache am Arbeitsplatz
- Sprachkurse für Schüler

- Pflichtschulqualifikationen
- Interkulturelle Jugend-Workshops
- Berufliche Bildung für jugendliche MigrantInnen

- Interkulturelle Konferenzen, einschließlich Konferenzen, Workshops und kulturelle Veranstaltungen
- Interkulturelle Bibliothek

ISOTOPIA

ISOTOPIA ist eine regelmäßige Veröffentlichung von ISOP und bezweckt die Sensibilisierung der Öffentlichkeit zu Themen wie Anti-Diskriminierung, Menschenrechte, Arbeitsmarkt und Integration.

5. Projektzeitraum

laufend

6. Finanzierungsquellen

Der wichtigste Partner vom ISOP ist das AMS (Arbeitsmarktservice).

Weitere Partner:

Ausbildungszentren

Beratungsstellen (wo die Beratung häufig von MigrantInnen selbst erfolgt)

Kommunen (z.B Kommunalverwaltung für soziale Angelegenheiten, für Frauen, etc...)

Ausländergremium Graz

Unternehmen

Sozialpartner

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

Rund 1500 MigrantInnen und ihre Familienangehörige, Flüchtlinge, Asylbewerber (45 % Frauen, 55 % Männer) begleiten dieses Projekt.

Die Teilnahme ist kostenlos und die Personen kommen aus der Türkei, Schottland, Bosnien, Ungarn, Iran, Kolumbien, Frankreich, Ukraine, USA, Ruanda, Ghana, Kroatien, Nigeria und Kongo.

70 % der arbeitslosen Teilnehmer sind erfolgreich bei der Suche nach einem Job, für rund 35 % ist es der erste Antrag für eine Arbeitserlaubnis.

10 % setzten mit beruflichen Mainstream-Kursen fort

25 % studieren ISOP Qualifikationen in der Sprache und IT

8. Ergebnisse (laut Ergebnisindikatoren)

Die Initiativen tragen zur sozialen und wirtschaftlichen Integration bei:

- Durch die Sicherstellung der rechtlichen Situation der MigrantInnen und Flüchtlinge
- Durch die Unterstützung einer Zielgruppe, die normalerweise mehrere Jahre für eine Chance auf dem Arbeitsmarkt warten würde
- Durch die aktive Beteiligung von MigrantInnen und Flüchtlingen in den Prozess der Arbeitssuche und durch die Stärkung und Nutzung der besonderen Fähigkeiten des Einzelnen.

- Durch die Arbeit mit multiethnische Teams einschließlich der vollen Beteiligung an der Planung und Durchführung
- Durch die parallelen Projekte in den Bereichen Gesundheit, Sprache, Schule und Jugend
- Durch gute Erfolgsraten
- Durch die Anfechtung der Vorurteile in einer feindlichen Arbeitsumwelt über Sensibilisierung der Öffentlichkeit
- Durch die Verknüpfung von Ausbildung, Beratung und Praktika
- Durch die Konzentration auf Flüchtlingsfrauen, benachteiligte Gruppen, usw.
- Durch gute Verbindungen mit dem Arbeitsmarktservice

9. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Kurzfristige Finanzierung und Arbeitsmarktbedingungen

Ausländergesetze

Kurze Verträge (immer nur für 1 Jahr)

Mangel an Sensibilität in Bezug auf die besonderen Bedürfnisse von MigrantInnen und Ausländer

Mangel an interkulturellem Bewusstsein unter einigen Lehrern

Re-Qualifizierung von bereits qualifizierten Personen

Realität des Arbeitsmarktes für MigrantInnen und Flüchtlinge (z.B.: schlecht bezahlte Arbeiten)

10. Kontaktinformationen

Silvia Göhring

ISOP – Innovative Sozialprojekte

Dreihackengasse 2

8020 Graz

Österreich

Tel.: + 43 316 716678

Fax: + 43 316 716678 4

isop.if@styria.com

3.2. Integrationsprojekte des Integrationshauses in Wien

<i>Lfd Nr.:</i>	<i>202</i>
<i>Projekttitle:</i>	<i>Integrationsprojekte</i>
<i>Zielgruppe:</i>	
<i>Land:</i>	<i>Österreich</i>
<i>Projektträger:</i>	<i>Integrationshaus, Wien</i>

1. Ausgangslage

Das Integrationshaus ist eine NGO und wurde 1992/93 während der Welle der bosnischen Migration auf eine Initiative einer Gruppe von Menschen unter der Führung eines österreichischen Musiker, der die miserablen Bedingungen und das Fehlen von medizinischen und psychologischen Hilfe für Flüchtlinge bemerkte, gegründet.

Das Projekt wollte Flüchtlingen und ihren Familien menschliche Lebensbedingungen ermöglichen und wurde von dem ehemaligen Bürgermeister-Stellvertreter Wiens unterstützt. Heute werden im Integrationshaus 110 Einwohner beherbergt (36% Kosovo-Albaner, Kurden aus der Türkei, Flüchtlinge aus verschiedenen Ländern in Afrika und Iran). Die Zielgruppe für das Projekt sind de facto Flüchtlinge und Asylbewerber, die im Haus höchstens für zwei Jahre oder für die Dauer des Asylverfahrens leben.

2. Problemstellung

Viele Menschen, die versuchen in Österreich eine Zuflucht zu suchen, sind Opfer von Folter, militärische Gewalt, Vergewaltigung und gleich schweren Menschenrechtsverletzungen. Aufgrund der restriktiven Politik Österreichs und dem Mangel an Ressourcen für die soziale

Integration der Flüchtlinge, meinen viele Menschen, dass sie dieser Situation entkommen sind. Die Mehrheit dieser Flüchtlinge ist sowohl physisch als auch psychisch instabil und braucht deshalb dringend einen sicheren Aufenthaltsort.

3. Projektziele/Maßnahmen

Das Integrationshaus bietet Unterkunft für Flüchtlinge und Asylbewerber (110 Personen). Aufgrund der politischen Beschränkungen erhält man nur einen kleinen Beitrag an Geld von der österreichischen Regierung, und deswegen bietet das Integrationshaus Geld für Lebens- und Krankenversicherung und darüber hinaus wird den Flüchtlingen auch ein intensives psychosoziales Betreuungsprogramm angeboten. Ziel des Integrationshauses ist es mehr als nur ein Ort der Zuflucht für Flüchtlinge und Asylbewerber zu sein, sondern auch ein Gremium, welches für die vollständige soziale Integration dieser Gruppen durch kostenlose Dienstleistungen in den Bereichen Entwicklung von Sprache, psychosoziale Beratung und Qualifizierungen arbeitet. Damit werden die Erhöhung der Beschäftigungsquote von MigrantInnen und die Verbesserung der Qualität der verfügbaren Arbeitsplätze beabsichtigt. Dienstleistungen wie Sprachunterricht, Beratung und Berufsorientierung sind nicht nur für die Flüchtlinge gedacht, sondern auch für die MigrantInnen, die in den 2. und 20. Bezirk Wiens wohnen. Im Rahmen des langfristigen Zieles hofft das Integrationshaus zur Durchführung politischer Veränderungen bezüglich der Rechte der Flüchtlinge und MigrantInnen unter österreichischem Gesetz etwas beizutragen. Der erste Schritt in diesem Prozess bildet die Erhöhung des öffentlichen Bewusstseins. Die Vernetzung mit NGO's, um die österreichische Politik zu beeinflussen ist ein weiteres wichtiges Aufgabenfeld.

4. Aktivitäten

Projekte:

1. Psychologische Betreuung für traumatisierte Flüchtlingskinder
2. Mehrsprachige, psychologische Beratung und Betreuung der Flüchtlinge, die im Integrationshaus leben. Das beinhaltet die Beratung und Hilfe für die Integration auf dem Arbeitsmarkt (individuelle Beratung und Job Suche in Gruppen). Eines der größten Probleme ist der restriktive Zugang der Asylbewerber in den Arbeitsmarkt. (mehr als 50 % der Flüchtlinge im Integrationshaus sind Asylbewerber)
3. Public Relation und Fundraising
4. Spracherwerbsmaßnahmen/Bibliothek
5. Verbesserung der Mehrsprachigkeit, Lehrerausbildung für Spracherwerb
6. Sprache und interculture TANDEM
7. Mehrsprachiger Kindergarten
8. Freiwillige, Flüchtlinge, Kameraden und Haustouren
9. Nationale und Internationale Netzwerke
10. Mehrsprachige Beratung für Eltern
11. Beratungsbüro für unbegleitete Minderjährige
12. Workshops für Orientierung und Qualifizierung nach der EU-Förderung "Ziel 2" für MigrantInnen und Flüchtlinge, die in bestimmten Bereichen des 2. und 20. Bezirkes leben (3 Monate)
Die Aktivitäten umfassen:
 - Prüfung der Qualifikationen und der früheren Berufserfahrung
 - Vorstellung der Unternehmen im Interesse von Flüchtlingen/MigrantInnen
 - Beratung für die Arbeitssuche
 - Entwicklung von Qualifikationen für die Integration in den Arbeitsmarkt
 - Stärkung des Bewusstseins für die rechtliche Stellung im Hinblick auf die Bürgerschaft, die Verträge von Beschäftigung, etc.
 - Verbesserung der EDV- Kenntnisse
 - Deutschkurse
 - Documentary of formal and informal qualifications and working experience
13. Integration am Arbeitsmarkt durch die Erhöhung der Alphabetisierung von MigrantInnen und Flüchtlingen nach der EU-Förderung „Ziel 2“ für MigrantInnen und Flüchtlinge, die in

bestimmten Regionen des 2. und 20. Bezirkes leben. (6 Monate)

Die Aktivitäten umfassen:

- Deutschkurse für analphabete MigrantInnen und für jene die wenig Deutschkenntnisse haben
- Beratung in Integrationsfragen, wie Gesundheit, psychische Probleme, Diskriminierung
- Arbeitsverträge, soziales Umfeld, das politische System
- Vorstellung der Unternehmen im Interesse von Flüchtlingen/MigrantInnen
- Beratung für die Arbeitssuche wird bereitgestellt und die Unterstützung zur Vervollständigung der Bewerbungen wird angeboten.
- Grundlegende Computerkenntnisse
- Weiterbildungsmöglichkeiten für arbeitslose Erwachsene

5. Projektzeitraum

Berufsausbildung: 1996 – 2000:

Projekt 12. und 13. startet in 2002

6. Finanzierungsquellen

ESF, Arbeitsmarktservice, Wiener ArbeitnehmerInnenfonds, Magistratsabteilung 27 EU-Förderungen. (für 12. und 13. Projekte)

Finanzierung im Allgemeinen: Hauptsitz, Wiener Integrationsfonds, Arbeitsmarktservice, Stadt Wien, Europäisches Flüchtlingsfonds, Ministerium für Bildung, Ministerium für Arbeit, private Sponsoren und Firmen „Sponsoring“.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

Das Integrationshaus ist Teil eines großen NGO-Netzwerkes, welches im Bereich der Anti-Diskriminierung und Asyl Politik arbeitet. Die Zusammensetzung der Beratungs- und Ausbildungsteams ist multikulturell. Das Personal besteht aus Beratern, Psychologen, Sozialarbeitern und Lehrern. 50 % der Mitarbeiter haben andere Muttersprachen als Deutsch. Unter ihnen haben oder hatten 36 % Flüchtlingsstatus.

Das Arbeitsmarktservice (AMS) spielt eine wichtige Rolle in Entscheidungsprozessen.

2 weitere NGOs befinden sich im Integrationshaus:

- Hemayat: Psychotherapie und medizinische Versorgung für die Opfer von Folter und Krieg
- Mehrsprachige Familienberatung/Psychotherapie

8. Ergebnisse (laut Ergebnisindikatoren)

1996 – 2000: 375 Teilnehmer, 56 % Beschäftigung, 15 % führten die Weiterbildung fort, die Ihnen von dem Arbeitsmarktservice angeboten wurde.

2001: 39 % Beschäftigung, 5 % Weiterbildung einschließlich der Beschäftigungsgarantie nach Beendigung der Ausbildung, 13 % Weiterbildung.

12. und 13. Projekte starteten in 2002 – keine Ergebnisse verfügbar.

9. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Das Projekt vom Integrationshaus zeigt einen ganzheitlichen Ansatz zur Integration von MigrantInnen und deren Familien, um die Auswirkungen von ethnischer Diskriminierung zu minimieren. Dem Integrationshaus ist es gelungen, das Bewusstsein von hunderten Arbeitgebern für die Situation der Immigranten und deren Potenzial zu sensibilisieren. Das Personal besteht aus Sozialarbeitern und Ausbildnern, von denen viele spezielle Kenntnisse in dem Gebiet der Psychologie und ein fundiertes Verständnis für die Migration und ihre Folgen haben. Teilnehmer erhalten Geld vom Arbeitsmarktservice (AMS) für die Zeit ihrer Teilnahme an dem Programm.

10. Probleme und Schwierigkeiten

Die Finanzierung wurde nur für ein Jahr bereitgestellt, was die langfristige Planung erschwert. Das Projekt ist in seiner Tätigkeit von den Grenzen der derzeitigen österreichischen Rechtsvorschriften beschränkt.

11. Kontaktinformationen

Management: Andrea Eraslan-Weninger
Integrationshaus Wien
Engerthstraße 161 – 163
1020 Wien
Tel. +43/212 35 20/11
a.eraslan-weninger@integrationshaus.at

Elisabeth Freithofer
Integrationshaus Wien
Engerthstraße 161–163
1020 Wien
Österreich
Tel: +43 (0)1 212 35 20/36
e.freithofer@integrationshaus.at

3.3. Orientierungs- und Qualifikationsworkshops

Lfd Nr.: 201
Projekttitle: Orientierungs- und Qualifikationsworkshops
Zielgruppe:
Land: Österreich
Projektträger: IntegrationshausAustria

1. Ausgangslage

k.A.

2. Problemstellung

Diskriminierung beginnt mit den rechtlichen Regelungen, die bestimmte Gruppen aus dem Arbeitsmarkt ausschließen. Vorurteile und kulturelle Missverständnisse, die in diesen Gruppen resultieren verlangen Unterstützungsmaßnahmen, um die fehlende oder unzureichende Qualifikationen auszugleichen.

Viele Menschen, die versuchen in Österreich eine Zuflucht zu suchen, sind Opfer von Folter, militärische Gewalt, Vergewaltigung und gleich schweren Menschenrechtsverletzungen. Aufgrund der restriktiven Politik Österreichs und dem Mangel an Ressourcen für die soziale Integration der Flüchtlinge, meinen viele Menschen, dass sie dieser Situation entkommen sind (und hielten alle Gefahren und Schwierigkeiten aus, die sie mit sich brachten). Sie sind nur zu früh mit einer Reihe von neuen Problemen konfrontiert worden.

Die Mehrheit dieser Flüchtlinge ist sowohl physisch als auch psychisch instabil und braucht deshalb dringend einen sicheren Aufenthaltsort, ein Heim, Lebensmittel, einen Arbeitsplatz und umfangreiche Beratung und Unterstützung.

3. Projektziele

- Erhöhung der Chancen von MigrantInnen für die Integration auf dem Arbeitsmarkt.
- Erhöhung der Möglichkeiten von Anerkennung der früheren Qualifikationen und Berufserfahrungen.

Das Integrationshaus bietet Unterkunft für Flüchtlinge und Asylbewerber (110 Personen). Aufgrund der politischen Beschränkungen erhält man nur einen kleinen Betrag an Geld von der österreichischen Regierung. Daher bietet das Integrationshaus Geld für Lebens- und Krankenversicherung sowie darüber hinaus ein intensives psychosoziales Betreuungsprogramm. Ziel des Integrationshauses ist es mehr als nur als nur Zufluchtsort für Flüchtlinge zu sein, indem zusätzlich für die vollständige soziale Integration dieser Gruppen durch kostenlose Dienstleistungen in den Bereichen Sprache, psychosoziale Beratung und

Qualifizierungen gesorgt wird. Vorrangig soll somit die Erhöhung der Beschäftigungsquote von MigrantInnen und die Verbesserung der Qualität der verfügbaren Arbeitsplätze angetrieben werden. Dienstleistungen wie Sprachunterricht, Beratung und berufliche Ratschläge/Berufsorientierung sind nicht nur für die Flüchtlinge gedacht, sondern auch für MigrantInnen, die in dem 2. und 20. Bezirk Wiens wohnen.

4. Aktivitäten

- Überprüfung der Qualifikationen und früheren Berufserfahrungen
- Vorstellung der Unternehmen im Interesse von Flüchtlingen/MigrantInnen
- Beratung für die Arbeitssuche und Unterstützung zur Vervollständigung der Bewerbungen
- Entwicklung von Qualifikationen für die Integration in den Arbeitsmarkt mit besonderem Schwerpunkt auf interkulturelle Trainings.
- Stärkung des Bewusstseins für die rechtliche Stellung im Hinblick auf die Bürgerschaft, die Verträge von Beschäftigung, etc.
- Verbesserung der EDV- Kenntnisse
- Deutschkurse
- Praxisnahe Berufserfahrung – Ausbildung am Arbeitsplatz
- Documentary of formal and informal qualifications and working experience
- Unterstützung für Nachkurse

5. Projektzeitraum

April 2002 – Dezember 2002.

6. Finanzierungsquellen

EU Ziel 2 Mittel für Einwanderer und Flüchtlinge, die in bestimmten Bereichen des 2. und 20. Bezirkes Wien leben (3 Monate), Arbeitsmarktservice (AMS), Wiener ArbeitnehmerInnenfonds (WAFF), City of Vienna (Magistratabteilung 27 EU-Förderungen)

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

Das Integrationshaus ist Teil eines großen NGO-Netzwerkes, welches im Bereich der Anti-Diskriminierung und Asyl Politik arbeitet. Die Zusammensetzung der Beratungs- und Ausbildungsteams ist multikulturell. Das Personal besteht aus Beratern, Psychologen, Sozialarbeitern und Lehrern. 50 % der Mitarbeiter haben andere Muttersprachen als Deutsch. Unter ihnen haben oder hatten 36 % Flüchtlingsstatus. Das Arbeitsmarktservice (AMS) spielt eine wichtige Rolle in Entscheidungsprozessen.

8. Kontaktinformationen

Melanie Majerovic
Integrationshaus Wien
Engerthstraße 161–163
1020 Wien
Österreich
Tel: +43/1/ 212 35 20/31
m.majerovic@integrationshaus.at

3.4. Integration durch Sprachkompetenz

Lfd Nr.: 203
Projekttitel: Integration durch Sprachkompetenz
Zielgruppe:
Land: Österreich
Projektträger: Integrationshaus AUSTRIA

1. Ausgangslage

k.A.

2. Problemstellung

Fokus sind hier MigrantInnen und Flüchtlinge aus asiatischen und arabischen Ländern, die nicht mit dem römischen Alphabet vertraut sind.

3. Projektziele/Maßnahmen

Erhöhung der Chancen für die Integration von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt durch das Erlernen des römischen Alphabets und intensiven Sprachtrainings. Verbesserte Kenntnis der deutschen Sprache als Grundlage, um den Einstieg zur Weiterbildung zu erleichtern.

4. Aktivitäten

- Deutschkurse für analphabetische MigrantInnen (im römischen Alphabet) und solche mit geringen Deutschkenntnissen
- Kommunikationsfähigkeit
- Beratung bei Integrationsthemen wie Gesundheit, psychologische Probleme, Diskriminierung, Arbeitsverträge, soziales Umfeld und das politische System
- Beratung zur Arbeitssuche und zur Vervollständigung von Bewerbungen
- Entwicklung von Qualifikationen für die Integration in den Arbeitsmarkt mit besonderem Schwerpunkt auf interkulturelle Trainings.
- Grundlegende Computerkenntnisse
- Möglichkeiten zur Weiterbildung für arbeitslose Erwachsene.

5. Projektzeitraum

Juni 2002 – Dezember 2002

6. Finanzierungsquellen

EU-Fonds im Rahmen von „Ziel 2“ für Einwanderer und Flüchtlinge, die in bestimmten Bereichen des 2. und 20. Bezirkes in Wien leben (6 Monate). Wiener ArbeitnehmerInnenfonds, Magistratsabteilung 27 EU-Förderungen, Arbeitsmarktservice (AMS)

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Probleme und Schwierigkeiten

k.A.

9. Kontaktinformationen

Brigitte Kroiss
Integrationshaus Wien
Engerthstraße 161–163
1020 Vienna
Österreich
Tel: +43 1 212 35 20 32
b.kroiss@integrationshaus.at

3.5. MIQUA

Lfd Nr.: 204
Projekttitel: MIQUA
Zielgruppe:
Land: Österreich
Projekträger: Integrationshaus Österreich

1. Ausgangslage

6 Wochen intensiver Sprachunterricht und individuelles Training.
Bis zu 4 Wochen Ausbildung am Arbeitsplatz
2 Wochen intensive Einzel- und Bewerbungscoachings

2. Problemstellung

Die Erfahrung aus den früheren Programmen hat gezeigt, dass es erforderlich ist, Maßnahmen mit dem Schwerpunkt auf Möglichkeiten des individuellen Lernens für weniger ausgebildete MigrantInnen anzubieten. (40 % der Teilnehmer waren mit dem römischen Alphabet nicht vertraut)

3. Projektziele/Maßnahmen

- Sprachkenntnisse verbessern
- Sich mit dem römischen Alphabet vertraut machen
- Ein Arbeitsplatz mit der Unterstützung vom Kursleiter finden
- Die richtigen „Werkzeuge“ für den ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt erwerben
- Sich selbst und die Situation im Hinblick auf die Schaffung des Rahmens für die Arbeit und Lebensperspektive analysieren
- Grundlegende Kenntnisse über die österreichische Gesellschaft erwerben und vertiefen

4. Aktivitäten

- Interkulturelle Kommunikationstraining
- Berufsorientierung
- Intensive Sprachkurse in Gruppen und auf individueller Basis
- IT-Kurse
- Bewerbungstraining
- Video Training
- Individuelle Betreuung und Lernen von Sprachen und Grundfähigkeiten in Rechnen
- Ausbildung am Arbeitsplatz

5. Projektzeitraum

März 1999 – Februar 2000

6. Finanzierungsquellen

Arbeitsmarktservice (AMS) und ESF

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Ergebnisse (laut Ergebnisindikatoren)

50 % der Teilnehmer haben eine Arbeit gefunden, 12 % haben sich für eine Weiterbildung entschieden

9. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Das Projekt vom Integrationshaus zeigt einen ganzheitlichen Ansatz zur Integration von MigrantInnen und deren Familien, um die Auswirkungen von ethnischer Diskriminierung zu minimieren.

Dem Integrationshaus ist es gelungen, das Bewusstsein von hunderten Arbeitgebern für die Situation der Immigranten und deren Potenzial zu sensibilisieren.

Das Personal besteht aus Sozialarbeitern und Ausbildern, deren Mehrheit spezielle Kenntnisse in dem Gebiet der Psychologie und ein fundiertes Verständnis für die Migration und ihre Folgen hat.

Teilnehmer erhalten Geld vom Arbeitsmarktservice (AMS) für die Zeit ihrer Teilnahme an dem Programm.

10. Probleme und Schwierigkeiten

Die Finanzierung war nur für ein Jahr bereitgestellt und dies behindert die langfristige Planung. Das Projekt ist in ihrer Tätigkeit von den Grenzen der derzeitigen österreichischen Rechtsvorschriften beschränkt.

11. Kontaktinformationen

Integrationshaus Wien
Engerthstraße 161–163
1020 Vienna
Österreich
Tel: +43 1 212 35 20
info@integrationshaus.at

3.6. Orientierung und Unterstützung bei der Arbeitssuche für MigrantInnen und Flüchtlinge

Lfd Nr.: 205
Projekttitel: *Orientierung und Unterstützung bei der Arbeitssuche für MigrantInnen und Flüchtlinge*
Zielgruppe:
Land: Österreich
Projektträger: Integrationshaus Österreich

1. Ausgangslage

Es wird eine 13 Wochen lange Orientierung und Berufsausbildung mit deutschem Sprachunterricht angeboten.

2. Problemstellung

Flüchtlinge und MigrantInnen haben eine Reihe von Hürden zu überwinden, die Ihnen auch den Einstieg in den Arbeitsmarkt erschweren.

Diskriminierung beginnt mit den rechtlichen Regelungen, die bestimmte Gruppen aus dem Arbeitsmarkt ausschließen. Vorurteile und kulturelle Missverständnisse, die in diesen Gruppen resultieren verlangen Unterstützungsmaßnahmen, um die fehlende oder unzureichende Qualifikationen auszugleichen.

MigrantInnen bringen eine Reihe von Qualifikationen und Kompetenzen für den Arbeitsmarkt, die nur dann Vorteile bringen, wenn Sie in das bestehende System integriert werden können.

In diesem Zusammenhang spielt die Sprache eine zentrale Rolle. Ausreichende Kenntnis der Sprache ist die Grundvoraussetzung für jede Form der sozialen Beteiligung. Sprachunterricht ist aber nur der Anfangspunkt, die erste Argument in eine Reihe von Fördermaßnahmen.

Knappe oder fehlende Berufserfahrung im Gastland und die noch zu erarbeitende Folgen der Erfahrung von Flucht und Migration, prekären und sozialen Status, finanzielle und gesundheitliche Probleme verlangen einen Raum, in dem die Entstehung dieser Situation im detail gehandelt werden kann.

3. Projektziele/Maßnahmen

- Ein Arbeitsplatz mit der Unterstützung vom Kursleiter finden
- Die richtigen „Werkzeuge“ für den ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt erwerben

- Sich selbst und die Situation im Hinblick auf die Schaffung des Rahmens für die Arbeit und Lebensperspektive analysieren
- Grundlegende Kenntnisse über die österreichische Gesellschaft erwerben und vertiefen
- Bewusstsein für Arbeitgeber über die Potenziale der MigrantInnen schaffen
Vermittlungsservice am Telefon im Falle von Konflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern anbieten

4. Aktivitäten

- Deutsch Sprachkurse
- Orientierung auf dem Arbeitsmarkt
- Individuelle Beratung und Gruppenaktivitäten
- Kommunikationstraining
- IT-Grundausbildung
- Planung von Arbeitsplatzperspektiven und Weiterbildung
- Bewerbungstraining
- Ausbildung am Arbeitsplatz

5. Projektzeitraum

März 2000 – Dezember 2001

6. Finanzierungsquellen

Arbeitsmarktservice (AMS), Europäischer Sozialfond

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

k.A.

8. Ergebnisse (laut Ergebnisindikatoren)

41 % der Teilnehmer haben eine Arbeit gefunden, 24 % haben sich für eine Weiterbildung entschieden

9. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Das Projekt vom Integrationshaus zeigt einen ganzheitlichen Ansatz zur Integration von MigrantInnen und deren Familien und dabei arbeitet man um die Auswirkungen von ethnischer Diskriminierung zu minimieren.

Dem Integrationshaus ist es gelungen, das Bewusstsein von hunderten Arbeitgebern für die Situation der Immigranten und deren Potenzial zu sensibilisieren.

Das Personal besteht aus Sozialarbeitern und Ausbildnern, deren Mehrheit spezielle Kenntnisse in dem Gebiet der Psychologie und ein fundiertes Verständnis für die Migration und ihre Folgen hat.

Teilnehmer erhalten Geld vom Arbeitsmarktservice (AMS) für die Zeit ihrer Teilnahme an dem Programm.

10. Probleme und Schwierigkeiten

Die Finanzierung war nur für ein Jahr bereitgestellt und dies behindert die langfristige Planung. Das Projekt ist in ihrer Tätigkeit von den Grenzen der derzeitigen österreichischen Rechtsvorschriften beschränkt.

11. Kontaktinformationen

Integrationshaus Wien
Engerthstraße 161–163
1020 Vienna
Österreich
Tel: +43 1 212 35 20
info@integrationshaus.at

4. Projekte im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Equal in Österreich

4.1. Diversity@Care

<i>Lfd Nr.:</i>	<i>400</i>
<i>Projekttitel:</i>	<i>Diversity@Care, Equal, AT-2-11/263</i>
<i>Zielgruppe:</i>	<i>Erwachsene MigrantInnen</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>ErsteinsteigerInnen in den Arbeitsmarkt</i>• <i>WiedereinsteigerInnen: MigrantInnen nach Berufsunterbrechung, mit und ohne Leistungsbezug nach dem ALVG</i>• <i>Beim AMS als arbeitslos gemeldete MigrantInnen mit Leistungsbezug nach dem ALVG</i>• <i>Beim AMS als arbeitssuchend gemeldete MigrantInnen</i>• <i>Beschäftigte MigrantInnen, die einen beruflichen Umstieg suchen</i>
<i>Land:</i>	<i>Österreich</i>
<i>Projekträger:</i>	<i>WAFF - Programm Management GmbH, ABZ Ausbildungszentrum des Wiener Roten Kreuzes GmbH, Arbeitsmarktservice - Landesgeschäftsstelle Wien, , Dachverband Wiener Pflege- und Sozialdienste, Fonds Soziales Wien, Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes, Magistrat der Stadt Wien, MA 15 - Gesundheitswesen und Soziales, Universität Linz - Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, Uns verbindet - Gesundheit und Migration - Wien, Volkshilfe Wien, Volkshilfe Österreich - EQUAL gemeinnützige GmbH, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds, Wiener Hilfswerk, Wiener Integrationskonferenz-Vernetzungsbüro, Wirtschaftskammer Wien, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Österreichisches Hilfswerk, Österreichisches Rotes Kreuz</i>

1. Kurzbeschreibung

Im Tätigkeitsfeld „Pflege und Betreuung“ bietet sich eine Chance für MigrantInnen am Arbeitsmarkt, vorausgesetzt es werden Potentiale genutzt und Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten gezielt gefördert. Das Projekt leistet dazu auf mehreren Ebenen einen Beitrag. Es trägt weiters zum Abbau von Diskriminierungen in der mobilen Pflege und Betreuung bei, sowie zur die Nutzung der Chancen und von Diversität.

2. Ausgangslage

In Wien besteht auf Grund des demographischen Wandels ein hoher Bedarf an Fachkräften in der mobilen Pflege und Betreuung. Steigende Anforderungen und allgemein wachsender Bedarf in der Gesundheitsversorgung und Pflege machen besondere Anstrengungen zur Gewinnung und Qualifizierung neuer MitarbeiterInnen notwendig. Das gilt für die stationäre wie die mobile Pflege. In Pflege und Betreuung bietet sich eine Chance für MigrantInnen am Arbeitsmarkt, vorausgesetzt es werden Potentiale genutzt und Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten gezielt gefördert.

Spezifische Bedürfnisse von MigrantInnen als KundInnen wurden bisher nicht systematisch erhoben bzw. hinterfragt und daher nicht ausreichend berücksichtigt.

3. Projektziele

Das Ziel dieser Partnerschaft ist der Abbau von Diskriminierungen im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung und die Nutzung der Chancen von Diversität auf mehreren Ebenen:

- Interkulturelle Arbeit
- Qualifizierungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen der MitarbeiterInnen in mobilen Diensten
- MigrantInnen verstärkt in Pflege und Betreuung integrieren

- Verminderung von Dequalifikationsprozessen insbesondere durch verbesserten Ersteinstieg in den Arbeitsmarkt und gezielter Karriereförderung
- Sensibilisierungsarbeit gegenüber KundInnen und Angehörigen, mit dem Ziel, die Ablehnung von MigrantInnen als BetreuerInnen / PflegerInnen zu verringern
- Sicherstellen, dass pflegebedürftige MigrantInnen adäquate mobile Pflege und Betreuung in Anspruch nehmen können und entsprechend über das Angebot informiert sind

4. Aktivitäten

- Modul 1: Zentrale Anlauf- und Abklärungsstelle für interessierte MigrantInnen
- Modul 2: Interkulturelle Qualifikation in Pflege- und Betreuungsberufen
- Modul 3: modellhafte Erprobung und Auswertung von Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen (Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes, - interkulturelle Teamführung / -entwicklung, etc.)
- Modul 4: Kultursensibilität in der KundInnenbeziehung

5. Projektzeitraum

Juli 2005 bis Juni 2007

6. Kosten und Finanzierungsquellen

EQUAL (esf, BMWA)

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

MigrantInnen:

- MigrantInnen werden als MitarbeiterInnen in den Modulen eingesetzt
- Partiiell sind MigrantInnen als ModulleiterInnen vorgesehen
- MigrantInnen, die in der Pflege und Betreuung tätig sind, haben zentrale Aufgaben in der Ausarbeitung von Tools
- Bedürfnisse von MigrantInnen als KundInnen werden bewusst wahrgenommen und verfolgt
- Niederschwellige Informationsangebote über Zugang zu Beruf und Ausbildungen (mobil, mehrsprachig)
- Ressourcen und Kompetenzen von MigrantInnen als MitarbeiterInnen / potentielle MitarbeiterInnen werden ins Zentrum gestellt

Sozialpartner:

- ÖGB, WK Wien

8. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Die Innovation in der operativen Umsetzung liegt einerseits in der Entwicklung neuer Einrichtungen, Ausbildungsangebote und Produkte als Teilergebnisse von Modulen. Andererseits werden Erfahrungen und Entwicklungen mit Diversitätsprozessen und interkultureller Sensibilisierung auf den Bereich der mobilen Pflege und Betreuung hin adaptiert und weiterentwickelt.

9. Kontaktinformationen

Organisation WAFF PM GmbH
 Adresse Nordbahnstraße 36, 1020 Wien
 Telefon +43 (1) 21748-215
 Fax
 E-Mail
 Website www.waff.at

4.2. Gleiche Chancen im Betrieb

<i>Lfd Nr.:</i>	<i>401</i>
<i>Projekttitle:</i>	<i>Gleiche Chancen im Betrieb - Betriebe ohne Rassismus, Equal, AT-2-11/90</i>
<i>Zielgruppe:</i>	<i>MigrantInnen im Alter von 25 – 50 Jahren</i>
<i>Land:</i>	<i>Österreich</i>
<i>Projektträger:</i>	<i>Wiener Integrationsfonds , Arbeiterkammer Wien, Der Mensch zuerst, Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Institut für betriebliche Gesundheitsförderung, WAFF, WAFF - Arbeitsintegration GesmbH, WAFF - Programm Management GmbH, Wirtschaftskammer Wien, ZARA - Verein für Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit</i>

1. Kurzbeschreibung

Die Gesamtstrategie zielt auf die Verbesserung der Stellung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt durch Verbesserung in der Struktur und dem Selbstverständnis von Betrieben. Die Verbesserungen sollen sich sowohl beim Zugang zu den Betrieben, als auch bezüglich der Arbeitszufriedenheit, Produktivität und des innerbetrieblichen Aufstiegs positiv auswirken.

2. Ausgangslage

Neben rechtlich-strukturellen Barrieren hindern zahlreiche informelle Barrieren MigrantInnen und ihre Kinder wie auch Flüchtlinge an einem gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt und enthalten ihnen gleiche Chancen vor. Eine Betriebskultur, die Diskriminierung duldet oder sogar fördert, ist innovations- und leistungsfeindlich. Der Betrieb verliert insgesamt wertvolle Ressourcen, motivierte MitarbeiterInnen und in der Folge auch Marktanteile und kann seinen MitarbeiterInnen somit weniger Perspektiven bieten. Rassismen sind daher bedeutende negative Kostenfaktoren insbesondere für größere Unternehmen mit ArbeitnehmerInnen aus verschiedenen Ländern und Kontinenten. Innerbetriebliche Maßnahmen gegen Diskriminierung liegen daher im Eigeninteresse der Betriebe.

3. Projektziele

Ziel des Projekts ist eine Veränderung der Betriebskultur und des innerbetrieblichen Human Resource Development zur Herstellung von Diskriminierungsfreiheit und Förderung der Chancengleichheit sowie der innerbetrieblichen Diversität. Im Einzelnen werden u.a. die folgenden Ziele angestrebt:

- Verbesserung des Zugangs von MigrantInnen zum Arbeitsmarkt durch Abbau betriebsinterner Barrieren
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit durch Reduktion von Diskriminierung
- Förderung gleicher Entwicklungschancen am Arbeitsmarkt durch innerbetriebliche Codes of Conduct und Qualitätsmanagementmaßnahmen
- Erarbeitung eines TQM-Systems für Diskriminierungsfreiheit
- Erhöhung der Produktivität, Innovationskraft und Konkurrenzfähigkeit der Betriebe durch Ausschöpfung des Potentials aller MitarbeiterInnen („Diversity Management“)
- Entwicklung von Werkzeugen zur Bearbeitung von Konflikten im Kontext rassistischer Ausgrenzung
- Beruflicher Aufstieg von MigrantInnen in besser entlohnte Arbeitsplätze
- Beitrag zur Gleichberechtigung von Frauen aus Minderheiten- und Migrationsgruppen bei der Einstiegsplatzierung und am Arbeitsplatz im Sinne des Gender Mainstreamings

4. Aktivitäten

- Feststellung der tatsächlichen Diskriminierung bei der Einstellung von MigrantInnen und im laufenden Betrieb

- Analyse der Auswirkungen von Diskriminierung auf die Zielgruppe (körperliche und psychische Gesundheit, Motivation,)
- Analyse der Ansatzpunkte und Schlüsselpersonen für Verbesserungen im Betrieb
- Schulungen der verschiedenen AkteurInnen im Betrieb (Management, ArbeitnehmerInnen, Betriebsräte)
- Lösungsvorschläge für die Personalentwicklung
- Monitoring bezüglich der Zielerreichung
- Selbstverpflichtung der Betriebe im Rahmen eines Codes of Conduct

5. Projektzeitraum

September 2002 bis Februar 2005

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartnern

MigrantInnen:

- Die Zielgruppen dieses Projektes sind zunächst innerbetriebliche EntscheidungsträgerInnen und PersonalvertreterInnen. Zudem werden jedoch die eigentlichen Begünstigten ständig in Entwicklung von Maßnahmen eingebunden. Um bestehenden Machtungleichgewichten zu begegnen, sind etwa auch Trainings für Angehörige der Zielgruppen geplant, die insbesondere sicherstellen sollen, dass diese ihre Anliegen auch artikulieren und vorantreiben können.

Sozialpartner:

- AK Wien, WK Wien

8. Ergebnisse (laut Ergebnisindikatoren)

- Codes of Conduct in mehreren Betrieben, individuell abgestimmt
- Implementierungs-Handbuch CoC
- Trainings-Curricula, Handouts
- E-Learning Tools Nichtdiskriminierung
- Studien (europäische Erfahrungen/Vorbilder, Wiener Situation)
- Arbeitsmedizinische Indikatoren zu Rassismus/Diskriminierung
- Monitoring und Evaluierungs-Tools
- Online Fragebögen/Tests/ Evaluierungs-Tools
- TQM-Tools/Handbuch

9. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Die EP stellt für die Modellbetriebe völlig neuartige Instrumentarien zur Verfügung (siehe Abschnitt 9)

10. Kontaktinformationen

Organisation	Wiener Integrationsfonds
Adresse	Mariahilferstraße 103
Telefon	+43 (1) 4000 – 81536
Fax	+43 (1) 4000 - 81510
E-Mail	v.frey@wif.wien.at
Website	http://www.gleiche-chancen.at

4.3. ICE - InterCulturExpress

<i>Lfd Nr.:</i>	402
<i>Projekttitel:</i>	<i>ICE-InterCulturExpress, Equal, AT-1A-11/271</i>
<i>Zielgruppe:</i>	<i>- Migrantinnen und Migranten,</i> <i>- welche ihre im Heimatland erworbene Berufs-Ausbildung oder ihren mitgebrachten Bildungsabschluss in Wien verwerten wollen und / oder eine Qualifikation anstreben</i> <i>- arbeitssuchend oder arbeitslos sind bzw. einen beruflichen (Wieder-)Einstieg planen</i> <i>- MitarbeiterInnen der beruflichen Erwachsenenbildung, von arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen und dem Arbeitsmarktservice</i> <i>- potentielle Mentorinnen</i> <i>- Institutionen der beruflichen Erwachsenenbildung</i> <i>- Firmen als potentielle AnbieterInnen von Praktikumsplätzen</i>
<i>Land:</i>	<i>Österreich</i>
<i>Projekträger:</i>	<i>WAFF - Programm Management GmbH, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, Berufsförderungsinstitut Wien, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Magistrat der Stadt Wien, MA 17 - Integrations- und Diversitätsangelegenheiten, Magistrat der Stadt Wien, MA 20 - Fremdenrechtliche Angelegenheiten, Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser, Verein Projekt Integrationshaus, Verein zur Förderung sozialer Kommunikation und Integration Hebebeuehne, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds, Wirtschaftskammer Wien, abz.austria-Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen</i>

1. Kurzbeschreibung

MigrantInnen mit einer guten Ausbildung und / oder Berufserfahrungen im Heimatland, sollen in der Entwicklungspartnerschaft „ICE – InterCulturExpress“ konkrete Angebote gemacht werden, ihre Position am Wiener Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Angebote nehmen in besonderem Maße Rücksicht auf die Mehrsprachigkeit und den Migrationshintergrund der Zielgruppe. ICE – InterCulturExpress möchte die Zielgruppe rasch erreichen, um Dequalifizierungsprozesse zu verhindern bzw. zu vermindern.

2. Ausgangslage

Trotz guter Qualifikation im Herkunftsland sind MigrantInnen, um ihren weiteren Aufenthalt in Österreich zu sichern, mitunter noch immer gezwungen, einen krassen sozialen Abstieg in Kauf zu nehmen. Zu diesem Dequalifizierungsprozess kommt es vor allem in den ersten Jahren in Österreich. MigrantInnen fehlt zudem häufig das Wissen um „Spielregeln“ am österreichischen Arbeitsmarkt. Erschwerend kommt hinzu, dass MigrantInnen selten über unterstützende soziale Netzwerke verfügen. Ein weiteres Problem ist die Einkommensschere zwischen In- und AusländerInnen. Gleichzeitig sind sie überproportional in Branchen vertreten, die dem "sekundären Arbeitsmarkt" (= schlechte Arbeitsbedingungen, schlechte Bezahlung, unqualifizierte Tätigkeiten, geringe Aufstiegschancen und große Fluktuation) zuzurechnen sind. Dies führt zu einem weitaus größeren Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden.

3. Projektziele

- Erhöhung der Mobilität am Arbeitsmarkt durch Zugang zu Weiterbildung und Qualifizierung, Erhöhung der Erwerbsquote
- Verkleinerung der Einkommensschere zwischen In- und AusländerInnen (Abbau von Armut), Förderung des beruflichen Auf-, Ein- und Umstiegs von MigrantInnen am Arbeitsmarkt, Unterstützung beim rascheren Eintritt in ausbildungsadäquate Berufsfelder
- Informationsarbeit / Sensibilisierung gegenüber den Ressourcen von MigrantInnen / neuen EU-BürgerInnen im Hinblick auf den österreichischen Arbeitsmarkt

- Erhöhung der Fähigkeit und Motivation zum selbstbestimmten Lernen
- Stärkung und Bewusstmachung interkultureller Kompetenzen als Potential

4. Aktivitäten

- Lehrgang für Personen mit Migrationshintergrund, welche entweder im Heimatland eine einschlägige (pädagogische, psycho-soziale) Ausbildung erworben haben oder in Wien in verwandten Tätigkeiten beschäftigt sind, ohne dafür eine formale Qualifikation nachweisen zu können (Qualifizierung zu BerufsorientierungstrainerInnen mit Spezialisierung auf die Arbeit mit MigrantInnen)
- Entwicklung und Erprobung von Lehrmaterialien zur Fachsprachenkompetenz und zu den Themen fremdenrechtlicher Grundlagen in Zusammenarbeit mit den TeilnehmerInnen der Maßnahme.
- Ausbildung zu MentorInnen, Aufbau eines interkulturellen Mentoringnetzwerkes.
- Entwicklung von Trainingsblöcken für MitarbeiterInnen der beruflichen Erwachsenenbildung zu folgenden Themen: Bildungssysteme in anderen Ländern, Überblick / Geschichte von Zertifizierungsverfahren, Hochschulbildung versus FacharbeiterInnenausbildung, zuständige Stellen / Behörden in Österreich, Anrechenbarkeiten / Anerkennungsverfahren in der Praxis, Vorbereitungs- und Begleitangebote, Übertragbarkeit von Qualifikationen in andere Berufsfelder, EU-Richtlinien und internationale Beispiele
- Produktion eines Films zu Gender Mainstreaming zur Präsentation bei Tagungen, , Workshops, in Betrieben, etc.
- Vermittlung von IKT-Grundkenntnissen und Abbau technologischer Barrieren

5. Projektzeitraum

2005 bis 2007

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

MigrantInnen:

- Mitwirkung an der Ausarbeitung des Projekts, Beteiligung an der Durchführung und Evaluierung der Aktivitäten bzw. Förderung von Partizipation, Bewusstseinsbildung und Kontrolle: So werden die auszubildenden MigrantInnen zur Mitwirkung an der Gestaltung der Inhalte des Lehrganges eingeladen. In den Informations- und Sensibilisierungseinheiten werden die relevanten Themenbereiche in einem Workshop gemeinsam mit den TeilnehmerInnen erhoben und Inhalte entsprechend gestaltet. Auf der Ebene der Gesamtpartnerschaft werden Maßnahmen getroffen, um Personen mit Migrationshintergrund als ProjektmitarbeiterInnen zu gewinnen.

Sozialpartner:

- AK Wien, WK Wien

8. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Bereits bekannte und bewährte Methoden wie Mentoring, Berufsorientierung, Fachsprachenunterricht und E-learning werden für die Zielgruppe der MigrantInnen speziell aufbereitet und weiterentwickelt.

9. Kontaktinformationen

Organisation Wiener Integrationsfonds
 Adresse Mariahilferstraße 103
 Telefon +43 (1) 4000 – 81536
 Fax +43 (1) 4000 - 81510
 E-Mail v.frey@wif.wien.at
 Website <http://www.gleiche-chancen.at>

4.4. nEwC_baselines

<i>Lfd Nr.:</i>	403
<i>Projekttitel:</i>	<i>nEwC_baselines, Equal, AT-2-11/276</i>
<i>Zielgruppen:</i>	<i>- sozial benachteiligte Jugendliche aus den Roma- und Sinti-Gemeinden am Übertritt von der Schule in den Arbeitsmarkt, wohnhaft in Wien, zwischen 14 und 20 Jahren, unter besonderer Förderung von Mädchen und jungen Frauen - Roma- und Sinti-Projektteammitglieder zwischen 18 und 30 Jahren, wohnhaft in Wien, unter besonderer Förderung von Frauen; zur Förderung der Aus-/Weiterbildung der MultiplikatorInnen - Roma- und Sinti-Familienverbände, wohnhaft in Wien, zwischen 21 und 80 Jahren, unter besonderer Sensibilisierung der Frauen - regionale und nationale institutionelle Ebenen aus den Fachbereichen Arbeitsrecht, Sozialpolitik, Sozialarbeit, Jugendarbeit, Ausbildung, Weiterbildung, Pädagogik, Soziologie, Migration, Menschenrechte, Minderheitenpolitik</i>
<i>Land:</i>	<i>Österreich</i>
<i>Projektträger:</i>	<i>WAFF - Programm Management GmbH, Alte Fleischerei, Fonds Soziales Wien Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Online Schulungs- und BeratungsgmbH, Romanodrom, Stadt Wien – Landesjugendreferat, Volkshilfe Österreich Equal gemeinnützige GmbH, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds, Wiener Volksbildungsverein - Volkshochschule Polycollege, Wirtschaftskammer Wien</i>

1. Kurzbeschreibung

Als erstes von Betroffenen der Zielgruppe betriebenes Lernhilfe-, Berufsberatungs- und – Vermittlungszentrum ist das THARA ZENTRUM Wien der EP nEwC_baselines ein Pilotprojekt mit hochinnovativem Charakter. Mit dem THARA Zentrum Wien verfügen Wiener Roma und Sinti erstmalig über eine kultureigene Anlaufstelle zur Lösung arbeitsmarktpolitischer Probleme. Die Jugendlichen lernen moderne Kommunikationstechnologien kennen. Angebote über Berufsorientierung und Berufsberatung helfen ihnen, neue Wege kennen zu lernen, um die Berufswelt zu beschreiten. Gleichzeitig wird durch die kontinuierliche Behandlung von Themen wie der eigenen Identität ein wesentlicher Beitrag zur Verhinderung des Verschwindens und langsamen Aussterbens der Kultur der Roma und Sinti im Sinne einer parallelisierenden Gleichberechtigung mit einer Mehrheitsgesellschaft geleistet.

2. Ausgangslage

Innerhalb der österreichischen Mehrheitsgesellschaft ist eine hohe Angst vor und eine Abneigung gegen Roma und Sinti festzustellen. Selbst unter benachteiligten Ethnien sind Angehörige dieser Kulturen Minderheit unter Minderheiten. Eine Integration von Roma und Sinti muss spätestens bei Jugendlichen ansetzen, da der Lebensweg erwachsener Kulturangehöriger durch Lebensformen geprägt ist, die sich aus einem Ausschluss aus einer Mehrheitsgesellschaft entwickelt und gefestigt haben. Fehlende Schulabschlüsse oder sehr schlechte Zeugnisse der Jugendlichen verhindern jedoch in fast allen Fällen einen Eintritt in den Arbeitsmarkt. Durch Bildungsarmut, starke Divergenz von Lebensformen und Kulturauffassungen sowie aufgrund des laufenden Erlebens von Diffamierung und hoher Traumatisierung sind Eigeninitiativen der Roma und Sinti kaum zu erwarten, mehrheitlich ist eher eine Abneigung gegen staatliche, „von aussen“ bzw. „von oben“ kommende Regelungen festzustellen. Eine Relativierung dieser Situation durch die Begründung eines von Roma und/oder Sinti selbst betriebenen Berufsberatungs- und -vermittlungszentrums erscheint daher so pionierhaft wie notwendig.

3. Projektziele

- Empowerment der Jugendlichen zur autonomen Integrationsbereitschaft durch die Gründung eines eigenen Berufsberatungszentrums
- Aktivierung erwachsener Familienangehöriger zur Förderung der Jugendlichen hinsichtlich der Anhebung des Bildungsniveaus und der Bereitschaft zur Integration in den Arbeitsmarkt
- Förderung der Selbst- und Aktivierungskräfte der Jugendlichen zur Aufnahme bzw. Weiterführung einer Ausbildung
- Entwicklung von Berufsvorstellungen und Vorbereitung auf entsprechende Ausbildungen, Arbeitspraktika und Arbeitsstellen
- Integration in einen Arbeitsmarkt und in weiterführende Ausbildungssysteme
- Beratung und Aktivierung von Unternehmen hinsichtlich einer erhöhten Bereitschaft, jugendliche Roma und Sinti zu beschäftigen
- Einführung eines innovativen Modells zur Gestaltung von Arbeitspraktika, Erstausbildungen und Lehrstellen

4. Aktivitäten

- Lernhilfe, Individualtrainings, Computerworkshops, Berufsorientierung, -beratung und -vermittlung im THARA Zentrum Wien
- Behebung von schulischen Defiziten und Anhebung der Allgemeinbildung; je nach Bedarf z.B. in den Bereichen Deutsch, Englisch, Mathematik, etc.
- Train the Trainer-Maßnahme inkl. eines Leitfadens für die Jugendarbeit mit Roma und Sinti
- Entwicklung neuer Arbeitsfelder und Berufsbilder mit dem Produkt Info Tool zu neuen Berufsbildern für Roma und Sinti
- Entwicklung eines Modells zur Einführung von Starterplätzen in Grossunternehmen zum Ziele der Wahrnehmung von Corporate Social Responsibilities hinsichtlich sozial benachteiligter Jugendlicher
- Jugendlichenbibliothek zur nachhaltigen Sicherung des erarbeiteten Know Hows für die Jugendlichen selbst
- Ausbildung einer/s jugendlichen Rom/ni zum/r JugendarbeiterIn durch Training on the Job und berufsbegleitend absolvierbare Ausbildung zum/r JugendarbeiterIn am Institut für Freizeitpädagogik Wien
- direkte Vernetzung der Streetworker mit allen Einrichtungen rund um das Wiener Landesjugendreferat und die Wiener Jugendzentren und erhöhtes Aktivierungspotential durch die Erreichbarkeit von Jugendlichen durch die mobile Jugendarbeit.

5. Projektzeitraum

2005 bis 2007

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

MigrantInnen:

- Die Zielgruppe hat in der EP ihre institutionelle Vertretung und ist in der Gestaltung der Maßnahmen sowie in der Bewertung zu jedem Zeitpunkt als aktiver Partner eingebunden. Das zentrale Produkt der EP wird ein Zentrum für Roma und Sinti. Es steht als bleibende Ressource im Mittelpunkt nachhaltigen Empowerments der Zielgruppe und soll dieser nach Abschluss der Gesamtmaßnahme auch gehören. Im Zentrum werden Roma und Sinti und Nicht-Roma und Nicht-Sinti zusammen arbeiten.

Sozialpartner:

- AK Wien, WK Wien

8. Ergebnisse (laut Ergebnisindikatoren)

- Lern- und Berufsberatungszentrum – THARA ZENTRUM Wien

9. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Das THARA ZENTRUM Wien ist das einzige arbeitsmarktpolitische Projekt, das aktiv und unter voller Selbstaktivierung von Angehörigen der österreichischen Roma- und Sinti-Kulturen und deren VertreterInnenorganisationen betrieben wird – von und für Roma und Sinti, unterstützt von Nicht-Roma und -Sinti. Als international erstes von Roma und Sinti betriebenes Berufsberatungs- und -vermittlungszentrum für Jugendliche ist das THARA ZENTRUM Wien ein Pilotprojekt mit hochinnovativem Charakter.

10. Kontaktinformationen

Name Jutta Krenstetter
Organisation WAFF – Programm Management GmbH

Adresse Nordbahnstraße 36
Telefon +43 (1) 217 48-215
Fax +43 (1) 217 48-4660
E-Mail jutta_krenstetter@waff.at
Website www.waff.at

4.5. Work in Progress

Lfd Nr.: 404
Projekttitle: Work in Progress
Equal AT-2-01/338
Zielgruppe: Migrantische Selbstorganisationen
Land: Österreich
Projektträger: IG Kultur Österreich - Interessengemeinschaft der freien Kulturarbeit, Bundesarbeiterkammer, Frauenhetz - Verein für feministische Bildung, Kultur & Politik, Initiative Minderheiten, Interkultureller Frauenverein Dschanuub, MAIZ - Autonomes Integrationszentrum von & für MigrantInnen, Peregrina - Bildungs-, Beratungs- und Therapiezentrum für Immigrantinnen, Romani Dori, TOOL - TrainingsOffensive Opensource & Linux, Universität Graz - Institut für Erziehungswissenschaften, Verein Schwarze Frauen Community für Selbsthilfe und Frieden, Wirtschaftskammer Österreich

1. Kurzbeschreibung

Im Rahmen des EU-Projekts 'work-in process (wip) - migrantische Selbstorganisation und Arbeit', haben sich 10 - hauptsächlich migrantische - Vereine/Selbstorganisationen (aus Wien, Linz, Graz) zusammengefunden, um die Relevanz von Selbstorganisation zu erschließen und zu vermitteln und um Rassismen, Sexismen und Diskriminierungen am Arbeitsmarkt zu bekämpfen.

2. Ausgangslage

Die Evaluierung der ersten EQUAL-Antragsrunde hat u.a. ergeben, dass die Selbstorganisationen der verschiedenen diskriminierten Gruppen zu wenig in die Entwicklungspartnerschaften eingebunden waren. Gerade die Arbeit gegen Rassismen am Arbeitsmarkt hängt entscheidend davon ab, dass das produzierte Wissen und die effektiven Praxen möglichst nahe an die Zielgruppen herankommen und in organisierten Zusammenhängen tradiert werden. Schulungen und Beratungen einzelner Individuen sind wichtig und notwendig; trotzdem kann die Nachhaltigkeit der antirassistischen Arbeit durch die Verankerung der Kompetenzen in den migrantischen Selbstorganisationen eher gewährleistet

werden. Empowerment kann nicht von außen transferiert werden, sondern ist als Selbstermächtigung innerhalb von Selbstorganisationen möglich. Dementsprechend hat sich die Entwicklungspartnerschaft work in process (wip) rund um migrantische Selbstorganisationen formiert.

3. Projektziele

Die Entwicklungspartnerschaft work in process hat sich als Ziel gesetzt, die Selbstorganisationen von MigrantInnen ins Zentrum ihrer Tätigkeit aufzunehmen. Die EP hat sich zusammengeschlossen, um die arbeitsmarktrelevanten Potentiale der migrantischen Selbstorganisationen verstärkt zu erschließen. Dies wird auf mehrfache Weise erreicht. Ausgehend von den in migrantischen Selbstorganisationen vorhandenen Sprach-, Sach-, Sozial- und Selbstressourcen wird Qualifizierung und Professionalisierung der TeilnehmerInnen der Selbstorganisationen und jenen aus dem Organisationsumfeld betrieben. Ziel ist eine Stärkung der Handlungskompetenzen auf der individuellen und Gruppenebene. Gleichzeitig geht es um Implementierung des Austausches zwischen migrantischen Selbstorganisation und gesellschaftlichen Institutionen.

4. Aktivitäten

- Konzeptionierung, Organisation, Durchführung von Workshops in verschiedenen Bundesländern im Vorfeld der Realisierung einer Konferenz mit Open Space-Charakter zum Thema Selbstorganisation und Beschäftigungsmöglichkeiten für MigrantInnen im soziokulturellen Feld sowie die nachträgliche Aufarbeitung dieser.
- Entwicklung eines Curriculums zur Antirassistischen Bildungsberatung und dessen Erprobung und Evaluierung innerhalb von zwei Fortbildungslehrgängen für (potenzielle) Mitarbeiterinnen (Beraterinnen, Trainerinnen) aus SOMs, sowie aus Bildungs- und Beratungseinrichtungen in ganz Österreich.
- Mit dem Instrument des Mentorings soll Schwarzen Frauen durch berufliche Kontaktvermittlungen, Coachings, Schulungen, formelle und informelle Wissensweitergaben der Zugang in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden.
- Entwicklung einer Werkstatt für antirassistische Strategien am Arbeitsmarkt, deren Ergebnisse die Grundlage für die Planung und Durchführung einer mehrtägigen Sommeruniversität bilden. Diese Veranstaltung ermöglicht die Verknüpfung unterschiedlicher Wissensformen und arbeitsmarktpolitischen Strategien zwischen ExpertInnen, AkteurInnen von SO und VertreterInnen von SOM aus regionalen, nationalen und transnationalen Perspektiven.
- Entwicklung neuer Beratungsdienstleistungen sowohl zur Prävention von Mobbing als auch zum Umgang mit bereits manifesten Mobbing-situationen; Entwicklung von Ausbildungsprogrammen für die Mobbingprävention und Erarbeitung - gemeinsam mit Zielgruppen von Selbst- und anderen Organisationen - von Ausbildungstools für die Verbesserung von kommunikativen Handlungskompetenzen.
- Erstellung eines Beratungs-/Betreuungsleitfadens zum Verständnis zur Pflege muslimischer PatientInnen; Entwicklung eines Curriculums und die Durchführung eines Lehrgangs zur Qualifizierung von (muslimischen) Migrantinnen für den interkulturellen Sozial- und Gesundheitsdienst; Angebot von Schulungen für das Krankenhauspersonal.

5. Projektzeitraum

2002 - 2005

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartnern

MigrantInnen:

- Die Entwicklungspartnerschaft versteht sich nicht bloß als Institution, die Dienstleistungen zu Verfügung stellt, sondern sieht die Zielgruppe als Gleichberechtigte an, von denen Eigeninitiative erwartet, gefördert und gefordert wird; des weiteren sieht

sie sich auch nicht als empowernde Instanz, da ein Empowerment von außen wenig Effizienz aufweist. Empowerment, wie es von der EP verstanden und gehandhabt wird, erfordert Zusammenarbeit, gemeinsames Handeln und/oder eine Vermittlung von Handlungskompetenzen.

Sozialpartner

- Bundesarbeiterkammer, WK Österreich

8. Kontaktinformationen

Name	Silvia Göhring
Titel oder Position	Ansprechperson
Organisation	ISOP - Innovative Sozialprojekte GmbH
Adresse	Dreihackengasse 2, 8020 Graz
Telefon	+43 (316) 71 66 78
Fax	+43 (316) 71 66 78 - 4
E-Mail	silvia.goehring@isop.at
Website	www.isop.at

4.6. Interkultureller Kommunalen Aktionsplan

Lfd Nr.: 405
Projekttitle: Interkultureller Kommunalen Aktionsplan – IKAP, AT-2-01/310
Zielgruppe: Selbstorganisationen von MigrantInnen und MultiplikatorInnen
Land: Österreich
Projektträger: Volkshilfe Österreich - EQUAL gemeinnützige GmbH, FH St. Pölten GmbH, ISOP - Innovative Sozialprojekte GmbH, Museum Arbeitswelt Steyr, Wirtschaftskammer Österreich, dieloop.at - Agentur für Kommunikation Michael Kofler KEG, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Österreichisches Institut für nachhaltige Entwicklung

1. Kurzbeschreibung

Ziel des Projektes ist es, im lokalen Kontext Schnittstellen und Strukturen aufzubauen, die zwischen regionalem Arbeitsmarkt und den Bedürfnissen und Potenzialen der MigrantInnen vermitteln und eine bessere Nutzung der vorhandenen Ressourcen ermöglichen. Damit soll der Segmentierung des Arbeitsmarkts als faktischer Auswirkung von Diskriminierung entgegengewirkt und Nicht-Diskriminierung (verstanden als Anerkennung und Förderung von Potenzialen) als wichtiger Faktor der Entwicklung der Standortqualität etabliert werden.

2. Ausgangslage

Eine der Grundproblematiken im Integrations- und Zuwanderungszusammenhang und der sich daraus entstehenden Herausforderungen ist darin zu sehen, dass es auf kommunaler Ebene keine konzertierten Vorgangspläne in Bezug auf eine zielgruppenspezifische Maßnahmenentwicklung gibt. Die einzelnen AkteurInnen handeln zumeist unabhängig voneinander, was zu einer Unausgewogenheit in Bezug auf das Aufgreifen bestimmter Themenfelder führt; ebenso unter dem Aspekt, dass die lebensweltliche Realität von MigrantInnen über zahlreiche Einschränkungen definiert ist (rechtliche Situation – Aufenthalt/Arbeitsmarkt, Zugang zum Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktmobilität, Zugang zum Bildungsbereich, Zugang zur Sozial- und Gesundheitsversorgung, Wohnungsmarkt), ergeben sich zahlreiche Handlungsszenarien und -notwendigkeiten.

3. Projektziele

Die Gesamtstrategie zielt darauf ab, ein transferorientiertes Modell zur Entwicklung und Umsetzung standortspezifischer ganzheitlicher arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischer Integrationskonzepte zu erarbeiten, ein Modell, das der Themendifferenziertheit und den

spezifischen Rahmenbedingungen des jeweiligen regionalen Arbeitsmarkts Rechnung trägt. Die Erarbeitung und Umsetzung von Strategien zur Integration von MigrantInnen erfolgt am effektivsten mit den betroffenen Stakeholdern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in ihrem tatsächlichen Handlungsraum, nämlich der lokalen Einheit.

Arbeitsmarktpolitische Ziele im Einzelnen:

- Sicherung eines ausreichenden Potenzials an qualifizierten Arbeitskräften
- Nicht-Diskriminierung, i.e. Anerkennung und Nutzung von Potenzialen von MigrantInnen und Schaffung von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
- interkulturelle Öffnung der Regeldienste (AMS, Jugend-, Sozialarbeit, Bildung, Qualifizierung etc.) u.a. durch Entwicklung niedrigschwelliger Angebote
- Sensibilisierung der einheimischen Bevölkerung,
- Auf- und Ausbau von lokalen Netzwerken mit allen relevanten Organisationen und TrägerInnen
- Schaffung von Schnittstellen zwischen arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen und migrantischen Organisationen
- Stärkere Vernetzung zwischen Schule / Ausbildung und Wirtschaft:

4. Aktivitäten

Die Gesamtstrategie wird also in drei unterschiedlichen kommunalen Einheiten experimentell erprobt bzw. umgesetzt. Als regionale Umsetzungsstandorte wurden Wien (20. Bezirk), Graz (Steiermark) und Steyr (Oberösterreich) gewählt.

- Lobbying an den Projektstandorten
- Eine Handlungsfeldanalyse beinhaltet die Erhebung, Auswertung und Präsentation arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen hinsichtlich der Verringerung von Diskriminierung und Stärkung der Chancen von MigrantInnen.
- Aufgrund der Ergebnisse der Handlungsfeldanalysen werden die für den jeweiligen regionalen Arbeitsmarkt zentralen Institutionen und Organisationen identifiziert und zur Teilnahme am Projekt gewonnen. Deziert angesprochen sind Verbindungspersonen zu den sozialpartnerschaftlichen Vertretungsorganen, dem AMS, der Gemeindeverwaltung, zielgruppenspezifisch tätigen NGOs, arbeitsmarktpolitisch tätigen NGOs, den regionalen Beschäftigungspakten, Leitunternehmen, sowie MultiplikatorInnen aus der MigrantInnenarbeit.
- Kompetenzbildung: Es wird eine Qualifizierungsmaßnahme an jedem Projektstandort durchgeführt. Die Qualifizierung soll den TN ein ganzheitliches Bild des lokalen Arbeitsmarktes und dessen Rahmenbedingungen vermitteln. Ein weiteres Ziel der Qualifizierung liegt darin, einen Gruppenbildungsprozess unter den TN zu initiieren und so zu festigen, dass eine gemeinsame Zielvorstellung und ein gemeinsames kooperatives Rollen- und Handlungsbewusstsein entsteht.
- Praxisprojekte: Hierbei handelt es sich um die experimentelle Umsetzung der Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Qualifizierung. Ausgehend von der Handlungsfeldanalyse und der darauf aufbauenden themenspezifischen Qualifizierung erfolgt die Entwicklung der Projekte. Der jeweilige interkulturelle kommunale Aktionsplan beinhaltet die Ergebnisse und Erfahrungen der Projekte.
- Um eine nachhaltige Wirkung der erzielten Ergebnisse und erarbeiteten Methoden zu erreichen, entwickelt die EP ein Transfermodell. Dieses Transfermodell soll interessierten Stakeholdern in weiteren Städten und Gemeinden ermöglichen, einen eigenen interkulturellen kommunalen Aktionsplan zu erstellen. Insbesondere beabsichtigt das Transfermodell, dass ein Raster für eine Handlungsfeldanalyse vorgegeben ist, der es AkteurInnen in Städten und Gemeinden ermöglicht, die IST-Situation zu erfassen und relativ einfach zu bewerten.

5. Projektzeitraum

2005 – 2007

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

MigrantInnen:

- Bereits bei der Konzeption und Erstellung der Module wurde der stark partizipative Ansatz – sowohl auf EP-Ebene als auch auf der Ebene der Aktionen und Module – in den Vordergrund gestellt.

Sozialpartner:

- ÖGB und Wirtschaftskammer Österreich

8. Ergebnisse (laut Ergebnisindikatoren)

- Interkultureller Kommunaler Aktionsplan
- Transfermodell

9. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Das Gesamtvorhaben der EP IKAP stellt eine grundlegende strukturelle Innovation in dem Sinn dar, dass es auf kommunaler Ebene kaum oder gar keine konzertierten Vorgangspläne in Bezug auf eine zielgruppenspezifische Maßnahmenentwicklung im Integrations- und Zuwanderungszusammenhang gibt. Der Aufbau koordinierter lokaler Strukturen (TN-Netzwerke) mit FunktionsträgerInnen aus verschiedenen Stakeholdergruppen ist ein Ansatz, der über bisherige homogene Netzwerke hinausgeht. Insbesondere durch die dadurch erreichte interkulturelle Öffnung von Strukturen und durch die Schaffung von neuen Schnittstellen zwischen MigrantInnen und arbeitsmarktrelevanten Organisationen erfolgt eine bessere Implementierung des Querschnittsthemas „MigrantInnen am Arbeitsmarkt“ in kommunalpolitische und organisationsinterne Entscheidungsabläufe.

10. Kontaktinformationen

Organisation Volkshilfe Österreich - EQUAL gemeinnützige GmbH
Adresse Weinberggasse 77, 1190 Wien
Telefon +43 (1) 526 47 30
Fax +43 (1) 526 47 30-20
E-Mail office@volkshilfe.at
Website www.volkshilfe.at

4.7. Integrationsinfoservice von MigrantInnen für MigrantInnen

Lfd Nr.: 406
Projekttitel: Integrationsinfoservice von MigrantInnen für MigrantInnen, Equal, AT-1A-11/77
Zielgruppe: MigrantInnen aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens und aus der Türkei, denen entweder durch mangelhafte Qualifikation oder aber durch hohe, jedoch nicht nachgefragte berufliche und soziale Kompetenz die Integration in den Arbeitsmarkt verwehrt wird.
Land: Österreich
Projektträger: Wiener Sozialdienste, Arbeiterkammer Wien, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, Magistrat der Stadt Wien, MA 47 - Pflege und Betreuung, Magistrat der Stadt Wien, MA 55, Seniorenverein von und für MigrantInnen und Migranten, Sozial Global AG, WAFF, Wiener Integrationsfonds, Wirtschaftskammer Wien, bfi - Berufsförderungsinstitut Wien

1. Kurzbeschreibung

Österreich ist für viele MigrantInnen Lebensmittelpunkt geworden. Es besteht dort Handlungsbedarf, wo es um die Erleichterung des Zuganges zu sozialen Einrichtungen und (ambulanten) Diensten, um Beseitigung von Kommunikationsbarrieren, um Beratung und Unterstützung in Behördenangelegenheiten und um die Verbesserung des Informationsstandes

geht. Dringend erforderlich sind Beratung und Information in der Muttersprache und somit ein verstärkter Einsatz von MitarbeiterInnen aus Migrationsländern in der Betreuung und Beratung. Ziel der EP IIS ist es, einen neuen Arbeitsmarkt – eröffnet im tertiären Sektor- für MigrantInnen zu schaffen, damit MigrantInnen als „SpezialistInnen“ ihre Fähigkeiten aus der eigenen Migrationserfahrung einsetzen können.

2. Ausgangslage

Im „NATIONALEN AKTIONSSPLAN ZUR BEKÄMPFUNG VON ARMUT UND SOZIALER AUSGRENZUNG ÖSTERREICH“ (2001) wurden u. a. Maßnahmen zur Verbesserung der Aus- u. Weiterbildung benachteiligter Bevölkerungsgruppen (z.B. MigrantInnen und Frauen), zur Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für AusländerInnen, Verbesserungen des Zugangs zu Gesundheitseinrichtungen, Kommunikationseinrichtungen und zur Justiz als wesentliche Voraussetzung für eine gesellschaftliche Teilhabe beschlossen.

Die Gesamtheit der in Österreich lebenden AusländerInnen leistet einen wichtigen Beitrag zum Wohlstand im Land, gleichzeitig ist diese Gruppe jedoch in verstärktem Maße von Arbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung betroffen. Zudem gibt es einen erschwerten Zugang zu Gesundheits- und Sozialleistungen hauptsächlich auf Grund von Unwissenheit und Sprachbarrieren. Laut SENIORENBERICHT (1999) sind die Einrichtungen in Österreich auf den in absehbarer Zeit wachsenden Bedarf an professioneller Altenbetreuung, welcher die spezielle Situation von MigrantInnen berücksichtigt, nicht ausreichend vorbereitet. Hier gilt es vorrangig, eine Verbesserung der Information und Kommunikation für MigrantInnen über existierende Maßnahmen und Dienste zu erzielen.

3. Projektziele

Ziel des Projekts ist es, die oben genannte Zielgruppe dauerhaft in den Regelarbeitsmarkt zu integrieren und ihnen ein Einkommen in Existenz sichernder Höhe zu ermöglichen. Zur Verbesserung der Situation von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt durch innovative Qualifikations- und Beschäftigungsmaßnahmen erscheint eine Verbindung der beiden folgenden Strategien geeignet:

1. Durch Nutzung, Aufwertung und Erweiterung von spezifischen Ressourcen von MigrantInnen (Sprachkenntnisse, Erfahrung im Umgang mit mehr als einer Kultur, Erfahrung mit der Bewältigung komplexer Anpassungsprozesse unter oft schwierigen Bedingungen) Empowerment-Prozesse einzuleiten, und diese in Qualifikationsmaßnahmen sowie anschließend in die Tätigkeit in einem neuartigen Arbeitsfeld des Sozialbereichs überzuleiten. Diese Tätigkeit im Sozialbereich soll in der Folge die Grundlage für weitere Qualifikationen zu Sozialberufen bilden und somit eine „Hebelwirkung“ bieten.
2. Gleichzeitiges Erschließen spezifischer, neuer Betätigungsfelder gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen in einer sich verändernden, multikulturellen Gesellschaft, in denen die spezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse der MigrantInnen besonders gut eingesetzt werden können.

Das Projekt „INTEGRATIONSINFOSERVICE von MigrantInnen für MigrantInnen“ verfolgt eine doppelte Strategie, nämlich durch muttersprachliche Befragungs- und Beratungstätigkeit bei älteren MigrantInnen zum einen, neue Beschäftigungsmöglichkeiten in neuen fachspezifischen Tätigkeitsfeldern zu eröffnen und zum anderen, den zu erwartenden Hilfs- und Pflegebedarf von ausländischen SeniorInnen zu erheben, Folgemaßnahmen zu entwickeln und gleichzeitig dem Betreuungsdefizit älterer MigrantInnen entgegen zu wirken.

4. Aktivitäten

Das Projekt „INTEGRATIONSINFOSERVICE von MigrantInnen fuer MigrantInnen“ (IIS) schafft im Hinblick auf die arbeitsmarktpolitische Ausgangslage neue Arbeitsplätze für arbeitslose, deutsch sprechende MigrantInnen in einer Befragungs- Beratungs- und Datenbearbeitungstätigkeit. Für die zweisprachigen MigrantInnen ist es in diesem Zusammenhang von Vorteil, nicht aus Österreich zu stammen und damit eine andere Muttersprache erlernt zu haben.

Die Qualifizierungsmaßnahme wird speziell für das Projekt IIS ausgearbeitet und soll dem (Wieder-) Einstieg in eine Beschäftigung und somit in den Arbeitsmarkt dienlich sein. Im Rahmen der Ausbildung erhalten die TeilnehmerInnen ein 80-stündiges Training in

Gesprächsführung und Kommunikation (Trainer/in und muttersprachliche Co-Trainer/in). Dabei werden ihnen Einstellungen und Fähigkeiten für eine erfolgreiche interkulturelle Gesprächsführung vermittelt. Es wird ihnen Möglichkeit gegeben, ihre eigenen Lebenswelten zu erkennen, die der zu Beratenden zu verstehen, zu respektieren und in die Beratung mit einzubeziehen. Das Projekt befähigt sie Unterschiede zwischen Normen, Werten und Regeln des Aufnahmelandes in Hinblick auf die des Herkunftslandes zu erkennen und vermittelnd klären zu können. Die TeilnehmerInnen sollen das Handlungsrepertoire in interkulturellen Konflikten mediatorisch erweitern und einsetzen lernen.

Es wird angestrebt, dieses innovative Qualifizierungsprogramm generell als interkulturelle Zusatzausbildung für Fachberufe im Gesundheits- und Sozialbereich nachhaltig zu etablieren, da im Bereich interkultureller Beratung und Betreuung alter Menschen noch kein Ausbildungsprogramm (oder Standards zum Inhalt etc.) existiert. Im Anschluss an die Teilnahme der Qualifizierung werden die AbsolventInnen in ein auf 7 Monate befristetes Beschäftigungsverhältnis aufgenommen.

5. Projektzeitraum

2002 - 2005

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

MigrantInnen:

- Das Projekt „INTEGRATIONSINFOSERVICE von MigrantInnen für MigrantInnen“ (IIS) schafft nicht nur neue Arbeitsplätze für arbeitslose, zweisprachige MigrantInnen in einer befragenden und beratenden Tätigkeit, sondern ermöglicht den MitarbeiterInnen gleichzeitig, ihr Wissen über ihre eigene Volksgruppe, ihre kulturelle Identität und damit ebenso die Lebensbedingungen ihrer älteren Mitglieder zu erweitern und zu vertiefen. In diesem Sinne werden MigrantInnen als SpezialistInnen für eine Bewältigung von bislang nicht ausreichend befriedigten Bedürfnislagen eingebunden, erhalten dadurch die Chance zur eigenen Integration und helfen bei der Integration der eigenen Kulturgruppe.

Sozialpartner:

- AK Wien und WK Wien

8. Ergebnisse (laut Ergebnisindikatoren)

- Curriculum und Qualifizierungsmaßnahme

9. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Innovatives Curriculum / Qualifizierungsprogramm im Bereich interkultureller Beratung und Betreuung alter Menschen

10. Kontaktinformationen

Name	Karin Kienzl
Organisation	Wiener Sozialdienste
Adresse	Kirchstetterngasse 6/2. Stock 1160 Wien
Telefon	+43 (1) 494 95 90-90
Fax	+43 (1) 494 95 90-99
E-Mail	karin.kienzl-plochberger@wiso.or.at
Website	www.wiso.or.at

4.8. Join In

<i>Lfd Nr.:</i>	407
<i>Projekttitle:</i>	<i>Join In, Equal, AT-1A-16/230</i>
<i>Zielgruppe:</i>	<i>Die vorrangige Zielgruppe des Projekts sind MigrantInnen im Alter von 15 bis 25 Jahren, welche über keinen formalen Schul- oder Berufsabschluss und über keinen (gesicherten) Arbeitsplatz verfügen.</i>
<i>Land:</i>	<i>Österreich</i>
<i>Projektträger:</i>	<i>ZeMiT – Zentrum für MigrantInnen in Tirol, Verein Multikulturell, FBI – Institut für gesellschaftswissenschaftliche Forschung, Bildung und Information, TIBS – Tiroler Bildungsservice, Institut für Soziologie, Universität Innsbruck, Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH, Arbeiterkammer Tirol, Wirtschaftskammer Tirol, Amt der Tiroler Landesregierung, Abteilung JUFF, Referat Integration, Arbeitsmarktförderung des Landes Tirol</i>

1. Kurzbeschreibung

Das Ziel von Join In ist die Integration und Reintegration jugendlicher MigrantInnen in den Arbeitsmarkt und in qualifizierte Berufe. Das Projekt läuft von Juli 2005 bis Juni 2007. Join In kombiniert unterschiedliche Zugänge und Maßnahmen, um auf die Problemlage von Jugendlichen zu reagieren.

2. Ausgangslage

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind wesentlich stärker von Arbeitslosigkeit bedroht als österreichische Jugendliche und auch im Bereich der Aus- und Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert. Diese Feststellungen gelten ebenso für die Zweite Generation, also jenen Jugendlichen, die bereits in Österreich geboren wurden. Die soziale Herkunft der Elterngeneration aus oft armen Gebieten der Auswanderungsländer, ein Gefühl der Unzulänglichkeit und Chancenlosigkeit, mangelnde Information und fehlende Vorbilder mögen einiges an dieser Diskrepanz erklären. Das schafft zum einen jungen MigrantInnen Probleme beim Zugang zu qualifizierten Berufen am Arbeitsmarkt, zum anderen fehlen Menschen mit Migrationshintergrund in der Folge auch in Berufsgruppen, in denen eine große Nachfrage nach ihnen bestünde (Gesundheits- und Pflegeberufe, Erziehung und Schule, Logopädie, etc.).

Insgesamt kann festgehalten werden:

- Jugendliche MigrantInnen sind überwiegend in den traditionellen Branchen der Eltern beschäftigt
- Jugendliche MigrantInnen haben einen reduzierten Zugang zu IKT
- Ein hoher Anteil von MigrantInnen befindet sich in Sonderschulen
- Türkische junge Frauen sind unterdurchschnittlich in der Arbeitswelt vertreten
- Die Mehrzahl der Eltern ist über qualifizierte Berufsmöglichkeiten uninformatiert
- Arbeitslosigkeit ist bei Jugendlichen MigrantInnen höher

3. Projektziele

- Ziel der Entwicklungspartnerschaft ist die Integration und Re-Integration von jugendlichen MigrantInnen in den Arbeitsmarkt durch Erwerb von Grundqualifikationen bei gleichzeitiger Überwindung kulturspezifischer Barrieren. In seiner arbeitsmarktpolitischen Grundausrichtung verfolgt JOIN IN einen ganzheitlichen Ansatz. Die Entwicklungspartnerschaft mit den beteiligten Organisationen und die Umsetzung der Gesamtstrategie garantieren dies.

4. Aktivitäten

Modul 1 bildet zugewanderte Jugendliche aus und baut ein Netzwerk von Jugendlichen und ExpertInnen auf. Zu den Workshops gehören Projekt- und Eventmanagement, Public Relations

und Pressearbeit. Die Jugendlichen gewinnen durch die Mitarbeit an Join In praktische Erfahrung für die Arbeitswelt.

Modul 2 veranstaltet Elternabende und Einzelberatungen für die Eltern von zugewanderten Jugendlichen. Das Modul will Jugendliche und Eltern anregen, nach Alternativen zu den klassischen Berufen für Zugewanderte zu suchen, und es will die Augen öffnen für die Bedeutung guter Ausbildung – besonders für Mädchen.

Modul 3 initiiert und betreut ein interkulturelles MentorInnennetzwerk. Darin erhält eine Gruppe Jugendlicher persönliche Karriereförderung durch Frauen und Männer, die im Berufsleben erfolgreich sind. Begleitend dazu erwerben MentorInnen und Jugendliche in einem neu entwickelten Lehrgang Schlüsselqualifikationen.

Modul 4 schult zugewanderte Jugendliche im Umgang mit Computer und Internet – eine wichtige Voraussetzung für den heutigen Arbeitsmarkt. Das Modul schafft auch eine Online-Plattform für Join In, an der Jugendliche mitarbeiten.

Modul 5 entwickelt interkulturelle Clearing- und Beratungs- instrumente zur Erkennung von individuellem Förderbedarf und zur Visualisierung von berufsrelevanten, insbesondere auch interkulturellen Kompetenzen, sowie auch informelle Skills. Zudem werden Methoden und Instrumente zur Arbeitsvermittlung entwickelt (Case Management), die spezifisch an die jeweiligen Vermittlungs-Hemmnisse der jugendlichen MigrantInnen angepasst sind.

5. Projektzeitraum

2005 - 2007

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

MigrantInnen:

- In alle Maßnahmen werden von der Durchführung bis hin zur Verbreitung die Jugendlichen miteinbezogen. Damit gewährleistet der grundlegend partizipative Ansatz der Aktivitäten der EP einerseits die tatsächliche Relevanz der Aktivitäten für die Zielgruppe, andererseits die Akzeptanz durch die Zielgruppe und einen nachhaltigen Lern- und Motivationseffekt.

Sozialpartner:

- AK Tirol und WK Woirol

8. Ergebnisse (laut Ergebnisindikatoren)

- Workshops, Publikationen, Studien, Interkulturelle Clearing und Beratungsinstrumente, Beratungs- und Betreuungskonzepte, Informationsmaterialien, Qualifizierungsmaßnahmen, audiovisuelle Lehrmittel, Datenbanken, etc.

9. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Die Kooperation von NGOs, Beratungseinrichtungen, Sozialpartnern (AK und WK), fachlicher Ebene, Landesregierung und Unternehmen stellt in Tirol eine einmalige und noch nie da gewesene breite Basis für die Ziele und Zielgruppe der EP dar. Erstmals wurde gezielte Vorfelddarstellung für die Zielgruppe migrantischer Jugendlicher zwischen 15 und 25 Jahren hinsichtlich der Integration und Re-Integration in den Arbeitsmarkt und der Öffnung neuer, höher qualifizierter Berufsfelder betrieben. Workshops zur Sensibilisierung und Förderung der spezifischen interkulturellen Kompetenzen der Jugendlichen als arbeitsmarktrelevante Kompetenzen (Modul 3), die Entwicklung eines Clearing-Konzepts und die Erstellung von Instrumentarien und Methoden zur Weitervermittlung in den Arbeitsmarkt (Modul 5) sowie die Bubenarbeit im interkulturellen Kontext und die Entwicklung stellen ebenfalls einen vielversprechenden neuen Ansatz in diesem Bereich dar. Neben neuen Impulsen für die berufliche Orientierung der Jugendlichen stellt der Erwerb und die Verbesserung von Qualifikationen, sowie die Befähigung der Jugendlichen zu selbstständiger und systematischer Nutzung von Informationsnetzwerken zur Arbeitssuche eine Innovation dar in diesem Kontext dar.

10. Kontaktinformationen

Name	Gerhard Hetfleisch
Titel oder Position	Geschäftsführer
Organisation	ZeMit - Zentrum für MigrantInnen in Tirol
Adresse	Blasius-Hueber-Str. 6, 6020 Innsbruck
Telefon	+43 (512) 57710
Fax	
E-Mail	hetfleisch@zemit.at
Website	www.zemit.at

4.9. Interkurlotsen

<i>Lfd Nr.:</i>	<i>408</i>
<i>Projekttitel:</i>	<i>Interkurlotsen Equal, AT-1A-16/230</i>
<i>Zielgruppe:</i>	<i>Personen mit Migrationshintergrund</i>
<i>Land:</i>	<i>Österreich</i>
<i>Projekträger:</i>	<i>Volkshilfe Österreich - Equal gemeinnützige GmbH, Alevitisches Kulturzentrum in Österreich, Bundesministerium für Inneres, Abt. I/A/10, Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte – Forschungsverein, Startbahn - Verein für Arbeits- und Beschäftigungsinitiativen, Trigon, Verein zur Förderung des Zusammenlebens von Minderheiten und Mehrheiten, Volkshilfe Österreich - Equal gemeinnützige GmbH, Wirtschaftskammer Österreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund</i>

1. Kurzbeschreibung

Ziel der Maßnahme ist die Förderung der Gleichbehandlung von MigrantInnen auf den verschiedenen Ebenen des Arbeitsmarktes und eine Verbesserung der Zusammenarbeit verschiedener Kulturen in Österreich. Die Umsetzung des vorliegenden EQUAL-Projektes (durch die EP IKLÖ) erfolgt durch die Ausbildung von MitarbeiterInnen, BetriebsrätInnen und Führungskräften in ausgewählten good-practice-Organisationen in ganz Österreich zu InterkurlotsInnen (IKL) und eine begleitende Beratung in den beteiligten Organisationen. Das IKLÖ-Konzept beinhaltet Trainings zur Verbesserung der interkulturellen Wahrnehmungs- und Kommunikationsfähigkeit sowie insbesondere zu Mediation in inter- respektive intrakulturellen Anwendungsfeldern.

2. Ausgangslage

Die fortschreitende europäische Integration und die weltweite Globalisierung von Produktionsstätten, Märkten und der Verwaltungen von Firmen und Institutionen erfordern neue Herangehensweisen, um die Anforderungen der Integration in den Arbeitsmarkt bei steigendem Wettbewerbsdruck erfolgreich bewältigen zu können. Aus der Sicht von Organisationen (Unternehmen, Verwaltungen u. Institutionen) müssen MitarbeiterInnen verschiedener Kulturen in Teams und Projekten eng kooperieren und aus der Verschiedenheit von Kulturen entstehenden Problemstellungen und Konflikte erfolgreich bewältigen können. Dazu gehört, dass Diskriminierungen auf den verschiedenen Ebenen erkannt und professionell bearbeitet werden. Aus der Sicht der MigrantInnen ist Diskriminierung oft bereits bei der Jobsuche gegeben. Viele Ausschreibungen schließen eine Bewerbung entweder aus rechtlichen Gründen oder einer klar diskriminierenden Haltung von vornherein aus. Auch bei der Bezahlung und den Aufstiegsmöglichkeiten werden MigrantInnen oft benachteiligt. Betrachtet man den Arbeitsmarkt arbeiten MigrantInnen oft in Billiglohnbranchen, haben meist Arbeiterstatus und die Arbeitslosigkeit ist unter AusländerInnen tendenziell höher als unter ÖsterreicherInnen. Durch das INTERkulturLOTSEN-Projekt (kurz IKLÖ-Projekt) sollen Lösungen auf verschiedenen Ebenen des Arbeitsmarktes erarbeitet werden.

3. Projektziele

Aus der Sicht von Organisationen müssen Menschen unterschiedlicher Kulturen in Teams und Projekten zusammenarbeiten und Problemstellungen sowie Konflikte, die aus der Verschiedenheit von Kulturen entstehen, erfolgreich bewältigen können.

Ziel dieses Projekts ist die Ausbildung von MitarbeiterInnen und Führungskräften in ausgewählten Betrieben und Institutionen zu InterkulturlotsInnen. Dabei werden die TeilnehmerInnen der Ausbildung befähigt,

- in Betrieben und Institutionen Diskriminierung aufzugreifen, die notwendigen Voraussetzungen für die Gleichbehandlung aller MitarbeiterInnen (z.B. MigrantInnen, Behinderte, Frauen) zu schaffen;
- interkulturelle Unterschiede in der Kommunikation und im Verhalten bewusster wahrzunehmen;
- Konflikte, als Herausforderung und Chance betrachtend, interessenorientiert mit der Möglichkeit des Erreichens von Win-Win-Lösungen als Konsens zu behandeln;
- bei bestehenden (intra- und interkulturellen) Konflikten vermittelnd bzw. schlichtend zu wirken und in der Organisation eine faire und konstruktive Streitkultur zu entwickeln;

4. Aktivitäten

- Lobbying an den Projektstandorten: Von Projektbeginn an betreibt die Regionalkoordination (RK) vor Ort, unterstützt von der gesamten EP und insbesondere der Gesamtkoordination, Lobbying innerhalb der Gemeinde für das Projekt. Die Schaffung von Netzwerken wird angestrebt.
- Handlungsfeldanalyse: Die Handlungsfeldanalyse beinhaltet die Erhebung, Auswertung und Präsentation arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen hinsichtlich der Verringerung von Diskriminierung und Stärkung der Chancen von MigrantInnen. Dabei werden sowohl objektive Daten wie auch Einschätzungen von Schlüsselpersonen aus den Bereichen der Stakeholder erfasst.
- Akquisition der TeilnehmerInnen
- Kompetenzbildung (Qualifizierung): Das im Vorfeld erarbeitete Curriculum erhält unter Bezugnahme auf die Resultate der Handlungsfeldanalyse und die dort definierten Prioritäten seine endgültige stark regional ausdifferenzierte inhaltliche Form. Es wird an jedem Projektstandort mit jeweils ca. 15 TN in einem Umfang von drei Seminarblöcken (jeweils zwei Tage) durchgeführt.
- Praxisprojekte: Hierbei handelt es sich um die experimentelle Umsetzung der Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Qualifizierung. Ausgehend von der Handlungsfeldanalyse (Modul 1) und der darauf aufbauenden themenspezifischen Qualifizierung erfolgt eine Praxis- und Transferorientierung der bisherigen Ergebnisse.

5. Projektzeitraum

2002 - 2005

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

MigrantInnen:

- Bereits bei der Konzeption und Erstellung der Module wurde der stark partizipative Ansatz – sowohl auf EP-Ebene als auch auf der Ebene der Aktionen und Module – in den Vordergrund gestellt. Die Gesamtstrategie der EP „Interkultureller Kommunalen Aktionsplan“ (IKAP) verfolgt einen integrativen gender- und ethnicsensiblen Projektansatz, der der Vielfalt der TeilnehmerInnen/ MultiplikatorInnen, Rechnung trägt. Die Akquisition und Zusammensetzung der TeilnehmerInnengruppen – in allen Modulen und an allen drei Standorten – richtet sich insbesondere nach diesen ethnic- und gendersensiblen Grundsätzen, die sich aus den Gesamtzielen der EP ableiten bzw. diese auf der operativen Ebene umsetzen.

Sozialpartner:

- Wirtschaftskammer Österreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund

8. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

- Ein innovativer Bestandteil im IKLÖ-Projekt ist die bewusste Einbeziehung der drei Säulen: Geschäftsleitung – einzelne ArbeitnehmerInnen – Personalvertretung/Betriebsrat. Erst durch die Einbeziehung der unterschiedlichen Sichtweisen können relevante Informationen zu den vorherrschenden oder zu vermeidenden Konfliktfeldern gewährleistet werden.
- Antidiskriminierungsarbeit wird in Österreich zumeist von erfahrenen NGOs durchgeführt, die durch ihre Satzung spezifischen gesellschaftspolitischen Grundsätzen verpflichtet sind. Das Neue an der gegenständlichen EP ist die Verknüpfung dieser Grundsätze mit streng marktwirtschaftlichen, gewinnorientierten Zielsetzungen, welche einerseits operativ von P6 und den beteiligten good-practice-Organisationen und andererseits strategisch von P7 eingebracht werden. Die vom IKLÖ-Projekt angestrebte Umsetzung in wirtschaftlichen und öffentlichen Unternehmungen kann jedoch nur dann funktionieren, wenn diese von der Wirtschaftlichkeit der beabsichtigten Antidiskriminierungsmaßnahmen überzeugt sind. Umgekehrt ist der Ansatz, Antidiskriminierung unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit zu sehen für NGOs ein ebenso neues Konzept. Eine Annäherung beider Polaritäten kann durch das Weitertragen der beteiligten Sozialpartner und den NGOs gesellschaftspolitische Veränderungsprozesse bewirken. Dies wird anhand von mehreren good-practice-Organisationen in unterschiedlichen Branchen dargestellt.

9. Kontaktinformationen

Name	Armin J. Hanschitz
Titel oder Position	Datenverantwortliche Ansprechperson
Organisation	Volkshilfe Österreich - Equal gemeinnützige GmbH
Adresse	Auerspergstraße 4/2, 1010 Wien
Telefon	+43 (1) 402 62 09
Fax	+43 (1) 408 58 01
E-Mail	hanschitz@volkshilfe.at
Website	www.volkshilfe.at

4.10. Open Up – Empowerment gegen Rassismus am Arbeitsmarkt

<i>Lfd Nr.:</i>	409
<i>Projekttitel:</i>	<i>Open Up - Empowerment gegen Rassismus am Arbeitsmarkt Equal, AT-2-01/124</i>
<i>Zielgruppe:</i>	<i>primäre ZG: MigrantInnen, die ein Bewusstsein über ihre Diskriminierung entwickelt haben und aus eigenem Interesse gegen Diskriminierungen aktiv werden wollen sekundäre ZG: nicht Diskriminierte, die in Richtung Mehrheitsgesellschaft als Drehpunktpersonen wirken und die emanzipatorischen Bestrebungen verstärken können.</i>
<i>Land:</i>	Österreich
<i>Projektträger:</i>	<i>ISOP - Innovative Sozialprojekte GmbH, Arbeitsmarktservice Steiermark BAB Unternehmensberatung GmbH, Personalleasing BIG - Bruck/Mur GmbH, Regionaler Beschäftigungspakt Obersteiermark Ost, Regionaler Beschäftigungspakt Obersteiermark West, Stadtgemeinde Kapfenberg, Stadtgemeinde Knittelfeld, Stadtgemeinde Leoben, Verein Schulungszentrum Fohnsdorf, Wirtschaftskammer Steiermark, Zentrum für Soziale Innovation, bfi - Berufsförderungsinstitut Steiermark, Österreichischer Gewerkschaftsbund</i>

1. Kurzbeschreibung

Es entspricht der langjährigen Erfahrung in der antirassistischen Arbeit, dass Vernetzungen gegen rassistische Tendenzen sich sinnvollerweise nicht auf eine kleine Zielgruppe konzentrieren sollen und vielmehr auf Synergien in allen gesellschaftlichen Bereichen angewiesen sind. Effektive Vernetzung erfordert auch diskursives Vordringen in bisher unerreichte gesellschaftliche Bereiche. In diesem Projekt wird Vernetzung verschiedenster AkteurInnen im arbeitsmarktpolitischen Feld betrieben. Dies erfolgt durch Qualifizierung, Entwicklung und Forschung.

2. Ausgangslage

Die Gesamtstrategie von „Open Up“; ist u.a. ein Resultat der langjährigen Erfahrung der im Bereich der Arbeitsvermittlung tätigen NGOs. Die Vermittlung von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt scheitert selten nur an einem Punkt. Vielmehr sind in jedem Einzelfall Probleme zu lösen, die sich oft als vorgeschobene Probleme erweisen. Die Hindernisse auf dem Weg in den Arbeitsmarkt liegen zudem nur zum Teil im Einflussbereich der MigrantInnen. Das sind insbesondere Qualifizierungsdefizite, die durch das Angebot der NGOs bzw. durch die Eigeninitiative der MigrantInnen wettgemacht werden können. Ausserhalb des unmittelbaren Einflussbereiches der MigrantInnen liegt die rassistische Strukturiertheit des Arbeitsmarktes selbst. Die Segregationen und Stratifikationen am Arbeitsmarkt führen oft dazu, dass gut qualifizierte Personen keine Aufnahme in eine entsprechende Arbeitsstelle finden. Rassismus hat viele Verankerungen in der Normalität, die bezogen auf den Arbeitsmarkt als gestaffelte Barrieren gegenüber den rassistisch diskriminierten Gruppen wirken. Die Arbeitsmarktpolitik ist ein Schlüsselbereich für den Kampf gegen gesellschaftlich systematische Diskriminierungen.

3. Projektziele

Die einzelnen Module von Open Up sollen ihren Beitrag zum generellen Ziel der Entwicklung eines MultiplikatorInnen-Netzwerks gegen Rassismen am Arbeitsmarkt dadurch leisten, dass sie beim Aufbau ihrer Netzwerk-Knoten auf die Relativierung des allgemeinen Machtgefälles zwischen hegemonialen und rassistisch diskriminierten Gruppen hinwirken. Die Entwicklung des MultiplikatorInnen-Netzwerks erfolgt durch Qualifizierung, Entwicklung, Vernetzung und Forschung.

4. Aktivitäten

- Qualifikation junger weiblicher Migrantinnen: diese werden zu LINUX-Trainerinnen und -Installateurinnen ausgebildet werden
- Qualifikation junger weiblicher Migrantinnen: Politische Orientierung und Berufsorientierung im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten
- Antirassistisches Curriculum für die AK-Akademie, das sich als ständiges Curriculum etablieren und somit für eine konstante diskursive Verbindung zwischen Gewerkschaften und antirassistischen NGOs sorgen soll.
- Das Ziel einer Zukunftskonferenz ist es, einen Konsens für die zukünftige Arbeit, gemeinsame Ziele und konkrete Massnahmen zu finden. Hier können die MultiplikatorInnen ihre Netzwerkknoten festigen, ihre Vorgangsweise in der Zukunft diskutieren, um nachhaltig gegen die kaskadenartig gestaffelten rassistischen Diskriminierungen am Arbeitsmarkt zu agieren.
- Im Rahmen einer Forschungswerkstatt werden die Effekte der Vernetzung ausgehend von den Zukunftskonferenzen untersucht. Die Forschungsergebnisse sollen im Rahmen von EQUAL zurückgespielt werden und somit zu einer Schärfung der antirassistischen Bemühungen beitragen.
- Evaluation der beiden Qualifikationsmaßnahmen einschließlich einer Bedarfserhebung von LINUX-TechnikerInnen am Arbeitsmarkt.

5. Projektzeitraum

2002 - 2005

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

MigrantInnen:

- Empowerment soll dadurch gefördert bzw. überhaupt erst ermöglicht werden, dass die Zielgruppen mit uns gemeinsam Initiative entwickeln. So konzipieren junge Migrantinnen ihren Ausbildungslehrgang selbständig. Die sozialpädagogische Begleitung dieses Prozesses ist keine Leitung sondern ein Angebot zur Zusammenarbeit. Die sozialpädagogische Begleiterin soll in diesem Sinne auch selbst den gemeinsam konzipierten Kurs absolvieren, genau um zu vermeiden, dass wir wieder in das Muster der Hilfestellung verfallen, das dem Empowerment beinahe diametral entgegensteht. Nur durch die Erfahrung in der gemeinsamen gleichberechtigten Arbeit können Personen zu erfolgreichen MultiplikatorInnen werden. Auf der Ebene der EP ist hervorzuheben, dass zwei der EP-Partnerorganisationen von Migrantinnen gegründet wurden und ausschließlich für Migrantinnen arbeiten

Sozialpartner:

- ÖGB, WK Steiermark

8. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

- Innovativ Elemente sind durch den konkreten Fokus auf Migranten, insbesondere auf weibliche Migrantinnen sowie durch ein zukunftsträchtiges, ganz neues Ausbildungsziel für jugendliche Migranten gegeben. Das open-up Schwerpunktziel weibliche Migrantinnen zu fördern und zu integrieren wird durch die Beteiligung von zwei Migrantinnen-NGO's und durch zwei Migrantinnen in Schlüsselrollen des Projekts betont.
- Auf der EP-Ebene wird der gesamte Prozess durch einen externen Coach (Projektcoaching) begleitet. Das Projekt fördert im Speziellen das Lernen voneinander und miteinander, reflektiert das Handeln in den Modulaktivitäten und gestaltet diese für alle transparent.
- Vernetzungsaktivitäten, insbesondere Modul 5 zielen auf Förderung von gemischten Netzwerken (NGO MitarbeiterInnen, Migranten, Migrantinnenorganisationen, FunktionsträgerInnen aus Unternehmen, Informations- und EntscheidungsträgerInnen aus dem öffentlichen Bereich) ab, damit unterschiedliches Wissen und Erfahrung in Bezug auf Diskriminierung am Arbeitsplatz austauschbar wird.
- Schließlich werden durch das Antirassismus-Archiv und die Entwicklung von Weiterbildungscurriculum und neuen Qualifizierungsangeboten neue Produkte geschaffen.

9. Probleme und Schwierigkeiten

k.A.

10. Kontaktinformationen

Organisation Peregrina - Bildungs-, Beratungs- und Therapiezentrum für ImmigrantInnen
Adresse Währingerstrasse 59/6
Laudongasse 4/4 1080 Wien
1090 Wien
Telefon 43 (1) 408 33 52
Fax +43 (1) 408 04 16
E-Mail information@peregrina.at
Website www.peregrina.at

4.11. MA.DI.CU

<i>Lfd Nr.:</i>	<i>410</i>
<i>Projekttitel:</i>	<i>MA.DI.CU - Managing Diversity Through Culture Equal, AT-2-01/58</i>
<i>Zielgruppe:</i>	<i>Personen mit Migrationshintergrund</i>
<i>Land:</i>	<i>Österreich</i>
<i>Projekträger:</i>	<i>Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung 6A AusländerInnenbeirat der Stadt Graz Bundesarbeiterkammer Industriellenvereinigung Institut für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung International Centre for Migration Policy Development Public Management & Consulting GmbH uniT - Verein für Kultur an der Karl-Franzens-Universität Graz</i>

1. Kurzbeschreibung

Die Entwicklungspartnerschaft versteht sich als innovativer und ganzheitlicher Beitrag zu einer lösungsorientierten Auseinandersetzung mit Rassismus und seinen Folgen am Arbeitsmarkt. In 5 Betrieben wird mit PersonalistInnen, ÖsterreicherInnen und MigrantInnen die Wahrnehmung von kulturellen Unterschieden und allfälligen Problemlagen im beruflichen Alltag dokumentiert. Auf dieser Basis werden Lösungsstrategien und Maßnahmen entwickelt. Mit PersonalistInnen und arbeitslosen MigrantInnen wird darüber hinaus der Eintritt in Unternehmen als Schlüsselszene beruflicher Integration gesondert betrachtet. Zentrale Neuerung des Projekts ist die Verwendung theatraler Aktionen/Unternehmenstheater zur Rückspiegelung der wahrgenommenen Vorurteile, Kommunikationsschwierigkeiten und Interaktionsmuster. Für Unternehmen und PersonalberaterInnen in anderen Einrichtungen werden Unterlagen und Tools zur nachhaltigen Integration von MigrantInnen in Unternehmen entwickelt. Für MigrantInnenorganisationen werden die Ergebnisse aus der Arbeit mit Unternehmen und MigrantInnen in theatraler Form aufbereitet und "Assessment-Unterlagen" erstellt.

2. Projektziele

MA.DI.CU. verfolgt das Ziel, in einer ganzheitlichen Annäherung an das Ziel "Nachhaltige Integration von MigrantInnen am Arbeitsmarkt" neue Problemlösungen zu erarbeiten. Durch eine spezifische Kombination von Forschung, Beratung und kultureller Arbeit sollen neue und sowohl intellektuell als auch emotional wirksame Formen der Bearbeitung von Vorurteilen, Sprachlosigkeiten, Konflikten, die in unterschiedlichen kulturellen Kontexten ihren Ursprung haben, entwickelt und einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden. Längerfristiges Ziel ist dabei, durch besseres gegenseitiges Verständnis von Menschen unterschiedlichen kulturellen Hintergrundes höhere gegenseitige Wertschätzung und Multikulturalität als bereichernde Vielfalt statt störende Kompliziertheit zu begreifen. Schließlich sollen MigrantInnen und Menschen mit Migrationshintergrund dazu ermuntert werden, ihre Qualifikationen und Kompetenzen besser zu erkennen und aktiver in den Arbeitsmarkt einzubringen.

3. Aktivitäten

- Eintrittsbarrieren von MigrantInnen in Unternehmen sollen bewusst gemacht und verringert werden, indem in 5 Unternehmen (Mindestanzahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen ca.1000) Untersuchungen stattfinden. Die Ergebnisse dieser Erhebungen werden unmittelbar genutzt, indem sie in einer theatralen Aktion den AkteurlInnen vorgestellt werden.
- Mit 50 arbeitslosen MigrantInnen wird eine Befragung durchgeführt, aus der mittels theatraler Aktionen, Workshops und Gruppenberatungen bzw. Assessments am Empowerment der Zielgruppe gearbeitet wird. Den Personen soll so ermöglicht werden, ihre bisherigen Erfahrungen zu nutzen und darauf aufbauend für die nächste

Gelegenheit erfolgreichere Strategien zu entwickeln. Die Ergebnisse daraus werden einem weiteren Personenkreis zur Verfügung gestellt. In der Verbreitung der Ergebnisse werden unsere strategischen PartnerInnen eine sehr wesentliche Rolle spielen.

- Entwicklung einer zukunftsorientierten Form des Umganges mit multikulturellen Kooperationen, das in weiterer Folge in anderen Unternehmen Anwendung finden kann und durch eine Verbreitung anwendungsorientierter Tools im Internet auch Anwendung finden wird.

4. Projektzeitraum

2002 - 2005

5. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

6. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

MigrantInnen:

- Befragung von arbeitslosen MigrantInnen und die Rückspiegelung der dadurch gewonnenen Erkenntnisse sowie durch die Ergebnisse aus der Arbeit mit den PersonalistInnen in Unternehmen
- Durch die Befragung von arbeitslosen MigrantInnen und die Rückspiegelung der dadurch gewonnenen Erkenntnisse sowie durch die Ergebnisse aus der Arbeit mit den PersonalistInnen in Unternehmen wird dieser Zielgruppe ein breiterer Blick auf die Eintrittssituation in Unternehmen ermöglicht

Sozialpartner:

- Bundesarbeiterkammer

7. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Die Kombination von Sozialforschung, Theaterarbeit und Organisationsberatung bzw. Coaching ist in dieser Form – nicht nur in Österreich – neu. Die Entwicklung von neuen, auf einer personalen und organisationalen Ebene wirksamen Strategien gegen Rassismus am Arbeitsplatz erfolgt entlang folgenden Dreischritts:

1. Neue Ansätze erforschen
2. unter realen Bedingungen erproben
3. nachhaltig in Politik und Praxis umzusetzen

8. Kontaktinformationen

Organisation Prospect Unternehmensberatung GesmbH
Adresse Kirchengasse 19/12
1070 Wien
Telefon +43 (1) 523 72 39 – 0
Fax +43 (1) 524 76 36-66
E-Mail t.hausegger@pro-spect.at
Website www.pro-spect.at

4.12. MIDAS

Lfd Nr.: 411
Projekttitle: MIDAS - Wirksame Strategien u. Maßnahmen g. Rassismus u. Diskriminierung a. Arbeitsplatz
Equal, AT-2-06/57
Zielgruppe: MigrantInnen, MitarbeiterInnen in den Pilotbetrieben: MigrantInnen und deren KollegInnen und Vorgesetzte, Jugendliche der 9. Schulstufe und

Lehrlinge, ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und deren Vertretungen,
MultiplikatorInnen und ExpertInnen
Land: Österreich
Projektträger: Beratungszentrum für MigrantInnen, AusländerInnenberatung Tirol,
AusländerInneninitiative NÖ-Süd, Ausländerberatung Klagenfurt,
Beratungszentrum für MigrantInnen, Industriellenvereinigung, Institut für
Soziologie der sozial- und wissenschaftlichen Fakultät, Verein Mauthausen
Komitee Österreich, Verein zur Beratung und Betreuung von AuländerInnen
in Salzburg, Verein zur Betreuung der AusländerInnen in Oberösterreich,
ZEBRA, Österreichischer Gewerkschaftsbund

1. Kurzbeschreibung

Dem Problem der Diskriminierung soll mit einem ganzheitlichen Ansatz begegnet werden. Die EP plant ein Bündel von Maßnahmen gegen Rassismus am Arbeitsmarkt, das die MigrantInnen selbst, die Betriebe und Organisationen mit ihrer Belegschaft und nicht zuletzt die heranwachsende Generation als zukünftige Gestalterin einer sich wandelnden Gesellschaft berücksichtigt.

2. Ausgangslage

MigrantInnen sind in Österreich am Arbeitsmarkt individuell und strukturell benachteiligt. Sowohl als MitarbeiterInnen in einem Betrieb, als auch als KundInnen in den Regeleinrichtungen werden MigrantInnen in ihren Bedürfnisse und Wünschen überwiegend ignoriert. Österreich ist - obwohl längst zum Einwanderungsland geworden, in Bezug auf die politischen und gesetzlichen Bedingungen, derzeit nicht in der Lage, Zuwanderung positiv und als befruchtend für die Gesellschaft wahrzunehmen und Nutzen daraus zu schlagen. MigrantInnen sind - obwohl sie vielfach sehr gut ausgebildet, lernbereit und flexibel sind - am Arbeitsmarkt einer massiven Dequalifizierung ausgesetzt, Integration wird langfristig und strukturell verhindert.

3. Projektziele

Midas hat es sich zum Ziel gesetzt, strukturell an der Situation für MigrantInnen etwas zu verändern und Integration möglich zu machen und dies nicht nur aus reinen Nützlichkeitsüberlegungen, sondern auch aus Gründen der Politik, der Demokratie und der Menschen- und Bürgerrechte. Die vorliegende Entwicklungspartnerschaft bemüht sich daher strukturelle und individuelle Verbesserungen für MigrantInnen am Arbeitsmarkt herzustellen. Damit sollen Diskriminierung und Rassismus fördernde Strukturen erhoben und analysiert werden. Ein weiteres Vorhaben der EP ist es, auf verschiedenen Ebenen Gegenmaßnahmen zu setzen und konkrete in die Tat umsetzbare Aktivitäten voranzutreiben. Ziel ist es auch, dass österreichische Regeleinrichtungen (Verwaltung, Behörde) ebenso wie Firmen und Betriebe sich mittels der Instrumente der interkulturellen Öffnung dem Thema widmen.

4. Aktivitäten

Parallel zum bestehenden Netzwerk der Sozialeinrichtungen für MigrantInnen, sollen MigrantInnen selbst durch ein österreichweites Selbsthilfenetzwerk aktiviert und gestärkt werden. Die EP initiiert drei Pilotprojekte zur interkulturellen Öffnung von Betrieben mit multiethnischer Belegschaft: je ein Projekt in einer Nicht-Regierungs-Organisation, einer öffentlichen Stelle und in einem Wirtschaftsbetrieb. Die junge Generation wird durch ein Planspiel mit der Problematik konfrontiert. Dieses Planspiel wird in Lehrwerkstätten und Schulen eingesetzt und soll dazu beitragen, dass die Reproduktion unbewusster und offener Rassismen durchbrochen wird. Eine Sammlung von Materialien und positiven internationalen Beispielen mit Augenmerk auf Anwendbarkeit in Österreich und unter Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses rundet die Arbeit der Partnerschaft ab.

5. Projektzeitraum

2002 - 2005

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

Sozialpartner:

- ÖGB

8. Ergebnisse (laut Ergebnisindikatoren)

- Erhebung migrantischer Selbstorganisation
- Selbsthilfenetzwerk von MigrantInnen
- Coachingangebot
- good-practice Modelle
- antirassistisches Planspiel "miramix"
- GAMS (Materialien gegen Diskriminierung, positive internationale Beispiele von Gleichbehandlung)

9. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

- durchgängige Ressourcenorientierung; dem Defizitmodell wird konsequent die Wahrnehmung und Förderung von vorhandenen Stärken entgegengesetzt.
- MigrantInnen und Einheimischen wird ein Ausweg aus der scheinhomogenen Idylle zur bewußt gelebten Vielfalt gewiesen. Die EP leistet einen Beitrag zu einem multiethnischen zukünftigen Europa, in dem die Gegensätze und Unterschiede der ethnischen Gruppen als Potenzial und Ressource erfahren werden.
- Die Partner in der EP haben auf unterschiedlichen Ebenen einen direkten Zugang zur Zielgruppe. MigrantInnenberatungsstellen kooperieren mit Sozialpartnern, begleitet von der wissenschaftlichen Expertise einer universitären Einrichtung.

10. Kontaktinformationen

Name Norbert Bichl
Organisation Beratungszentrum für MigrantInnen

Adresse Am Modenapark 6/8
 1030 Wien
Telefon +43 (1) 712 56 04
Fax +43 (1) 712 56 07
E-Mail n.bichl@migrant.at
Website www.migrant.at

4.13. Verschiedene Herkunft – Gemeinsame Zukunft

Lfd Nr.: 412
Projekttitel: Verschiedene Herkunft - Gemeinsame Zukunft
Equal, AT-2-12/18
Zielgruppe: Personen mit Migrationshintergrund im Alter zwischen 25 und 50 Jahren
Land: Österreich
Projektträger: NÖ Landesakademie, Interkulturelles Zentrum, NÖ Landesregierung/Abt.
Kindergarten K5, Institut für Konfliktforschung/Wien, Verband der NÖ Dorf-
und Stadterneuerung, Landesschulrat für NÖ, Pädagogisches Institut Baden,
Forum Erwachsenenbildung, Wirtschaftskammer NÖ, Arbeiterkammer NÖ,
Österreichischer Gewerkschaftsbund Landesorg. NÖ.

1. Kurzbeschreibung

Die Gesamtstrategie zielt auf einen möglichst umfassenden und alle Ebenen (Institutionen, Instanzen, Entwicklungsphasen, Akteur- und Zielgruppen) durchdringenden, sowie von allen Partnern (EntwicklungspartnerInnen wie PartnerInnen auf Gemeindeebene) gemeinsam entwickelten und getragenen Lösungsansatz zur Durchbrechung gesellschaftlicher Diskriminierungsketten.

2. Ausgangslage

Ansatz- und Ausgangsbasis für unsere Strategie sind 4 Gemeinden in Niederösterreich (und deren kommunaler Arbeitsmärkte) mit jeweils hohem Anteil an MigrantInnen. Als spezifische, unterschiedlich strukturierte Kleinregionen sind sie mit der Ausgangsproblematik (Rassismus und Fremdenfeindlichkeit) auf struktureller und individuell lebensweltlicher Ebene schon längere Zeit konfrontiert. Damit verbunden sind jeweils unterschiedliche Erfahrungen hinsichtlich Auswirkungen sowie Versuche des Umgangs mit dem Problemkomplex innerhalb der Gemeinde bzw. des regionalen Arbeitsmarktes.

3. Projektziele

Das Konzept der Entwicklungspartnerschaft setzt auf kommunaler, gemeinwesenbezogener Ebene an. Ziel ist es in vier Gemeinden Niederösterreichs (Guntramsdorf, Hainburg, Krems, Traismauer) ein umfassendes kommunales Integrationskonzept zu entwickeln und in den nächsten Jahren umzusetzen. Im Einzelnen werden die folgenden Ziele verfolgt:

- Förderung des interkulturellen Zusammenlebens in der Gemeinde
- Etablierung von Integrationspolitik als Gleichstellungspolitik sowie als bereichsübergreifende Materie der Gemeindepolitik
- Sensibilisierung zur Verstärkung der Chancengleichheit von Frauen und Männern durch die Strategie des Gender Mainstreaming (GM)
- Aktive Beteiligung der einheimischen und zugewanderten Bevölkerung
- Schaffung von Strukturen zur stärkeren Partizipation der zugewanderten ausländischen Bevölkerung am kommunalen Leben

4. Aktivitäten

- Integrationsleitbilder der Gemeinden als übergreifender, Struktur schaffender Orientierungsrahmen.
- Innovative Zentren setzen Impulse im Bereich von Integration und Antirassismusstrategien für Kleinregionen in NÖ; Schaffung von Modellgemeinden in Niederösterreich; Anstellung von 5 BewerberInnen; Installierung von Schwerpunkt-Kindergärten in den Gemeinden. Die Schwerpunktkindergärten entwickeln sich mit dem dort sich etablierenden interkulturellen BeraterInnenteam zu regionalen Schwerpunktzentren.
- Sensibilisierung, Bewußtseins- und Weiterbildung zur Stärkung antirassistischer Strategien und interkultureller Kompetenz. In erster Linie geht es um die Schaffung eines interkulturellen BeraterInnenpools am pädagogischen Sektor im Sinne von MultiplikatorInnen im Bereich Kindergarten Schule, Horterziehung. Darüber hinaus werden Workshops, Seminare (kurzfristige Trainings) und mehr-modulige Kurse entwickelt und durchgeführt. In sensiblen Bereichen bzw. öffentlich besonders exponierte Berufsgruppen wie PolizistInnen, Gemeindebedienstete, AMS-MitarbeiterInnen etc. sollen durch entsprechende Workshops erfasst und geschult werden.
- Schaffung von Infrastruktur und Motivation zur Weiterbildung für MigrantInnen. In Kooperation mit den institutionellen Anbietern und öffentlichen Trägern des regionalen Bildungssektors sollen in den entsprechenden Gemeinden jeweils Analysen der Ist-Situation hinsichtlich Bedarf und Angebot erstellt werden.
- Vernetzung der Modellgemeinden, Schwerpunktzentren, sowie der interkulturellen BeraterInnen
- Praktische Anwendung der wissenschaftlich erarbeiteten Integrations-indikatoren im Rahmen der begleitenden Studie. Beispielsweise wäre denkbar, dass die Gemeinde

bei der Vergabe von Aufträgen als Kriterium auch die Einhaltung der Antidiskriminierungsindikatoren heranzieht.

5. Projektzeitraum

2002 - 2005

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

MigrantInnen:

- Befragungen von arbeitslosen MigrantInnen
- Anstellung von MigrantInnen als qualifizierte Fachkräfte im Kindergarten;
- Multinationale TeilnehmerInnen in den Sensibilisierungs und Fortbildungskursen

Sozialpartner:

- Wirtschaftskammer NÖ, Arbeiterkammer NÖ, Österreichischer Gewerkschaftsbund Landesorg. NÖ

8. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Prozessorientierte Innovationen:

- Aktive Miteinbeziehung der Bevölkerung in der Entwicklung des Integrationsleitbildes auf Gemeindeebene;
- Multinationale TeilnehmerInnen in den Sensibilisierungs und Fortbildungskursen;
- Entwicklung von Mediationsinstrumenten in der interkulturellen Konfliktbearbeitung;
- Web-Forum als e-Learning Methode zur Einbeziehung weiterer Zielgruppen.

Zielorientierte Innovationen:

- Anstellung von MigrantInnen als qualifizierte Fachkräfte im Kindergarten;
- Stimulierung für die Erarbeitung von Integrationsleitbildern und entsprechende antirassistische Maßnahmen auf Gemeindeebene;
- Ausbildung von MultiplikatorInnen als interkulturelle BeraterInnen im pädagogischen Bereich (KindergärtnerInnen, LehrerInnen, Muttersprachliche ZusatzlehrerInnen, Interkulturelle MitarbeiterInnen)
- Auswertung der durchgeführten Maßnahmen mit wissenschaftlich festgelegten Integrationsindikatoren.

Kontextorientierte Innovationen

- Neue interkulturelle Kooperation zwischen a.) Kindergarten, Hort und Volksschulbereich b.) Polytechnischer Lehrgang.
- Interkulturelle Teamarbeit in multinationalen Gruppen als Standardeinrichtung (Integrationsforen, interkulturelle BeraterInnenteams);
- Schaffung von Synergien zwischen Integrationspolitik auf Gemeindeebene und lokaler Arbeitsmarktpolitik.

9. Kontaktinformationen

Name	Günther Kienast
Titel oder Position	Datenverantwortlicher Ansprechpartner
Organisation	Niederösterreichische Landesakademie
Adresse	Herrengasse 17A 3109 St. Pölten
Telefon	+43 (2742) 9005/17420
Fax	+43 (2742) 9005/17425
E-Mail	guenther.kienast@noe-lak.at
Website	www.noe-lak.at/

4.14. Miteinander leben – miteinander arbeiten

<i>Lfd Nr.:</i>	<i>413</i>
<i>Projekttitel:</i>	<i>Miteinander leben – miteinander arbeiten Equal, AT-2-14/99</i>
<i>Zielgruppe:</i>	<i>klassische und neue ArbeitsmigrantInnen</i>
<i>Land:</i>	<i>Österreich</i>
<i>Projektträger:</i>	<i>Österreichischer Gewerkschaftsbund, Amt der Oberösterreichischen Landesregierung – Sozialabteilung, Arbeiterkammer Oberösterreich, EUREGIO - Bayerischer Wald - Böhmerwald - Regionalmanagement Mühlviertel, Institut für Soziologie, Uni Linz, Land der Menschen - Aufeinander zugehen Oberösterreich, Verein Mauthausen Komitee Österreich, Verein zur Betreuung der AusländerInnen in Oberösterreich, Wirtschaftskammer Oberösterreich.</i>

1. Kurzbeschreibung

Gegenstand des Projekts ist es, die arbeitsmarktbezogenen, emotionalen, strukturellen und rechtlichen Hemmnisse und Hürden für nichtösterreichische Arbeitskräfte am oberösterreichischen Arbeitsmarkt maßgeblich zu reduzieren. Als übergeordnetes, strategisches Ziel wurde damit angestrebt, dass das Bundesland Oberösterreich die Herausforderungen der absehbaren („Ost“ -)Erweiterung der Europäischen Union positiv bewältigen und seinen hohen Stellenwert als sozialverträglicher und ökonomisch erfolgreicher regionaler Wirtschaftsstandort festigen und erweitern kann.

2. Ausgangslage

Folgende spezielle, bundeslandspezifische Problemfelder wurden ausgewählt:

- offensichtliche und latente Ausprägungsformen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit gegenüber „klassischen ImmigrantInnen“ in ganz Oberösterreich
- gegenüber „neuen ImmigrantInnen“ in Zusammenhang mit der EU – Osterweiterung im grenznahen Raum

Diese beiden arbeitsmarktrelevanten Ausprägungsformen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf Bundesland- bzw. Regionsebene im Detail zu erkunden und offenzulegen sowie in der Folge wirksame Gegenstrategien und Maßnahmen zu entwickeln und dauerhaft einzusetzen, sind die Kernanliegen der Gesamtstrategie. Ein weiteres strategisches Anliegen ist die Schaffung eines Interessensvertretungs- und Mitbestimmungssystems samt Instanzen für ausländische ArbeitnehmerInnen im Einklang mit den bestehenden sozialpartnerschaftlichen Interessensvertretungseinrichtungen und den derzeitigen gesetzlichen Möglichkeiten.

3. Projektziele

Zielsetzung ist die Erstellung innovativer Modelle zur Bekämpfung von Rassismus am Arbeitsmarkt. Es werden zwei Studien („klassische ArbeitsimmigrantInnen“, „neue ArbeitsimmigrantInnen in Zusammenhang mit der EU Osterweiterung“) erstellt. Die Modelle enthalten aktivierende, zielgruppenorientierte Gegenstrategien sowie die Errichtung eines Personalvertretungssystems für „ausländische MitarbeiterInnen“.

Teilziele beziehen sich sowohl auf die bestehenden Zuwanderungsbewegungen als auch auf die in nächster Zeit durch die EU-Osterweiterung zu erwartenden Auswirkungen auf den öö Arbeitsmarkt.

Teilziele:

- Bewusstseinsbildung bei EntscheidungsträgerInnen und betroffenen (nicht) österreichischen ArbeitnehmerInnen
- Förderung eines auf gegenseitige Achtung ausgerichteten Umganges zwischen ÖsterreicherInnen und Nicht-ÖsterreicherInnen auf betrieblicher, zwischen - und überbetrieblicher Ebene

- Entwicklung von Handlungskompetenzen zur kooperativen Bewältigung von Problemstellungen
- Erarbeitung von Vorschlägen zum Abbau arbeitsrechtlicher Diskriminierung von AusländerInnen.

Für das Bundesland Oö soll erreicht werden, dass

- rassistische Tendenzen reduziert werden;
- der Zugang zu qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktchancen für BewerberInnen nichtösterreichischer Herkunft ermöglicht wird
- der Wirtschaftsstandort Oö positive Erfolge erzielen kann.

4. Aktivitäten

- Erhebung der Situation der „klassischen ArbeitsimmigrantInnen“ in Oberösterreich
Situation der „neuen ArbeitsimmigrantInnen“ in Zusammenhang mit der EU - Osterweiterung, bes. im grenznahen Raum (Mühlviertel/Südböhmen)
 - aktuellste Daten, Fakten, „best practice“ Modelle
 - Einbeziehung betroffener Zielgruppen
 - praxisnahe, wissenschaftliche Erkenntnisse als Handlungsbasis
- Gegenstrategien in Bezug auf Rassismus gegenüber „klassischen ArbeitsimmigrantInnen“ in Oö
 - Ausarbeitung und Einsatz von Maßnahmen, die die Handlungskompetenz sowohl der Majorität als auch der ArbeitsimmigrantInnen erhöhen
 - Schaffung neuer Unterstützungs- und Überwachungsinstrumentarien (zB Anlaufstellen und Einsatzpersonal) zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsmarkt (zB in Betrieben, Ausbildungsstätten u. ä.).
- Gegenstrategien in Bezug auf Rassismus gegenüber „neuen ArbeitsimmigrantInnen“
 - Etablierung einer grenzüberschreitenden, arbeitsmarktbezogenen Problemlösungsstelle samt Einsatzpersonal für „akute“ Problemfälle
 - Ausarbeitung/Einsatz von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus
 - Grenzüberschreitende Wanderausstellung.
- gleichberechtigte Interessensvertretung „ausländischer“ ArbeitnehmerInnen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene am Bsp OÖ
 - Implementierung eines Vertretungssystems auf (über)betrieblicher Ebene
 - Entwicklung/Einsatz eines bundeslandspezifischen Aus- und Weiterbildungsmodells für „ausländische“ PersonalvertreterInnen.

5. Projektzeitraum

2002 - 2005

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

MigrantInnen:

- Bereits während der Antragserstellung wurden nicht-österreichische MitarbeiterInnen von Einrichtungen der EP aktiv an den Entscheidungen und den Gestaltungsarbeiten beteiligt.
- Wo immer bei der Einbindung der Zielgruppe MigrantInnen spezielle Dolmetsch- oder Übersetzungserfordernisse aufscheinen, werden diese berücksichtigt.
- Konkret bedeutet dies, dass von rassistischen und fremdenfeindlichen Einstellungen betroffene ArbeitnehmerInnen im Sinne eines konkreten Selbst – Erkenntnisprozesses in das Projektgeschehen eingebunden werden.

Sozialpartner:

- ÖGB und Wirtschaftskammer Oberösterreich

8. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

- klare Herausarbeitung unterschiedlicher Ausprägungsformen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie Entwicklung neuer, eindeutiger und somit besonders wirksamer Gegenstrategien;
- Kontinuierliche Beteiligung der Zielgruppen am gesamten Projektgeschehen;
- Neugestaltung und Erweiterung der Inhalte, Methoden und Instrumentarien zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit
- kontinuierliche Steuerung und Evaluation des Projektverlaufes und der Projektprodukte auf Basis eines anerkannten Qualitätssicherungsverfahrens (Qualitätssiegel der OÖ Erwachsenenbildung/Weiterbildung) sowie eines eigenen Evaluierungssystems.
- Weiterentwicklung der bestehenden Strukturen und Instrumentarien jener regionalen Einrichtungen, die sich offensiv für ein auf gegenseitiger Achtung basierendes Zusammenarbeiten von ÖsterreicherInnen und Nicht ÖsterreicherInnen einsetzen
- Schaffung neuer Strukturen und Instrumentarien zur vorbeugenden und akuten - Konfliktbewältigung/Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf betrieblicher, überbetrieblicher und regionaler Ebene;
- Schaffung neuer Strukturen und Instrumentarien zur sozialen und arbeitsrechtlichen Gleichberechtigung in- und ausländischer ArbeitnehmerInnen im Bundesland Oberösterreich.

9. Kontaktinformationen

Organisation	Oesterreichischer Gewerkschaftsbund
Adresse	Volksgartenstrasse 40 4020 Linz
Telefon	+43 (732) 73 71 87-11
Fax	43 (732) 73 71 87-17
E-Mail	edu-consult@aon.at
Website	www.oegb.or.at

4.15. Obersteirische Initiativen zur interkulturellen Öffnung der Region

<i>Lfd Nr.:</i>	414
<i>Projekttitel:</i>	<i>Obersteirische Initiativen zur interkulturellen Öffnung der Region (IKÖF) Equal, AT-2-18/117</i>
<i>Zielgruppe:</i>	<i>Personen mit Migrationshintergrund</i>
<i>Land:</i>	<i>Österreich</i>
<i>Projektträger:</i>	<i>ISOP - Innovative Sozialprojekte GmbH, Arbeitsmarktservice Steiermark, BAB Unternehmensberatung GmbH, Personalleasing BIG - Bruck/Mur GmbH, Regionaler Beschäftigungspakt Obersteiermark Ost, Regionaler Beschäftigungspakt Obersteiermark West, Stadtgemeinde Kapfenberg, Stadtgemeinde Knittelfeld, Stadtgemeinde Leoben, Verein Schulungszentrum Fohnsdorf, Wirtschaftskammer Steiermark, Zentrum für Soziale Innovation, bfi - Berufsförderungsinstitut Steiermark, Österreichischer Gewerkschaftsbund</i>

1. Kurzbeschreibung

Die Entwicklungspartnerschaft wird rund um die Territorialen Beschäftigungspakte Obersteiermark OST und Obersteiermark WEST entwickelt, mit den Zentren Leoben, Knittelfeld und Kapfenberg. Die geplanten Aktivitäten verfolgen durch auf unterschiedlichen Ebenen angesetzten interkulturellen Öffnungsaktivitäten das übergeordnete Ziel, MigrantInnen und Flüchtlinge am gesellschaftlichen und strukturellen Wandel der Region stärker partizipieren zu lassen. Die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft basieren zum einem auf Struktur- und

zum anderen auf Bildungs- und Sensibilisierungstätigkeiten vor dem Hintergrund konkreter regionaler Forschungsergebnisse.

2. Ausgangslage

Die Regionen Obersteiermark Ost und West waren in den letzten Jahren massiv vom Strukturwandel betroffen, an dem ZuwanderInnen allerdings nur in einem ungenügenden Ausmaß partizipieren. Sie tragen nach wie vor ein überdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko und sind, unabhängig von ihren wirklichen Qualifikationen, überproportional in einigen wenigen, niedrig entlohnten Arbeitsmarktsegmenten beschäftigt.

3. Projektziele

Die Maßnahmen der Entwicklungspartnerschaft konzentrieren sich auf interkulturelle Öffnungsprozesse, mit dem Ziel, die tatsächlich vorhandenen berufsbezogenen Kompetenzen von ZuwanderInnen ins Zentrum der Betrachtung zu rücken und somit in einer adäquateren Weise als bislang ihre Teilnahmekancen am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben zu erhöhen und zu verbessern. Interkulturelle Öffnung folgt jenem Konzept, das Integration als einen wechselseitigen Prozess versteht und nicht als einseitige Anpassungsleistung der ZuwanderInnen.

4. Aktivitäten

Die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft basieren zum einem auf Struktur- und zum anderen auf Bildungs- und Sensibilisierungstätigkeiten basierend auf konkreten, regionalen Forschungsergebnissen: Ethnic Diversity soll nicht länger als Belastung, sondern als Bereicherung, auch als Bereicherung einer Region, betrachtet werden, zumal es gelingen soll, beschäftigungspolitischen Bedarf (u.a. FacharbeiterInnenmangel; vgl. Beschäftigungsanalysen der territorialen Beschäftigungspakte) mit den arbeitsmarktpolitischen Bedürfnissen einer Risikogruppe (u.a. Arbeitslosigkeitsrisiko, Dequalifizierung, Diskriminierung) zu verbinden.

Teilprojekte:

- Studie zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation von ZuwanderInnen
- Entwicklung von Methoden und Instrumenten zur Requalifizierung von MigrantInnen
- Interkulturelle Beratung von Organisationen

5. Projektzeitraum

2002 - 2004

6. Kosten und Finanzierungsquellen

ESF, BMWA

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

MigrantInnen:

- kontinuierliche Einbindung von ZielgruppenrepräsentantInnen in die Maßnahmenentwicklung und -umsetzung; dadurch Gewährleistung einer hohen Bedürfnis- und Bedarfsorientierung; setzt im Vorfeld die Formulierung von Interessen voraus; stellt eine integrierte Form von Selbstorganisation dar
- durch Beteiligung Handlungsfähigkeit erzeugen und/oder fördern

Sozialpartner:

- ÖGB und Wirtschaftskammer Steiermark

8. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Angesichts einer stark emotionalisierten öffentlichen und politischen "Ausländerdebatte" liegt in der Zusammensetzung der EP eine erste Innovationsstufe. Es gelang in dieser ersten Arbeitsphase die EP auf eine gute gemeinsame Kooperationsbasis zu stellen. Durch den grundsätzlichen Zugang zu den Methoden des Transparentmachens neuer und ressourcenorientierter Betrachtungsgrößen in der Zusammenschau mit ZuwanderInnen, durch eine (über-)regionale Kommunikation der Ergebnisse, in der Verfolgung kompetenzorientierter Attributierungen leistet die EP einen Beitrag zur "Versachlichung" der Diskussion um

Zuwanderung. Der Transfer der Debatte um AusländerInnen in einen Komplex dringend zu lösender sozialer Probleme verringert die Ethnisierung von Konflikten und fördert den Abbau von Fremdenfeindlichkeit. Dadurch übernehmen die Entwicklungspartner auch Vorbildfunktion, indem sie sich neuen Formen der themenbezogenen Interaktion zuwenden.

Innovationscharakter beinhaltet aber auch der Empowermentansatz der EP, der maßgeblich vom Gedanken der Partizipation geprägt ist und über den neue Qualitäten im interkulturellen Zusammenleben entstehen. Gerade im direkten Dialog mit ZuwanderInnen existiert ein großer Aufholbedarf. Ergänzung finden diese Innovationsmomente durch die Innovationslinien, die in den Modulen angelegt sind. Die Innovationsgewährleistung erfuh in dieser Phase in erster Linie einen EP-internen Impuls, der jedoch in Hinblick auf die Folgeschritte als zentral notwendig erscheint.

9. Kontaktinformationen

Name	Silvia Göhring
Titel oder Position	Ansprechperson
Organisation	ISOP - Innovative Sozialprojekte GmbH
Adresse	Dreihackengasse 2, 8020 Graz
Telefon	+43 (316) 71 66 78
Fax	+43 (316) 71 66 78 - 4
E-Mail	silvia.goehring@isop.at
Website	www.isop.at

5. weitere Projekte in Österreich

5.1. ARLE Arbeiten – Lernen - Leben

Lfd. Nr.: 502
Projekttitel: ARLE Arbeiten – Lernen - Leben
Zielgruppe: *erwerbstätige Personen mit Migrationshintergrund mit Hauptwohnsitz in Wien, die als bildungsbenachteiligt und/oder bildungsfern einzustufen sind*
Land:
Projektträger: bfi Wien

1. Kurzbeschreibung

Innovatives Modellprojekt für bildungsbenachteiligte bzw. bildungsferne Wiener Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Kooperation mit Vereinen und Lokalen, die von MigrantInnen besucht werden (Bildungsberatung, Schulung, Lernbegleitung)

2. Ausgangslage

Bildungsbenachteiligten bzw. bildungsfernen MigrantInnen in Wien soll der Zugang zur Bildung erleichtert und eine berufliche Weiterentwicklung ermöglicht werden. Dazu werden in Vereinen und Lokalen, die von MigrantInnen besucht werden, kostenlose Sprach- und EDV-Kurse organisiert. Angeboten werden darüber hinaus muttersprachliche Bildungsberatung und persönliche Lernbegleitung.

3. Problemstellung

k.A.

4. Projektziele

Im Vordergrund steht die berufliche Weiterbildung mit den Zielen:

- Verbesserung der Berufschancen durch Erlangung von anerkannten Zertifikaten und Abschlüssen
- Sicherung des Arbeitsplatzes durch Höherqualifizierung
- Stärkung des Selbstbewusstseins durch positive Lernerfahrung und Reaktionen aus dem Umfeld

5. Erfolgsfaktoren

- „aufsuchende“ Maßnahme: Bildungsberatung und Kurse finden in den Vereinen und Lokalen selbst statt (bekannte und positiv assoziierte Umgebung, reduzierte Schwellenängste).
- muttersprachliche Beratung und Begleitung sowie Schulungen mit zumeist muttersprachlichen TrainerInnen
- BeraterInnen und TrainerInnen mit Migrationshintergrund
- Beratung und Information über arbeitsmarktbezogene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Sprachkurse; Beratung und Information über Förderungsmöglichkeiten für berufliche Weiterbildung; Informationen über die Möglichkeit der Gleichstellung der in der Heimat absolvierten Qualifikationen
- Innovativ ist v.a. die sehr niederschwellige Herangehensweise bzw. der Zugang zur Zielgruppe.

6. Projektzeitraum

Oktober 2006 – Oktober 2008

7. Kosten und Finanzierungsquellen

finanziert aus Mitteln des waff; durchgeführt vom bfi Wien Bildungsberatung

8. Kontaktinformationen

Name	Josipa Crnoja und Mag.a Katarina Miljevic
Titel oder Position	Ansprechpersonen
Organisation	Bfi Wien – Projekt ARLE
Adresse	Alfred Dallinger Platz 1, 1034 Wien
Telefon	+43 (1) 71 66 78
Fax	+43 (1) 71 66 78 - 4
E-Mail	j.cronja@bfi-wien.or.at k.miljevic@bfi-wien.or.at
Website	

5.2. Bildungsberatung für Mädchen türkischer Herkunft und deren Mütter

<i>Lfd. Nr.:</i>	<i>503</i>
<i>Projekttitel:</i>	<i>Bildungsberatung für Mädchen türkischer Herkunft und deren Mütter</i>
<i>Zielgruppe:</i>	<i>Mädchen und junge Frauen aus benachteiligten sozialen Gruppen und deren Mütter</i>
<i>Land:</i>	<i>Österreich, Wien</i>
<i>Projektträger:</i>	<i>Peregrina</i>

1. Kurzbeschreibung

muttersprachige Bildungsberatung für Mädchen und junge Frauen türkischer Herkunft unter Einbeziehung ihrer Mütter

2. Ausgangslage

Mädchen und junge Frauen aus benachteiligten sozialen Gruppen sind hinsichtlich der Planung ihres beruflichen Werdegangs oft nicht angemessen vorbereitet. Bei dieser Gruppe mangelt es vor allem an individueller Unterstützung durch die Eltern und an Vorbildern, um sich frei und selbstbewusst entfalten zu können.

3. Problemstellung

k.A.

4. Projektziele

Im Vordergrund steht die muttersprachliche Bildungsberatung mit den Zielen:

- Erarbeitung der eigenen Interessen und Stärken
- Übersicht über mögliche Bildungswege
- Reflexion der Mutter-Tochter-Beziehung bei der Berufswahl

5. Erfolgsfaktoren

- „mehrsprachige Beratung – Beratung in der Muttersprache ist insbesondere für die Beratung der Mütter von zentraler Bedeutung; die Töchter entscheiden sich z.T. auch für die Beratungssprache Deutsch: „Durch das Mutter-Tochter-Projekt sind die Jugendlichen der zweiten Generation auch zu mir gekommen, weil sie zum Beispiel Konflikte mit der türkischsprachigen Mutter hatten und das mit der Mutter und mir besprechen wollten, weil sie wussten, dass ich Türkisch und Deutsch beherrsche und beide verstehe. Es gab aber auch Jugendliche der ersten Generation, die sich in ihrer Muttersprache aussprechen wollten.“ (Sever)
- Aufgreifen der Mutter-Tochter-Beziehung in der wichtigen Frage der Berufswahl

6. Projektzeitraum

Jänner – August 2007

7. Kosten und Finanzierungsquellen

k.A.

8. Kontaktinformationen

Name	Georgia Sever
Titel oder Position	Ansprechperson
Organisation	Peregrina
Adresse	Währinger Straße 59, 1090 Wien
Telefon	+43 (1) 408 33 52
E-Mail	information@peregrina.at
Website	http://www.peregrina.at

5.3. Mehrsprachige Bildungsberatung in Linz und Wels

Lfd. Nr.: 504
Projekttitel: *Mehrsprachige Bildungsberatung in Linz und Wels*
Zielgruppe: *Arbeit suchende Menschen mit Migrationshintergrund*
Land: *Österreich, Oberösterreich*
Projektträger: *migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ*

1. Kurzbeschreibung

migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ führt im Auftrag des AMS OÖ in den RGS Linz und Wels für Arbeit suchende Personen mit Migrationshintergrund mehrsprachige Bildungsberatung durch.

2. Ausgangslage

Personen mit Migrationshintergrund hatten in OÖ wenig Zugang zu muttersprachlicher Bildungsberatung.

3. Problemstellung

k.A.

4. Projektziele

MitarbeiterInnen eines MigrantInnenberatungszentrums beraten zu fixen Zeiten in den RGS Wels und Linz. Das Erstgespräch wird mit einem/einer AMS-BeraterIn geführt, der/die im Bedarfsfall einen anschließenden Beratungstermin mit migrare bucht, bei dem ausgebildete, mehrsprachige BildungsberaterInnen über den Arbeitsmarkt- und Berufseinstieg, arbeitsmarktbezogene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Sprachkurse, Förderungsmöglichkeiten für berufliche Weiterbildung sowie gesetzliche Rahmenbedingungen informieren.

5. Erfolgsfaktoren

- „Kompetenzanalyse“ in der Muttersprache: Was bringen die AMS-KundInnen an beruflichen Qualifikationen oder Erfahrungen mit und was ist notwendig, um dieses Know how am österreichischen Arbeitsmarkt verwerten bzw. darauf aufbauen zu können?
- Muttersprachliches Beratungsangebot erhöht die Verständlichkeit des Gesagten und kann damit zu klareren und umfassenderen Angaben zum Qualifikationsstand der Beratenen führen.

- Einbeziehen des Know hows einer MigrantInnenberatungsstelle in die Beratungstätigkeit des AMS
- Informationen über Gleichstellung der in der Heimat absolvierten Qualifikationen

6. Projektzeitraum

Seit Jan. bzw. Sept. 2007

7. Kosten und Finanzierungsquellen

AMS OÖ

8. Kontaktinformationen

Organisation Migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ

Adresse Roseggerstraße 10, 4600 Wels

Telefon +43 (7242) 738 79

E-Mail beratung@migration.at

Website <http://www.migration.at>

5.4. Mama lernt Deutsch

Lfd. Nr.: 505

Projekttitle: „Mama lernt Deutsch“ – geförderte Sprach- und Integrationskurse für Mütter

Zielgruppe: Mütter (von Schul- und Kindergartenkindern) mit Migrationshintergrund

Land: Österreich, Wien

Projektträger: MA 17 – Integrations- und Diversitätsangelegenheiten

1. Kurzbeschreibung

„Mama lernt Deutsch“ ist ein Projekt, in dem geförderte Basisdeutschkurse für Mütter an jenen Wr. Pflichtschulen und Kindergärten angeboten werden, die ihre Kinder besuchen. Die Kurse werden von der Magistratsabteilung 17 der Stadt Wien Abteilung gefördert. Die Durchführung erfolgt über Weiterbildungsinstitute, die bereits langjährige Erfahrung mit Deutschkursen haben.

2. Ausgangslage

Besonders Frauen der ersten Einwanderungsgeneration haben oftmals wenig Gelegenheit zum Erlernen der deutschen Sprache, insbesondere wenn Sie keiner Erwerbsarbeit nachgehen, sondern mit der Familienarbeit beschäftigt sind. Durch das Angebot von kostenloser Kinderbetreuung können auch junge Mütter ganz besonders angesprochen werden.

3. Problemstellung

k.A.

4. Projektziele

Bildungsfernen Müttern mit Migrationshintergrund soll die Möglichkeit zur Erweiterung ihrer sprachlichen, aber – über das „Projektbezogene Curriculum“ (z.B. Exkursionen, Vorträge) – auch sozialen Kompetenz in einem fremden Land geboten werden. Berührungspunkte mit der deutschsprachigen Umgebung sollen durch die Erhöhung der kommunikativen Handlungskompetenz und das Zusammentreffen mit Frauen in ähnlichen Lebenssituationen reduziert werden. Der Kursort Schule bzw. Kindergarten erhöht die Berührungspunkte und fördert damit die Kommunikation mit diesen Einrichtungen, was in einer vermehrten Teilnahme an schulischen Aktivitäten wie Elternabende, Elternsprechtag etc. münden soll.

5. Erfolgsfaktoren

- freiwillige Teilnahme im Gegensatz zu den verpflichtenden „Integrationskursen“ im Rahmen der sog. „Integrationsvereinbarung“

- kostenlose Kinderbetreuung während des Kurses
- Berührungs- und Schwellenängste zu Bildungseinrichtungen ihrer Kinder werden reduziert.
- Austausch mit Frauen in ähnlicher Lebenssituation
- Mütter lernen über Exkursionen und Ausflüge Einrichtungen der Stadt kennen.
- Alphabetisierungskurse bei Bedarf
- Vorbildfunktion der Mutter übt positiven Einfluss auf die Lernmotivation des Kindes aus.
- Erleichterung der Integration – auch der Kinder und Jugendlichen – über Deutschkenntnisse der Mutter
- mehrsprachiger Projektfolder

6. Projektzeitraum

seit dem Schuljahr 2006/2007

7. Kosten und Finanzierungsquellen

Stadt Wien

8. Kontaktinformationen

Organisation MA 17 – Integrations- und Diversitätsangelegenheiten

Adresse Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1080 Wien

Telefon +43 (1) 4000-81510

E-Mail post@ma17.wien.gv.at

Website <https://www.wien.gv.at/integration/deutschlernen/pdf/mld-folder.pdf>

5.5. Mentoring für MigrantInnen

Lfd. Nr.: 500

Projekttitel: *Mentoring für MigrantInnen*

Zielgruppe:

Land: *Österreich*

Projekträger: *WKO (Wirtschaftskammern Österreich), ÖIF (Österreichischer Integrationsfonds), AMS (Arbeitsmarktservice)*

1. Kurzbeschreibung

Das Mentoringprojekt unterstützt qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund beim Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Integration.

2. Ausgangslage

- Die arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen von ZuwanderInnen werden zum Teil deutlich unterschätzt.
- Die österreichischen Unternehmen expandieren weiterhin stark in den ost- und südosteuropäischen Raum. Im Jahr 2007 stiegen die Exporte um rekordverdächtige zehn Prozent. Für 2008 wird mit einer weiteren Steigerung um fünf bis sieben Prozent gerechnet. Einige Länder Ost- und Südosteuropas liegen deutlich über diesen Werten (Rumänien +24,3%, Polen +13,8%, Slowakei +15,3%).
- Zahlreiche in Österreich lebende ZuwanderInnen kommen aus für den österreichischen Export bedeutsamen Regionen. In Wien weisen etwa bis zu einem Drittel der Wohnbevölkerung direkten oder indirekten ost- oder südosteuropäischen Migrationshintergrund auf.

3. Problemstellung

Unternehmen sind bereits jetzt immer deutlicher mit einem Mangel an gut ausgebildeten Arbeitskräften konfrontiert. In Österreich leben Personen mit Migrationshintergrund und sehr guten Qualifikationen. Aktuelle Arbeitsmarktdaten zeigen, dass MigrantInnen weitaus stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als ÖsterreicherInnen. Gründe liegen vor allem auch im Fehlen von informellen Netzwerken und Informationen über die österreichische Arbeitswelt. Fremdsprachenkenntnisse, Ausländerfahrung und Mobilität wird für international agierende Unternehmen immer wichtiger. Da ZuwanderInnen meist einige dieser Voraussetzungen aufweisen, können sie einen wertvollen Beitrag zur Unternehmensentwicklung liefern. Vor allem die Vertrautheit mit spezifischen Gegebenheiten in den jeweiligen Ländern, wie beispielsweise rechtlichen Rahmenbedingungen, Geschäftspraktiken, Mentalität und Kultur ist für Unternehmen wichtig.

4. Projektziele

Ziele von „Mentoring für MigrantInnen“ sind:

- Unterstützung der Mentees bei der Eingliederung in den österreichischen Arbeitsmarkt
- Förderung der Internationalisierung der heimischen Wirtschaft durch Erschließung des Potenzials an qualifizierten Arbeitskräften mit spezifischen Kenntnissen.
- Unterstützung von Unternehmensgründungen durch qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund.

5. Aktivitäten

Die MentorInnen agieren als Informations- und RatgeberInnen und unterstützen die Mentees individuell bei der Entwicklung ihrer Potenziale. Es ist dezidiert nicht Aufgabe der MentorInnen, die Tätigkeit des AMS in Bezug auf Jobvermittlung, Kurswahl und Beratung zu ersetzen. Erfolgsentscheidend ist, dass in den ersten Gesprächen von MentorInnen und Mentees der Inhalt der Mentoringpartnerschaft abgeklärt wird. Grundlage dafür sind der konkrete Bedarf der Mentees und die Unterstützungsmöglichkeiten der MentorInnen. Die Art der Unterstützung kann vielfältig sein: Sie reicht vom Vertrautmachen der Mentees mit der österreichischen Arbeitskultur über Motivation und Herstellung von Kontakten bis zum Vermitteln von Fachterminologie und Branchenspezifika.

6. Projektzeitraum

Seit Frühjahr 2008

7. Kosten und Finanzierungsquellen

k.A.

8. Ergebnisse

Die Evaluierung des Projekts zeigt folgendes Bild:

- MentorInnen und Mentees schätzen Mentoring als sehr sinnvolles Instrument zur Unterstützung der Eingliederung von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt ein.
- Es konnte jede/r zweite Mentee (50 Prozent) in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Mentees sollten vor allem durch das Know-how und die Erfahrung der MentorInnen ein wertvolles Werkzeug mit auf den Weg bekommen, um sich auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich bewegen zu können.
- Im Vordergrund steht vor allem das Herstellen von Kontakten bzw. Einführung in Netzwerke, die Unterstützung im Bewerbungsprozess sowie die Motivation.
- Die Hürde ist meist ein zu geringes Selbstbewusstsein.
- Mentees konnten sich mit Hilfe ihrer MentorInnen vielfach einem Reality-check unterziehen und bekamen dadurch eine wertvolle Orientierungshilfe.

9. Kontaktinformationen

Organisation Wirtschaftskammer Österreich; Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit
Adresse Stubenring 8-10, A-1010 Wien
Telefon +43 (0)5 90 900 4285
Fax +43 (0)5 90 900 3588
E-Mail mentoring@wko.at
Website <http://wko.at/mentoring>

5.6. Interkulturelle Wirtschaftskompetenz in Salzburg stärken

Lfd. Nr.: 501
Projekttitle: *Interkulturelle Wirtschaftskompetenz in Salzburg stärken*
Zielgruppe:
Land: *Österreich, Salzburg*
Projekträger: *Wirtschaftskammer Salzburg, Universität Salzburg, Land Salzburg, EuRegio, Salzburg Standort Agentur, ITG Salzburg*

1. Kurzbeschreibung

Ein besseres Verständnis anderer Kulturen im Geschäftsleben, die bessere Integration von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsprozess sowie der gezielte Einsatz von Know-how über andere Kulturen bei der Produkt- und Dienstleistungsentwicklung können zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit beitragen. Die positiven Auswirkungen können auf ein besseres Miteinander im Unternehmen (Arbeitsklima) und im privaten Umfeld zurückgeführt werden, wodurch die Kreativität und Leistungsbereitschaft gefördert wird. Wichtig ist dabei das Bewusstsein, dass Integration Veränderung auf beiden Seiten bedingt.

2. Ausgangslage

Migration und Interkulturalität sind die Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft der kommenden Jahre. Die kontrollierte Zuwanderung fordert von allen Beteiligten interkulturelle Kompetenz und Toleranz.

3. Problemstellung

Die globalen Märkte der Zukunft sind hoch kompetitiv und es werden sich jene Unternehmen durchsetzen, die über eine multikulturelle Dienstleistungsqualität verfügen.

4. Projektziele

Das gegenständliche Projektkonzept verfolgt im Wesentlichen zwei Zielsetzungen. Im Vordergrund steht dabei die Wirtschaft- und Arbeitsmarktförderung.

Wirtschaftsförderung „Neue Märkte“

Die steigende Interkulturalität in den Betrieben bietet enorme Chancen für die Zukunft. Menschen aus anderen Kulturen und damit anderen Märkten mit ihren Sprachen und Möglichkeiten kommen zu uns, um sich hier eine Existenz zu schaffen. Viele sind zwei- und dreisprachig. Diese Menschen können für die Vernetzung und die Wirtschaftskooperation, wie auch den Austausch zu Entwicklung, Innovation, Umweltschutz, aber auch neuen Absatzmärkten und auch vielem mehr, ein „Türoffner“ sein. Sie ermöglichen einen multikulturellen Führungsstil, der für überregional tätige Produktions- und Dienstleistungsbetriebe wichtig ist.

Integration & Arbeitsmarktförderung

Unternehmen haben eine zentrale Verantwortung für die Integration von MitarbeiterInnen aus anderen Ethnien, die in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen werden. Es ist vor allem das Unternehmen in dem der/die Mitarbeiter/in aus einem anderen Kulturkreis am besten Kontakte schließt und Integration erfährt. Die Aufgabe der Integration im Unternehmen wird von vielen

Führungskräften zwar wahrgenommen, es fehlt aber Hilfe und Unterstützung, die Integration von MitarbeiterInnen besser und effizienter zu bewältigen.

5. Aktivitäten

Die zur Erreichung der Ziele notwendigen Aufgaben sollen – ähnlich der im Jahr 2008 von der ITG Salzburg in Zusammenarbeit mit der WKS organisierten Veranstaltungsreihe „Gesünder länger leben“ – „abgearbeitet“ werden, wobei einerseits in den einzelnen Workshops Best-Practice- Beispiele der Integration aus Unternehmen präsentiert werden, andererseits Erfahrungen und Erkenntnisse der Wissenschaft zu diesem Themenbereich einfließen sollen. Es ist vorgesehen, dass die Veranstaltung jeweils von einem Expertenteam konzipiert wird. Folgende Themenvorschläge sollen im Rahmen der Veranstaltungsreihe aufgearbeitet werden.

Multikulturelles Management sichert globale Märkte:

Die globalen Märkte der Zukunft sind hoch kompetitiv und es werden sich jene Unternehmen durchsetzen, die über eine multikulturelle Dienstleistungsqualität verfügen. Sprachkompetenz, kulturelle Kompetenz, Flexibilität und Produktinnovation sind einige Stichworte für diesen Wettbewerb auf Märkten ohne Grenzen.

Interkulturelle Begegnungen in der Wirtschaft:

Tourismus gilt als Paradebeispiel für interkulturelle Begegnungen. Wie können andere Wirtschaftsbereiche von diesen Erfahrungen profitieren?

Mitarbeiter/Innenförderung zu interkultureller Kompetenz in Arbeit und Betrieb

Die Zusammenarbeit von MitarbeiterInnen verschiedener ethnischer/regionaler/religiöser Herkunft birgt oft Konflikte, die mit mehr Einfühlvermögen auf allen Seiten zu verhindern wären. Wie können Einheimische und Zugezogene diese Situation besser in den Griff bekommen?

Jugendausbildung, Leistungsbereitschaft

Wie denken die Jugendlichen heute, gibt es eine oder viele „Jugendkulturen“? Was unterscheidet jugendliche Denkwelten von den Sinnsystemen der Erwachsenen? Was unterscheidet österreichisch/bayrischen Jugendliche von solchen mit Migrationshintergrund?

Die Fremdheit der Kulturen – Vom Verständnis zum Konsum

Xenophobie und Exotismus sind die zwei Antipoden im Umgang mit Fremdheit. Einmal abstoßen, Angst machend, Gewalt provozierend, ein anderes Mal Wunschvorstellung und Sehnsuchtdestination. Das Fremde beschäftigt uns, lässt uns über den eigenen Horizont hinausblicken, befördert Innovation und verändert unser Denken. Wirtschaft und Kulturindustrie greifen diese Strömungen auf, um sie als Anreiz für Innovationen zu nutzen.

6. Projektzeitraum

k.A.

7. Kosten und Finanzierungsquellen

Die Finanzierung des Projektes, soll entweder über ein INTERREG-IV Projekt angestrebt werden, oder aus regionalen Mitteln der Partner unter Einbeziehung des TEP erfolgen. Die notwendigen Eigenmittel sind von den Partnern aufzubringen. Mögliche Partner sind die Wirtschaftskammer Salzburg (€10.000,- zugesagt) das Land Salzburg, die Universität Salzburg, Salzburg AG, die Wirtschaftsförderungsgesellschaften Berchtesgadener Land und Traunstein sowie die Projektträger ITG Salzburg und Salzburg Agentur.

8. Kontaktinformationen

Organisation Innovations- und Technologietransfer Salzburg GmbH
Adresse Südtiroler Platz 11, 5020 Salzburg
Telefon +43 (0)662 8042 - 3141
Fax +43 (0)662 8042 - 3150
E-Mail info@itg-salzburg.at
Website <http://itg-salzburg.at>

6. Projekte aus der Datenbank der International Labour Organization (ILO) in Deutschland

6.1. XENOS – Bundesprogramm

<i>Lfd Nr.:</i>	<i>300</i>
<i>Programmtitel:</i>	<i>XENOS –Leben und Arbeiten mit der Diversität</i>
<i>Zielgruppe:</i>	
<i>Land:</i>	<i>Deutschland</i>
<i>Programmträger:</i>	<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)</i>

1. Kurzbeschreibung

In Deutschland entsteht die kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft vor allem durch die Immigration von Ausländern, welche als Gastarbeiter oder Flüchtlinge ins Land kommen. Latente und offene fremdenfeindliche Einstellungen traten nach der Wiedervereinigung von Ost und West in den Vordergrund, vor allem auch durch die wirtschaftlichen und sozialen Umwälzungen, welche sich daraus ergeben haben. Es kam zu einem Ausbruch der Gewalt in den frühen 1990er Jahren, wodurch sich die Zahl der kriminellen Handlungen, welche von Rechtsextremismus geprägt waren von 2031 im Jahr 1990 auf 15.951 im Jahr 2000 erhöhte. Die 'Alliance for Tolerance – Against Racism and Violence' (Bündnis für Toleranz – gegen Rassismus und Gewalt) wurde am 23. Mai 2000 in Berlin gegründet und über 200 Initiativen, Organisationen und Einzelpersonen sind dieser beigetreten. Das Aktionsprogramm 'Youth for Tolerance and Democracy – Against Right-wing Extremism, Xenophobia and Anti-Semitism' (Jugend für Toleranz und Demokratie - gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus) wurde unter der Schirmherrschaft der Allianz gegründet. Es besteht aus drei Programmen:

- XENOS – Fördert das Leben und Arbeiten mit der Vielfalt kombiniert Arbeitsmarktsysteme mit Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.
- Entimon – Fördert ein gemeinsames Vorgehen gegen Gewalt und Rechtsextremismus mit Maßnahmen zur Stärkung der Demokratie und Toleranz und zur Verhütung und Bekämpfung von Rechtsextremismus und Gewalt.
- CIVITAS – Ist eine Initiative gegen Rechtsextremismus in den neuen Bundesländern. Es fördert die Aktivitäten zum Aufbau einer zivilen Gesellschaftsstruktur und zur Förderung eines Engagements bei jungen Menschen, um gegen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit zu kämpfen.

Xenos heißt auf Griechisch „der Fremde“ aber auch „Gastfreundschaft“. Es ist weiters die Bezeichnung eines Programms in Deutschland, welches Rassismus und Ausländerfeindlichkeit entgegenwirken will. XENOS versucht Systeme zur Bekämpfung von Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft mit Initiativen zur Bekämpfung der Fremdenfeindlichkeit und des Rassismus zu kombinieren. Dies soll die Zivilgesellschaftsstrukturen stärken und das friedliche Zusammenleben fördern. XENOS-Projekte sind an der Schnittstelle zwischen Schule und Arbeitswelt, und richten sich hauptsächlich an Jugendliche und junge Erwachsene. Erfolgreiche Maßnahmenstrategien sollen permanent verbreitet werden.

2. Ausgangslage:

Die Ursachen für die Anfälligkeit für fremdenfeindliche Einstellungen und Probleme sind vielfältig, ebenso wie die Erscheinungsformen. Oft wird übersehen, dass Rassismus und Fremdenfeindlichkeit keine marginalen sozialen Phänomene sind, sie lassen sich in vielen Alltagssituationen erkennen. Fremdenfeindliche Einstellungen findet man nicht nur bei jungen Menschen, es gibt sie in allen Bevölkerungsschichten.

3. Problemstellung

k.A.

4. Projektziele (Maßnahmen und Politik)

Eine Gesellschaft ohne Ausgrenzung. Toleranz durch ein gemeinsames Arbeiten und Leben. Dem Programm liegt die Überzeugung zugrunde, dass das Arbeiten und Leben mit Menschen unterschiedlichster kultureller Hintergründe der beste Weg sei Vorurteile abzubauen. Es gibt die Annahme, dass sozial schwächere Jugendliche anfälliger für Fremdenfeindlichkeit sind. Das Programm muss auf das unmittelbare Lebens- und Arbeitsumfeld abzielen. Xenos als auch das Programm werden von diesen Leitgedanken getragen.

5. Aktivitäten

Die Hauptthemen von Xenos:

1. Integrierte lokale Projekte, mobile Beratung und Expertenpools

Regelungen in diesem Bereich sind so konzipiert, dass sie Kooperation und Partnerschaft auf lokaler Ebene und existierende Beispiele zu stärken versuchen. Es bedeutet, dass alle wichtigen Hauptakteure auf dem Arbeitsmarkt und im öffentlichen Leben, wie Unternehmen, Job Center, Schulen, politische Entscheidungsträger, religiöse Einrichtungen und andere involviert werden. Die Hauptaktivitäten sind:

- Förderung von Bürger- und Arbeitslosen-Initiativen, lokale Hilfsgruppen und Vereine, aber auch freiwillige Arbeit,
- Unterstützung für lokale Initiativen, Diskussionsgruppen aber auch Möglichkeiten für Gespräche am runden Tisch,
- Unterstützung bei Berufsberatung und Hilfe bei der Arbeitssuche, Praktika und Bildung
- Training für lokale Multiplikationseffekte in Konflikt und Streitbeilegung
- Unterstützung der lokalen Jugendarbeit und Streetwork,
- Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit

Während mobile Beratungsteams soziale Partner, private und kommunale Einrichtungen aber auch Schulen und Jugendcenter beraten wie sie mit Konflikten umgehen sollen und wie sie ein tolerantes Arbeitsklima schaffen können, gibt es auch kompetente Expertenpools.

2. Training für Verbreitung

Was vielen Menschen in ihrer täglichen Arbeit fehlt, sind Werkzeuge und Strategien, welche helfen, bei rassistischen und ausländerfeindlichen Äußerungen richtig zu reagieren. Disseminators geben Anweisungen in den Bereichen Konfliktmanagement und interkulturelles Training, um diese Menschen zu unterstützen z.B. Lehrer, Ausbilder und Human Resource Mitarbeiter. Es geht nicht nur darum, bestehende Konflikte "korrekt" lösen zu können, sondern auch darum, zur Entwicklung einer positiven Streitkultur beizutragen und um die Fähigkeit, mit kulturellen Unterschieden umgehen zu können.

3. Systeme in Schulen, im Handwerk und in Unternehmen

Dieses Thema konzentriert sich vor allem auf Aktivitäten in Schulen, Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Die bestehenden Systeme der beruflichen Bildung für junge Menschen werden ergänzt durch modulare Kurse, welche sich mit multikulturellem und multiethnischem Zusammenleben beschäftigen. Nationale und europäische Austauschprogramme fügen der Arbeitserfahrung eine mobile Dimension hinzu, welche beispielsweise durch den Austausch zwischen den neuen und den alten Bundesländern vollzogen wird.

Was die Unternehmen betrifft, werden die Systeme gefördert, welche zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus am Arbeitsplatz und in der Förderung der multikulturellen Zusammenarbeit im Unternehmen existieren.

4. Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen

Die Tätigkeiten in diesem Themenbereich ergänzen die oben beschriebenen Instrumente und stellen sicher, dass die Welt der Forschung, Politik, Bildung und Unternehmen, sich mit den Themen XENOS beschäftigt. Sie sollten zur gleichen Zeit einen laufenden Transfer innovativer

Methoden sicherstellen. Zu den wichtigsten Maßnahmen zählen thematische Veranstaltungen, Bereitstellung von Tools für die Praxis in den Sozial- Bildungs-, etc.

6. Projektzeitraum

Projektbeginn: 2000 laufend

7. Kosten und Finanzierungsquellen:

Insgesamt rund 75 Mio. € vom Europäischen Sozialfonds (ESF) als Mittel für die Laufzeit des Programms von 2000 bis 2006. Gesamtfinanzierung für XENOS, einschließlich der nationalen Kofinanzierung, beläuft sich auf rund 150 Mio. €.

8. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

Die Projekte liegen an der Schnittstelle zwischen Schule, Handel / Beruf und der Arbeitswelt. Die wichtigsten Adressaten sind daher Fachhochschulen, Unternehmen, Anbieter von Aus- und Weiterbildung, Sozial- und Bildungs-Einrichtungen für junge Menschen. Genau hier treffen Menschen, die in Deutschland geboren sind auf ausländische Jugendliche und sind deshalb auch meist Ort von Migrationskonflikten.

Xenos hat auch die Funktion eines Labors. Erfolgreiche Strategien werden dauerhaft propagiert und in verschiedensten Bereichen mit Multiplikatoreneffekt angewendet.

Gesamtverantwortung für das XENOS-Programm liegt beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), während der Inhalt in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) erarbeitet wird. Die XENOS Nationale Koordinationsstelle, eine Arbeitsgruppe innerhalb des BMWA, wurde gegründet, um sich mit der praktischen und finanziellen Umsetzung auseinanderzusetzen.

9. Ergebnisse

Xenos wurde in zwei Phasen implementiert. 147 Projekte aus 1300 Interessensbekundungen sind seit 2001 im Gange. 42% von ihnen in den neuen Bundesländern einschließlich Berlin. Das Angebot für rund 90 weitere Projekte wird derzeit geprüft. Die Arbeit der ersten Projekte hat bereits begonnen.

10. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

'XENOS - Living and Working with Diversity' (XENOS - Leben und Arbeiten mit der Vielfalt) ist das erste Programm welches versucht Arbeitsmarktsysteme mit Maßnahmen zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu kombinieren.

11. Kontaktinformationen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Abteilung VI - Europäische und Internationale Beschäftigungs- und Sozialpolitik
Gruppe Soziales Europa
GS 2 - Transnationale Maßnahmen/ XENOS
Rochusstr. 1
53123 Bonn
Postanschrift: 53107 Bonn

Telefon: +49(0)228 99 527-0
Telefax: +49(0)228 99 527-1345
E-Mail: xenos@bmas.bund.de

6.2. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz bei Volkswagen

Lfd Nr.: 302
Projekttitle: "Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz" und "Erklärung über soziale Rechte und industrielle Beziehungen" bei Volkswagen
Zielgruppe:
Land: Deutschland
Projektträger: Volkswagen AG

1. Kurzbeschreibung

Diskussionen über Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz bei Volkswagen haben bereits in den 90er Jahren begonnen und so wurde der erste Schritt für einen Bund mit der Transportarbeiter-Föderation (IG Metall) am 01.07.1996 zum Thema "Verhalten in der Partnerschaft Arbeitsplatz getan. Im Juni 2002 hat die Volkswagen AG, die Gruppe Global Betriebsrat der Volkswagen AG und der Internationalen Transportarbeiter-Föderation der Erklärung über soziale Rechte und industrielle Beziehungen bei Volkswagen für die Länder und Regionen repräsentiert durch die Gruppe vertretener Global Betriebsräte zugestimmt.

2. Ausgangslage

Sexuelle Belästigung, vor allem gegen Frauen, Mobbing und Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe und Religion, stellt eine tief greifende Störung für das Klima am Arbeitsplatz dar. Solche Ereignisse können auch zu gesundheitlichen Beschwerden führen. Neben mehreren Tarifverträgen verpflichtet sich VW, für ein gleiches, faires Miteinander unter allen Beschäftigten einzustehen.

3. Projektziele

Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

In allen VW-Standorten gibt es eine Kontaktstelle mit speziell ausgebildeten Experten, welche innerhalb einer Woche aktiv werden. Sie beraten die Opfer über ihre Möglichkeiten und die rechtliche Situation. In bestimmten Fällen können die Reihe von Maßnahmen, die getroffen werden auch spezielle Anweisungen sein, eine Geldbuße bis zu Arbeitsmarkt-relevanten Maßnahmen wie Vertreibung, Abmahnung und Entlassung.

"Declaration on Social Rights and Industrial Relationships at Volkswagen"

("Erklärung über soziale Rechte und industrielle Beziehungen bei Volkswagen")

Präambel. Volkswagen dokumentiert grundlegende soziale Rechte und Prinzipien in dieser Erklärung. Die zukünftige Sicherheit des Volkswagen Konzerns und seiner Mitarbeiter ergibt sich aus der kooperativen Konfliktbewältigung und der sozialen Verpflichtung, auf der Basis und mit dem Ziel der Sicherung der wirtschaftlichen und technologischen Wettbewerbsfähigkeit.

§ 1 - Grundlegende Ziele

1.1. Die Freiheit der Vereinigung

1.2. Keine Diskriminierung

Mitarbeiter werden ausgewählt, eingestellt und gefördert nur auf der Grundlage ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten.

1.3. Freie Wahl der Beschäftigung

Volkswagen lehnt jeglichen gewussten Einsatz von Zwangsarbeit ab aber auch arbeitsverpflichtete Schuldner, Knechtschaft oder unfreiwilliger Zwangsarbeit ab.

1.4. Keine Kinderarbeit

1.5. Entschädigung

Die Vergütung und Leistungen für eine normale Arbeitswoche entspricht mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Mindestanforderungen oder die des jeweiligen Wirtschaftszweiges.

1.6. Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben oder den Mindestanforderungen der jeweiligen Wirtschaftszweige.

1.7. Arbeits- und Gesundheitsschutz

4. Aktivitäten:

Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

(Partnership behaviour at the workplace)

Durch die Absicht des Bundes, errichtete VW in Zusammenarbeit mit dem gesamten Betriebsrat (Gesamtbetriebsrat) und der Women's Equal Opportunities Commission des gesamten Betriebsrates 3 Projekt mit den folgenden Punkten:

a) Ausarbeitung einer Informations-Broschüre zusammen mit einer Reihe von Plakaten für das gesamte Personal

b) Verwirklichung von umfassenden Qualifizierungsmaßnahmen für verschiedene Zielgruppen (z.B. Personal-verantwortlichen Personen, Trainer, High-Level-Personal, Bau-Rat)

c) Integration von verpflichtenden Modulen in allen gängigen Standard- und Qualifizierungsmaßnahmenseminare

d) die grundlegenden Seminare der beruflichen Bildung als Bestandteil verpflichten

e) intensive Qualifizierung von Beratern und fortlaufende Überwachung. Die oben genannten

Qualifizierungsmaßnahmen werden einmal jährlich aktualisiert. In allen Niederlassungen gibt es Umsetzungsverantwortliche, die von Experten beraten werden. Es gibt eine laufende Berichterstattung an den Konzernvorstand Personal und eine Kontrolle seitens Betriebsrat und Assistenz von oben.

Im Juni 2002 wurde die "Erklärung über soziale Rechte und industrielle Beziehungen bei Volkswagen unterzeichnet, welche für alle Mitarbeiter gilt, die durch die Gruppe Global Betriebsrat von VW (44 Standorte weltweit) vertreten sind.

„Erklärung über soziale Rechte und industrielle Beziehungen bei Volkswagen.“

2 Realisierung

2.1. Die Mitarbeiter von Volkswagen werden über alle Bestimmungen dieser Erklärung informiert. Im Rahmen der jeweiligen Niederlassungspraxis haben Gewerkschaften oder bestehende gewählte Vertreter der Arbeitnehmer die Möglichkeit ihre Mitarbeiter gemeinsam mit Vertretern des Managements zu informieren.

2.2. Volkswagen unterstützt und ermutigt ausdrücklich ihre Vertragspartner, diese Erklärung in ihrer jeweils eigenen Unternehmenspolitik aufzunehmen.

2.3. Auf Vorschlag des Vorstands der Volkswagen AG oder der Volkswagen-Konzern Globale Betriebsrat, wird diese Erklärung und ihre Umsetzung diskutiert und berücksichtigt mit den Vertretern der Verwaltung der Volkswagen AG im Rahmen der Sitzung der Gruppe Global Betriebsrat. Wenn erforderlich werden geeignete Maßnahmen vereinbart.

2.4. Dritte können die Rechte dieser Erklärung nicht erzwingen. Diese Erklärung tritt in Kraft am Tag seiner Unterzeichnung. Er hat keine rückwirkende Wirkung.

5. Projektzeitraum

Der Bund "Partnerschaft Verhalten am Arbeitsplatz" wurde im Jahr 1996 unterzeichnet. Die Erklärung über soziale Rechte trat am 6. Juni 2002 in Kraft, dem Tag der Unterzeichnung.

6. Kosten und Finanzierungsquellen

Eigene Finanzierung des Projektträgers

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

Die Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Gemeinde, lokale Präventivkräfte, und Multiplikatoren sind in den Prozess der Kommission Rechtsextremismus-Extremismus Niedersachsen integriert.

8. Ergebnisse

Ergebnisse von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus, Schwerpunkt 2001/2002:

1) Themen über das "partnerschaftliches Verhalten":

- Sechs Seminare (je 3 Tagen) für High-Level-Personal-, Management-Trainees, Unterabteilungsleiter, Meister (MeisterInnen), Auszubildende, Mitglieder des Betriebsrates und Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung Lehrer (Jugend- und Auszubildendenvertretung (Standard-Seminare)
 - Acht Supervisionen für ausgebildete Berater
 - Zwischen 1997-2001 536 Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen
 - Förderung der Bildungs-Einrichtung der HVHS Hustedt - Implementierung der Maßnahmen, welche den Vertrag betreffen 1996
 - Durchführung von Konsultationen im Jahr 2001 nach den Themen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung
 - 8 Personen sind Umsetzungsverantwortliche in den Standorten
- 2) Kommission für Rechtsextremismus des Landespräventionsrates Niedersachsen
Die Kommission wurde im Februar 2001 eingebunden.
- 3) Holocaust-Mahnmal der Arbeit ("Gedenkstättenarbeit") für Auszubildenden:
International deutsch-polnischen "Gedenkstättenarbeit" in Auschwitz. Jedes Jahr werden 3 Seminare oder Maßnahmen, mit alternativen Besuchen in Deutschland. für Auszubildende durchgeführt
- 4) Unternehmensarchiv / Führungen
Die Unternehmensarchivaktivitäten streben eine Sensibilisierung im Bereich Fremdenfeindlichkeit und Rassismus an
- 5) Guidebook "Recht gegen Rechts"
Der Leitfaden ist vor allem an die Jugend gerichtet aber auch für die Ausbilder und Erzieher.
- 6) Projekt "Betzavta-Miteinander"
Teilnahme am EU-Projekt XENOS. Projekt-Modell zielt auf die Integration von Bildung, auf Demokratie, Menschenrechte und Toleranz in der beruflichen Bildung.
- 7) Verein "Wolfsburg weltoffen" (Wolfsburg kosmopolitischen) Das Ziel ist die Bekämpfung von Gewalt, Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit.
- 8.) Präsentation Frauen-und Rassismus 5. März 2002
- 9) Internationaler Jugendaustausch - mit England, Schweden, Ungarn, Polen und mit den Tochtergesellschaften (Konzerntöchter) Skoda, AutoEurope, VW-Südafrika.

9. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

VW zeigt einen sehr breiten Ansatz in seiner Zusage zur Identifizierung sexueller Belästigung vor allem gegen Frauen. Sie sehen Mobbing und Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe und Religion als eines ihrer wichtigsten Themen an.

10. Kontaktinformationen

Volkswagen AG
Leiterin der Frauenförderung
Frau Traudel Klitzke
Volkswagen AG
38436 Wolfsbrug
Tel ++49/(0)5361-97 30 45

6.3. Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung – Thyssen Stahl AG

Lfd Nr.: 303
Projekttitel: Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung – Thyssen Stahl AG
Zielgruppe:
Land: Deutschland
Projektträger: Thyssen Stahl AG

1. Kurzbeschreibung

Thyssen Stahl AG ist ein seit langem etabliertes Stahlunternehmen. Es hat rund 19.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 13.000 Arbeiter und 5.000 Angestellte. 18 % machen "Ausländische Arbeitnehmer" aus. Das Verhältnis der Arbeiter zu Angestellten beträgt 72% zu 28%. 97% der ausländischen Beschäftigten sind Arbeiter. Die Vereinbarung trat am 1. Juli 1996 in Kraft. Es kann am Ende eines jeden Kalenderjahres zu einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kommen.

2. Ausgangslage

1996 hat die Gewerkschaft Metall-Industrie [Industriegewerkschaft Metall - IGM] einen Vorschlag für das Modell einer Betriebsvereinbarung für die "Bekämpfung und Beseitigung der Diskriminierung der ausländischen ArbeitnehmerInnen und die Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz" präsentiert. Dies wurde durch die "Gemeinsame Erklärung", welche von den Sozialpartnern in den Vorjahren unterschrieben wurde, angeregt. Vor diesem Hintergrund bekräftigen sie ihre Absicht, auch in Zukunft sicherzustellen, dass:

- Im Einklang mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung gemäß dem ersten Satz des Artikels 3 des Grundgesetzes, keine Mitarbeiter beeinträchtigt oder bevorzugt werden wegen seines/ihrer Geschlechts, seiner/ihrer Abstammung, seiner/ihrer Rasse, seiner/ihrer Sprache, seiner/ihrer Heimat, seiner/ihrer Herkunft, seines/ihrer Glaubens , oder seiner/ihrer religiösen oder politischen Anschauungen, weiters niemand beeinträchtigt werden kann, aufgrund seiner/ihrer Behinderung.

- Die einschlägigen Normen der Europäischen Gemeinschaft über die gleiche Behandlung müssen beachtet werden.

- Im Sinne des § 75 des Betriebsverfassungsgesetz müssen alle deutschen und ausländischen Mitarbeiter in der Gesellschaft im Einklang mit den Grundsätzen von Recht und Gerechtigkeit und mit dem nötigen Respekt handeln und behandelt werden.

Die Integration von ausländischen Mitarbeitern und das Verständnis zwischen ausländischen und deutschen Mitarbeiter soll gefördert werden

Die Vertragsparteien sind sich darin einig, dass es in der Thyssen Stahl AG keinen Raum für jede Art von Diskriminierung gibt.

Das Modell funktioniert in Übereinstimmung mit der Vereinbarung sich auf Regelungen in Bereichen wie Einstellung, Arbeitsaufteilung, die Förderung, den Zugang zu Bildung, zu konzentrieren.

3. Aktivitäten

Grundsätze der Gleichbehandlung auf Unternehmensebene

Der Förderung eines Zusammenlebens frei von Konflikten wird eine besondere Bedeutung beigemessen, um die Rechte und Pflichten mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter zu beachten. Nach Artikel II (2e) gelten insbesondere:

Fragen, die das Personal in Fällen von Entscheidungen in Bezug auf die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Einstellungen, Versetzungen, Lohn / Gehalt Festsetzung, Höherstufungen und der Abflug-, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen etc.) der Führungskräfte, die vor allem für das Personal verpflichtet sind, soll das Augenmerk auf die Gleichbehandlung der MitarbeiterInnen nach einheitlichen Kriterien gelegt werden. In diesem Zusammenhang sind die technische Qualifikation und die persönliche Eignung im Hinblick auf die Anforderungen der Stelle maßgebend.

Soziale Fragen

Wenn die Gleichbehandlungsvoraussetzungen erfüllt sind, haben in- und ausländische Mitarbeiterinnen gleichermaßen Anspruch auf die Sozialleistungen, welche vom Unternehmen auf freiwilliger Basis angeboten werden

Berufliche Bildung

Bereits im Rahmen der beruflichen Bildung wird Aufmerksamkeit auf Gleichbehandlung und Integration gelegt, es gibt Bemühungen zur Förderung dieser Werte unter den Auszubildenden. Für alle Ausbildungsberufe hat die Auswahl der sowohl männlichen als auch weiblichen Bewerber für die Einstellung auf der Grundlage einheitlicher Kriterien im Zusammenhang mit Quoten oder Konzentrationen in bestimmten Ausbildungsberufen zu erfolgen.

Mitarbeiter werden weitergebildet. Dies umfasst vor allem eine Verbesserung der Kenntnisse der Sprache und des Verständnisses für andere Kulturen, um die Arbeit mit anderen Menschen zu fördern. Beschwerden über Verstöße gegen diese Grundsätze sollen an den Arbeitgeber gemäß § 84 des Betriebsverfassungsgesetzes gerichtet werden.

Im Falle eines konkreten Verstoßes gegen die Grundsätze der Gleichbehandlung durch Diskriminierung, sind die notwendigen Aktivitäten im Rahmen der Corporate-Sanktionen, die in Artikel VIII der Arbeiten geregelt sind, anzuwenden. Die Personalabteilung überprüft den Sachverhalt und die Maßnahmen, welche ergriffen werden. Der Betriebsrat bietet Beratung und Unterstützung für die Mitarbeiter an.

Training

Daraufhin werden eine Reihe von Maßnahmen im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen umgesetzt.

- Deutsch-Kurse für Mitarbeiter ausländischer Herkunft,
- Türkisch in Form von Einführungs- und Intermediate / Advanced-Kurse für die Mitarbeiter, die Türkisch lernen oder vertiefen wollen
- Führen von multikulturellen Teams - interkulturelles Training
- Voneinander lernen: interkulturelle Wochenenden für die MitarbeiterInnen der verschiedenen Nationalitäten und ihrer Partner
- trägt dazu bei, die zukünftigen Chancen: Unterstützung um mehr über den Bereich Schule zu wissen, den Übergang von der Schule zum Beruf, das Verständnis junger Menschen
- Deutsch als Fremdsprache für Frauen, welche neu in Deutschland sind.

Ziele: Die regelmäßige Überprüfung des Unternehmens- und / oder persönliche Problemen des täglichen Lebens

Inhalt: Folgende Themen könnten unter anderem berücksichtigt werden:

- Sicherheit am Arbeitsplatz
- Sozialversicherung
- Arbeit und Mitbestimmung

Teilnehmer: Mitarbeiter der Thyssen Stahl AG mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihren Partnern

Dauer: ein halber Tag, wobei es um konkrete Fragen geht, mit sachkundigen ExpertInnen (interne und / oder extern)

Start: Nach Vereinbarung

Deutsch als Fremdsprache

Ziele: Die TeilnehmerInnen erhalten Sprachunterricht, damit sie mit bestimmten Situationen umgehen können und zwar:

- Bei der Arbeit
- Beim Umgang mit Behörden und Einrichtungen
- In ihrer persönlichen Umgebung.

Darüber hinaus bekommen die Teilnehmer eine Einführung in die deutsche Kultur.

Inhalt: Um elementare Strukturen der deutschen Sprache zu erfahren von wichtigen Situationen im Alltag, z.B. jemanden zu grüßen, zu fragen, wo er lebt, etc.

Teilnehmer: Mitarbeiter der Thyssen Stahl AG mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihren Partnern

Dauer: 40 Wochen - 80 Lektionen, zwei Unterrichtsstunden pro Woche von 4,45 Uhr bis 6,15 Uhr

Start: Februar 1997, Test zur Einstufung von Januar 1997

Ziele: Die Teilnehmer erhalten Sprachunterricht, und eine Einführung in die fremde Kultur ".

4. Projektzeitraum

Die Vereinbarung trat am 1. Juli 1996 in Kraft.

5. Kosten und Finanzierungsquellen

Der größte Teil der Mittel für das Projekt wird von Thyssen gestellt, aber auch von anderen europäischen Quellen.

6. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

Eine unternehmensinterne Arbeitsgruppe wurde eingerichtet, mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter für den Entwurf einer Betriebsvereinbarung. Die Verhandlungen dauerten von Februar - Juni 1996. Am 1. Juli 1996 wurde die "Betriebsvereinbarung zur Förderung der Gleichbehandlung aller ausländischen und deutschen Mitgliedern der Belegschaft" von der Geschäftsführung der Thyssen Stahl AG und der Firma Betriebsrat unterzeichnet. Die Arbeiten wurden jedoch modifiziert.

7. Ergebnisse:

Es gibt wenig Wissen über das Ausmaß, mit dem das Projekt - als Ganzes oder als ein Teil - gelingt oder nicht. Im Moment ist es eine feste Absichtserklärung, mit den entsprechenden formellen Verfahren. Da das Projekt jedoch erst in Betrieb genommen wurde, zum Zeitpunkt der Veröffentlichung ist es nicht möglich zu sehen, wie viele oder wie wenige Menschen an den verschiedenen Bildungs- und Ausbildungsangebot teilnehmen.

8. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Die Initiativen präsentieren große Chancen, um das Bewusstsein vieler Mitarbeiter mit Hilfe der oben beschriebenen Projekte zu erhöhen.

9. Probleme und Schwierigkeiten

Mitglieder des Betriebsrates haben berichtet, dass die ausländischen Kolleginnen und Kollegen die Unterzeichnung des Abkommens begrüßt haben, viele deutsche Kolleginnen und Kollegen haben jedoch Angst zum Ausdruck gebracht. Sie sind besorgt über ihre eigenen Aussichten auf beruflichen Aufstieg, wenn "Gleichbehandlung" in die Praxis umgesetzt wird. Es ist schwer zu sagen, welche Auswirkungen das größte Problem von Thyssen an diesem Projekt gegenwärtig sein wird, beispielsweise die drohenden Massenentlassungen nach der Fusion mit Krupp, weiters gilt es abzuwarten, wie sich die Mitarbeiter mit dem Gefühl des Wettbewerbs auseinandersetzen.

10. Kontaktinformationen

European Compendium of Good Practice für die Vermeidung von Rassismus am Arbeitsplatz von John Wrench, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg, 1997.

6.4. Pro Qualifizierung

Lfd Nr.: 304
Projekttitel: Pro Qualifizierung
Zielgruppe:
Land: Deutschland
Projektträger: Gesellschaft für berufliche Förderung in der Wirtschaft – GBFW (Society of vocational development in the economy) in Köln

1. Kurzbeschreibung

"Pro Qualifizierung" ist eine nationale Koordinationsstelle. Das Projekt startete im Jahr 1997 als Pilotprojekt für die Region Köln und wurde eine nationale Koordinationsstelle im Jahre 2000. Der Anbieter ist die Gesellschaft für berufliche Förderung in der Wirtschaft - GBFW (Gesellschaft für die berufliche Entwicklung in der Wirtschaft) in Köln.

2. Ausgangslage

Über 60% der beschäftigten ausländischen ArbeitnehmerInnen in Deutschland haben keine entsprechende Qualifikation und 76,5% der Arbeitslosen ausländischer ArbeitnehmerInnen haben keine Qualifikation. Ausländische Arbeitskräfte sind in Weiterbildungsmaßnahmen, nur mit 15% im Vergleich zu 31% deutschen ArbeitnehmerInnen vertreten. Besonders schwierig ist

es für ausländische ArbeitnehmerInnen, ihre Qualifikation auf das erforderliche Niveau zu bringen, weiters ist es sehr schwierig, wenn die Person für die neuen Aufgaben nicht qualifiziert ist. Auf der anderen Seite sind sich die Arbeitgeber oft nicht der tatsächlichen Fähigkeiten von ausländischen ArbeitnehmerInnen bewusst (z. B. interkulturelle Qualifikationen und Zweisprachigkeit oder Mehrsprachigkeit), die besonders wichtig sind im Zeitalter der Globalisierung. Aufgrund der schnellen Entwicklung der Technologie ist lebenslanges Lernen von wesentlicher Bedeutung und wird zu einer Aufgabe für alle Bereiche.

3. Problemstellung

Was sind die grundlegenden Anforderungen für die gesetzten Maßnahmen und Politik? Bitte nennen Sie vor allem die Gesetze oder die gesetzlichen Änderungen, die möglicherweise ihre Tätigkeiten ermutigt haben können.

4. Projektziele (Maßnahmen und Politik)

Die wichtigste Aufgabe für die "Pro Qualifizierung" ist es, das Bewusstsein über die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung unter den ausländischen ArbeitnehmerInnen zu steigern. Die Unternehmen müssen motiviert werden, ihre ausländischen MitarbeiterInnen zu optimieren und das Potenzial ihrer ausländischen Arbeitskräfte zu nutzen. Im Gegenzug müssen ausländische ArbeitnehmerInnen ordnungsgemäß über die Ausbildung und die Kurse, welche angeboten werden, informiert werden, Trainings Maßnahmen - von allgemeinen Maßnahmen zur Inhouse-Schulung - müssen auf ausländische Arbeitnehmer und besonders auf ihre individuellen Bedürfnisse eingehen. Die Anstrengungen müssen sich auf die Teilnahme an Weiterbildung, bei der wichtigsten Zielgruppe für Erwachsene als AusländerInnen im Alter zwischen 25 und 45 beziehen.

5. Aktivitäten:

- Intensive PR-Arbeit, neue Wege zur Aufmerksamkeit um Aufmerksamkeit zu erreichen. Zum Beispiel Videos und CDs in verschiedenen Sprachen zur Förderung der Teilnahme an Weiterbildung.
- Regelmäßige Informationen "Kompetenz in der Weiterbildung" (zusammen mit den KAUSA Koordinierung Zentrum, "Ausbildung in ausländischen Unternehmen") ist 4-mal im Jahr. Informations-Broschüren, Ordner, in mindestens 3 Sprachen, Berichte über Veranstaltungen und Tagungen und unternehmerische Anreize sind ebenfalls verbreitet.
- Einrichtung einer Website: [http:// www.proqua.de](http://www.proqua.de)
- Hotlines in Griechisch, Italienisch, Türkisch.
- Ein Kalender in Zusammenarbeit mit dem Zentrum der Darstellung KAUSA, 12 Personen mit ausländischer Herkunft, welche ihren Platz in der deutschen Gesellschaft gefunden haben- erzählen "Erfolgsgeschichten".
- Ein innovatives, EDV-gestütztes Lern-Programm wurde speziell für ausländische ArbeitnehmerInnen und Auszubildende entwickelt um Deutsch zu lernen, einschließlich der technischen Terminologie, mit dem Ziel der Verbesserung des Leseverständnisses und Verständnis der Job-Informationen. Dieser Aspekt wurde von "Pro Qualifizierung", in Zusammenarbeit mit der Ausbildung von Experten der Ford Werke AG Köln und der Volkswagen Coaching entwickelt.

6. Projektzeitraum:

3 / 1997 - 2 / 2003

Follow-up-Projekt: BQN II kürzt "Berufliche Erst-Qualifikation von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund Phase II", also primär die berufliche Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund Phase II.

7. Kosten- und Finanzierungsquellen:

Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales; ca. €1,2 Mio. für 3 Jahre.

8. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

- Auf Antrag des Ministeriums besteht das Projekt-Team aus ExpertInnen mit ausländischer Herkunft oder mit interkultureller Qualifikation. Deutsch, Türkisch, Italienisch und Griechisch Personen sind daher involviert an.
- Projektaufgaben in enger Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, Arbeitgeber, der Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern, der Sozialpartner (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und Migrantenorganisationen.
- Gute Kontakte bestehen mit wichtigen Unternehmen (Bayer, Ford, Hyatt Hotel, Kaufhof, Metro, Mannesmann, Thyssen, VW), Entscheidungsträger und Multiplikatoren.
- Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit den Konsulaten. In den Konsulaten in Italien, der Türkei und Griechenland gibt es regelmäßig zweisprachige Beratung über berufliche Weiterbildung in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Arbeitsämtern.
- Ein Beirat mit Vertretern aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der Bundesanstalt für Arbeit, die GBFW, der Industrie- und Handelskammern und die Beschäftigung in Köln unterstützt das Projekt. Darüber hinaus werden auch VertreterInnen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Arbeitgeber, Gewerkschaften und anderen Einrichtungen zur Teilnahme an den Sitzungen des Beirats eingeladen.

9. Ergebnisse

Veranstaltungen:

Veranstaltungen für die italienische, türkische und griechische Familien, in denen erfolgreiche MigrantInnen als gute Beispiele dienen, indem sie ihre Erfahrungen mitteilen. Im Jahr 2000 wurde eine Veranstaltung für griechische Familien in der Stadt Düsseldorf arrangiert.

Meetings:

Es fanden mehrere Treffen im Jahr 2000 statt, eine spezielle Sitzung für die weitere berufliche Qualifikation der türkischen ArbeitnehmerInnen, welche die Bedeutung von Netzwerken für die Erhöhung der Informationen über die Ausbildung bietet, und in der Sitzung zum Thema "Qualifizierung in großen Unternehmen - Internationale und interkulturelle" Politiker und Entscheidungsträger aufrufen, neue Wege des internationalen und interkulturellen Trainings zu gehen. Die Arbeitgeber wurden aufgefordert, Einführungen neuer Methoden und Techniken des Lernens einzuführen.

Seminare:

Bei den Seminaren in Berlin für die berufliche Aus- und Weiterbildung der italienischen ArbeitnehmerInnen in Deutschland wird darauf hingewiesen, dass es zwar viele Angebote für ausländische ArbeitnehmerInnen gibt, es fehlt den italienischen Arbeitskräfte jedoch an Informationen über die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung.

Mehr als 3000 TeilnehmerInnen besuchten die verschiedenen Veranstaltungen, Tagungen und Seminare.

Während einer Tagung des "Forums Bildung" wo 15 gute Beispiele präsentiert wurden würdigte der Bundespräsident Johannes Rau "Pro Qualifizierung" als eines der Best-Practice-Beispiele im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Eine Kampagne "Integration durch Qualifizierung" unter der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten startete in der zweiten Hälfte des Jahres 2001.

10. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

- erfolgreiche MigrantInnen als gute Beispiele und Multiplikatoren. MigrantInnen welche bei Veranstaltungen, Tagungen und Seminaren über die Vorteile von Weiterbildung und ihre "Erfolge" sprechen, sind in dem Informations-Schreiben auf der Website und in dem Kalender.
- Impulse durch Information, Kampagnen, auf ausländische ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber, der Gewerkschaften, Multiplikatoren und Entscheider.
- Entwicklung von Projekten in enger Zusammenarbeit mit der örtlichen Industrie, der Gewerkschaften, Bildungseinrichtungen und die Entwicklung der Vernetzung.
- Förderung der Entwicklung neuer Formen von Ausbildung für die Zielgruppe

11. Probleme und Schwierigkeiten

Die Ergebnisse für Motivation, zur Förderung und Sensibilisierung für die berufliche Weiterbildung sind schwer zu messen, da die Unternehmen nicht über ihre in-house-Schulungen berichten.

Dies ist ein allgemeines statistisches Problem, welches sich derzeit in einer Diskussion zwischen dem Projekt und MitarbeiterInnen der Bundesanstalt für Arbeit befindet.

12. Kontaktinformationen

Wolfgang Fehl

Unter Sachsenhausen 10-26

50667 Köln

Tel: +49 (0)221-1640-667; fax:+49 (0)221-1640-669

E-mail: info@proqua.de

Hotlines: +49 (0)221-6920-610(griechisch); -611 (italienisch); -612 (türkisch)

Wirtschafts- und Arbeitsministerium

Ms Ulrike Szegeda

Tel: +49 (0)30 2007-0

ulrike.szegeda@bmwa.bund.de

6.5. Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung am Arbeitsplatz bei Ford

Lfd Nr.: 305

Projekttitel: *Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung am Arbeitsplatz bei Ford*

Zielgruppe:

Land: *Deutschland*

Projektträger: *Ford-Gruppe*

1. Kurzbeschreibung

Der Sitz der Ford-Gruppe befindet sich seit 1991 in Köln. Eben dort rollt der Ford Fiesta aus der Produktion, gibt es Workshops, dort befinden sich produzierte Motoren, Getriebe, Schmiedeeisen und Gusseisen Teile. Am Ende des Jahres 2001 gab es ca. 16,000 MitarbeiterInnen an diesem Standort, 71,3% waren aus Deutschland, 20% aus der Türkei, 3,3% aus Italien und 1,6% aus dem ehemaligen Jugoslawien. Fünfzig verschiedene Nationalitäten sind derzeit im gesamten Ford-Werk in Köln beschäftigt. In der Produktion liegt der Anteil der ausländischen ArbeitnehmerInnen über 40%, die meisten von ihnen sind ursprünglich aus der Türkei. Offene Konflikte treten inmitten der multikulturellen Belegschaft im täglichen Leben kaum auf. Es wäre jedoch falsch, die Tatsache zu ignorieren, dass es auch Missverständnisse und Missverständnisse zwischen den deutschen und den verschiedenen nicht-deutschen Gruppen von Beschäftigten gibt. Diese Gruppen bleiben in ihrer eigenen "Welt", sie haben kaum Kontakt mit den anderen. Es kommt zu kultureller Vielfalt, es besteht die Gefahr, dass sich latente Konflikte intensivieren und es so zur Entwicklung von Ressentiments und ethnischen Vorurteilen kommt.

Das Projekt wird als gemeinsames Projekt im Rahmen des nationalen XENOS-Programms durch die interkulturelle Kompetenz Forschungsstelle in Köln und der Fachhochschule Ford-Werk realisiert.

2. Ausgangslage

Es kommt zu immer weiter reichenden Berufs- und Arbeitswelten, Organisationen, die bis jetzt eher zu monokulturell waren, setzen sich jetzt mit kultureller Vielfalt auseinander. Dies gilt sowohl für Außenbeziehungen (z.B. KundInnen oder KundInnen mit einem anderen kulturellen Hintergrund) als auch für interne Beziehungen (d.H. einer kulturell heterogenen Belegschaft).

Von den MitarbeiterInnen wird erwartet, dass sie "interkulturelle Kompetenz" besitzen, d.H. die Fähigkeit zu kommunizieren, zu arbeiten und insbesondere auch zur Lösung von Konflikten in so genannten Cross-over-kulturellen Situationen beitragen. In der gleichen Zeit, müssen Organisationen sich als solche der Notwendigkeit einer Anpassung an die veränderte Situation stellen und sich in einem interkulturellen Sinn öffnen.

3. Projektziele

Das Ziel des XENOS-Projektes ist die Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit am Arbeitsplatz, so dass es zur Nutzung des Potenzials der bestehenden kulturellen Vielfalt kommt, welche konstruktiv zum Nutzen des Unternehmens und einzelner Mitarbeiter beiträgt. Genauer gesagt, ist es eine Frage der Planung und Erbringung von In-house-Schulungen, welche die interkulturelle Kompetenz von deutschen und nicht-deutschen MitarbeiterInnen fördern und entwickeln.

Der Ansatz bei der Ausbildung, welcher sich auf "Einstellungen und Vorurteile der TeilnehmerInnen beziehen, ist nicht negativ, aber positiv, aufbauend auf ihre bestehenden sozialen Fähigkeiten. Der Plan ist die Steigerung der Professionalität und die Fähigkeit zur Interaktion mit Menschen aus anderen Kulturen in einer Weise, die kulturell sensibel, effektiv und zufrieden stellend für alle Beteiligten ist. Darüber hinaus ist die Förderung der interkulturellen Kompetenzen so zu bewerkstelligen, dass man in einer effektiven und dauerhaften Art und Weise verhindert, dass fremdenfeindliche Einstellungen am Arbeitsplatz auftreten.

Wie werden diese Ziele erreicht?

Die folgenden fünf Kriterien sind entscheidend für den Erfolg des Plans:

1. Mitglieder aller Kulturen müssen in den Lernprozess einbezogen werden
2. Interkulturelles Lernen darf sich nicht auf eine einmalige, kurzfristige Veranstaltung beziehen, sondern es muss ein langfristiger Prozess sein, bei der die Ausbildung auf die unterschiedlichen Zielgruppen zugeschnitten ist.
3. Alle drei Ebenen des interkulturellen Lernens müssen berücksichtigt werden:
 - Förderung des kulturellen Bewusstseins
 - Kommunikation, Beratung und Auslegung der Fähigkeiten
 - Erweiterung des Verhaltens-Repertoires.
4. Die interkulturelle Ausbildung muss so ausgelegt sein, dass es zu einer Zusammenarbeit zwischen den ExpertInnen in interkulturellen Trainings (= Personal der Polytechnischen Forschungsstelle) und ExpertInnen auf dem Gebiet (= Ford-Mitarbeiter aus der Produktion, Verwaltung und Ausbildung Abteilungen) gibt = Zusammenarbeit Modell.
5. Ausbildungen müssen so integriert werden, dass sie in die Strategien für Personal- und Organisationsentwicklung, im Sinne einer "interkulturellen Öffnung" der Organisation passen. Positive Rahmenbedingungen sind bereits in Kraft getreten: bestehende unternehmensinterne Vereinbarungen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz und die Bemühungen im Bereich des "Diversity Management".

4. Aktivitäten

Kurse im Angebot:

Das zentrale Element ist die Ausbildung für Gruppenleiter und Vorarbeiter / Frauen: hohe Anforderungen werden an diese Menschen in Bezug auf interkulturelle Kompetenzen gestellt. Interkulturelles Training in den ersten sechs Monaten des Projekts wird für diese Gruppe entwickelt und getestet. Trainings wurden seit dem Sommer systematisch angeboten. Aufbauend auf diese, wird mehr im Detail auf das Thema Ausbildung in der Unternehmens-Kommunikation und Zusammenarbeit eingegangen, welches im zweiten Jahr des Projektes entwickelt und getestet wird. Sowie andere Materialien und Medien werden genutzt, es ist vorgesehen, dass es spezifische Ausbildungsfilme für diese Schulungen gibt. Parallel dazu, um eine nachhaltige Wirkung zu gewährleisten, wird ein Workshop für die Verwaltung, der Personalabteilung und Mitglieder des Betriebsrates konzipiert um das Bewusstsein zu steigern. Zusammen mit on-the-job-Training in-house Trainer bei Ford, gibt es die Idee der Verzahnung der interkulturellen Bestimmung mit anderen bestehenden Schulungen. Der erste Workshop

Awareness zur Unterstützung und zum Ausbau interkultureller Kompetenzen, Entwicklung beim Personal, Beamte und Führungskräfte fand im Dezember statt. Das Ziel ist es Führungskräften, Personal-Offiziere und Betriebsrat Vertreter zu interkulturellen Themen zu sensibilisieren. Es soll zu einem Prozess der Entwicklung interkultureller Kompetenzen im Allgemeinen und in In-House-Ausbildungen kommen.

5. Projektzeitraum

k.A.

6. Kosten und Finanzierungsquellen

k.A.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

Co-operation Modell

In ihrem grundlegenden Ansatz, stützt sich das Projekt auf eine enge Zusammenarbeit zwischen den Projektpartnern: die interkulturelle Kompetenz Forschungsstelle Polytechnikum in Köln und die teilnehmenden Ford-Abteilungen. Dies gilt sowohl für die Entwicklung von In-house-Schulung und Bereitstellung der zugehörigen organisatorischen Entwicklung. Die Idee, hier ist es, gemeinsam zu optimieren und damit die verfügbaren Ressourcen auf beiden Seiten (Bereich Know-how bei Ford; Know-how in interkultureller Kompetenzen an der Forschungsstelle) zu nutzen. Nur auf diese Weise können die spezifischen Anforderungen in dem interkulturellen spezifischen beruflichen Bereich berücksichtigt werden. Die Entwicklung solcher Kurse stellt eine ideale Brücke zwischen Forschung und Anwendung dar, es wird ein Mehrwert geschaffen, in dem die entsprechenden Ergebnisse genutzt werden und auch übertragbar sind, wenn das Projekt abgeschlossen ist.

8. Kontaktinformationen

EUMC-Equal Voices Ausgabe 11 Februar 2003

6.6. BQN II

Lfd Nr.: 306
Projekttitle: *BQN II – Berufliche Erst-Qualifikation von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund*
Zielgruppe:
Land: *Deutschland*
Projektträger: *DGB Bildungswerk e.V.*

1. Kurzbeschreibung

BQN II verkürzt "Berufliche Erst-Qualifikation von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund Phase II", also primär die berufliche Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund Phase II. Es handelt sich um eine regionale Beratungs-Agentur für die Förderung der Teilnahme an der beruflichen Bildung unter den EinwanderInnen in der Region Köln. Es wird von der Industrie- und Handelskammer in Köln veranstaltet. Es geht vor allem um berufliche Bildung in Deutschland (über einen Zeitraum von drei Jahren). BQN II verfolgt ein doppeltes Ziel. Es geht nicht nur darum jungen EinwanderInnen, die Ausbildung schmackhaft zu machen, sondern auch um EinwanderInnen, welche ein Unternehmen besitzen, Trainingsprogramme anzubieten. Das Konzept startete im März 2003 gestartet und war für drei Jahre angesetzt. Es handelt sich um ein Follow-up zu einem früheren Projekt mit dem gleichen Titel, welches sehr erfolgreich war.

2. Ausgangslage

Das Projekt geht in zwei Richtungen, es gibt zwei Entwicklungen, welche motivieren. Erstens, in Köln sind drei von zehn jungen MigrantInnen arbeitslos. Zu einem erheblichen Grad,

ist dies auf ihre unzureichende Qualifikation zurückzuführen. Nach Abschluss der Hauptschule, nimmt die Mehrheit der einheimischen Deutschen an beruflicher Ausbildung teil, welche von entscheidender Bedeutung für eine langfristige Beschäftigungsperspektive ist. Unter jungen MigrantInnen, ist die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sehr viel niedriger und ist sogar rückläufig im Laufe der letzten Jahre. Zurzeit haben 24 Prozent der Hauptschulabsolventen einen Migrationshintergrund, bei den TeilnehmerInnen der anschließenden Qualifikations- Programme in Köln sind es nur 12 Prozent.

Die Gründe für die derzeitige Situation sind in erster Linie auf den Mangel an Bewusstsein für die Notwendigkeit der beruflichen Bildung zurückzuführen. Die meisten Mitglieder der Generation der Eltern haben ihr gesamtes Berufsleben, ohne eine formale Qualifikation verbracht. LehrerInnen und Vertreter der Arbeitsverwaltung werden von den zugewanderten Jugendlichen oft nicht als glaubwürdig wahrgenommen.

Ein weiterer Grund für die Tatsache, dass EinwanderInnen in der beruflichen Bildung unterrepräsentiert sind, liegt darin, dass die Arbeitgeber oft nur ungern zu beschäftigten Lehrlingen mit ausländischem Hintergrund greifen.

Zweitens, während die Zahl der Unternehmen, welche von EinwanderInnen gegründet wurde, deutlich gestiegen ist, ist es nur ein kleiner Anteil unter ihnen, welcher die Möglichkeiten für die berufliche Bildung wahrnimmt. In der Theorie, könnte ein hoher Anteil dieser Unternehmen Positionen für Auszubildende, welche ideal für Einwanderer, welche cross-kulturelle Fähigkeiten besitzen, anbieten. Allerdings, verhindert mangelnde Vertrautheit mit den Besonderheiten des Bildungs-System, dass ausländische Unternehmer sich in der Ausbildung von jungen MitarbeiterInnen engagieren. Bis jetzt, wurde sich zu einem großen Teil auf die Unterstützung der nicht qualifizierten Angehörigen bei der Führung ihrer Unternehmen verlassen.

3. Projektziele

Als seine vorrangige Aufgabe, zielt BQN II auf eine stärkere Beteiligung von jungen MigrantInnen in das System der beruflichen Bildung in der Region Köln ab. Dies beinhaltet vor allem die Zielgruppe von der erstaunlichen Fülle von Optionen in Bezug auf die Art des Berufes zu überzeugen. Vor allem geht es darum, dass motivierte Unternehmen Jugendliche, welche in zwei Kulturen verwurzelt sind, anstellen. Die angestrebte Entwicklung führt zu weniger Arbeitslosigkeit und angeseheneren Arten von Berufen. Als sekundäre Aufgabe, will das Projekt ein Wachstum in der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen, die von ausländischen UnternehmerInnen geführt werden, erreichen. Für diese UnternehmerInnen besteht der Erfolg vor allem in einer Verbesserung der wirtschaftlichen Aussichten als Folge der professionelleren Arbeitskräfte und einem Gewinn an Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit. Beide Effekte werden geschaffen, um das übergeordnete Ziel einer stärkeren Integration in einer multi-ethnischen städtischen Gesellschaft, welche von größter Bedeutung für eine Stadt mit 20 Prozent ausländische Einwohner ist, zu verwirklichen.

4. Aktivitäten:

- Informations-Materialien werden entwickelt, sowohl für Studenten und Profis für die Interaktion mit beispielsweise LehrerInnen, SozialarbeiterInnen usw. Die erste Gruppe wird insbesondere von audio-visuellen Medien zweisprachig unterstützt. Für die letztgenannte Gruppe, wurde eine Website erstellt. Neben verschiedenen Arten von Informationen, gibt es die "Erfolgsgeschichten" von MigrantInnen in verschiedenen Berufen, welche geeignet sind, einen Einfluss als gute Beispiele zu nehmen. Außerdem wird ein Informations-Schreiben zu dieser Gruppe von Multiplikatoren durchgeführt.
- Projekt-Team-Mitglieder werden Schulen besuchen, Vorträge halten und Sprechstunden. Dies wird die Team-Mitglieder ausländischer Herkunft aus anderen Ländern auf einer emotionalen Grundlage erreichen.
- Ein besonderes Augenmerk wird auf die berufliche AusbilderInnen gelegt. Es ist ein Vorschlag auf didaktische Ansätze geplant.
- Um gute Beispiele für die jungen MigrantInnen zu zeigen, kommt es zu einem informellen Kreis für einen gegenseitigen Austausch.

- In den Konsulaten der Herkunftsländer der EinwanderInnen - der Türkei, Italien und Griechenland, wird insbesondere - eine berufliche Beratung installiert. Die Beratung in den Konsulaten appelliert an Migrantenfamilien als Ganzes. Dies ist wichtig, da die MigrantInnen oft eng integrierte familiäre Strukturen haben. Die Konsulate in Köln wurden als Zentren für die Verbreitung der Verkündung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen des Projekts "Pro Qualifizierung", nun beendet.
- Das Projekt wird als öffentliche Veranstaltung zur Förderung der beruflichen Bildung organisiert. Es wird zu einer Vernetzung aufgerufen, vorausgesetzt werden führende Rollen innerhalb der "Kölner Aktion". Dies ist eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit, Anstrengungen, welche von allen wirtschaftlichen Organisationen in Köln unternommen werden, mit dem Ziel der Förderung der Partizipation junger MigrantInnen in Qualifizierungsmaßnahmen.

5. Projektzeitraum

Der Projekt Zeitraum ist von März 2003 bis Feber 2006.

6. Kosten und Finanzierungsquellen

Das Projekt wird gefördert durch die Arbeitsämter von Köln und den angrenzenden Bezirken und darüber hinaus von der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer in Köln.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

- BQN II hat enge Beziehungen zu den Mitgliedern der "Kölner Aktion" (siehe oben), unterstützt von allen wichtigen wirtschaftlichen Organisationen. Diese umfassen die Zweige der kommunalen Verwaltung, insbesondere die "Regionale Arbeitsstelle für Zuwanderer-Jugendliche" (RAA, Regionale Zentrum für Migrations-Jugend), die Gewerkschaften, der Arbeitgeber-Verband und die Industrie- und Handelskammern und Handwerk.
- Das Projekt-Team ist in seiner Mehrheit von Experten mit Migrationshintergrund.
- Im Hinblick auf die Aufgabe, das Bewusstsein der beruflichen Bildung unter Migranten, welche Unternehmer sind, zu erhöhen.
- Die Ergebnisse und die Kontakte des Projekts KAUSA - "Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Betrieben" werden genutzt, d.H. Koordinierungs- Center (für die Förderung der) Ausbildung in ausländischen Unternehmen, ein Projekt mit einer landesweiten cadre, die gleichzeitig von der Industrie- und Handelskammer organisiert wird.
- BQN II kooperiert mit den Konsulaten der Herkunftsländer Migranten (siehe oben) sowie Organisationen, die MigrantInnen verschiedener Herkunft, einschließlich der Arbeitgeber-Verbände für MigrantInnen.
- Da die Mitglieder des Projektes langjährige Erfahrung im Bereich der Qualifizierung und Förderung haben weiters gute Kontakte zu lokalen Unternehmen (wie Ford, Kaufhof, Hyatt) sowie zu den Medien (Migrant Programme im öffentlichen Rundfunk-Station, fremdsprachigen Zeitungen usw.) erhalten sie diese Unterstützung von Anfang an.

8. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

- Förderung der Vorbilder, die MigrantInnen akzeptieren, Schulung von Multiplikatoren.
- Berücksichtigung der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen ausländischer Herkunft gleichermaßen. Für viele der zweisprachigen Migranten, die sich selbstständig machen, bieten sich viel versprechende Perspektiven. Umgekehrt, wenn ein Migrant, welcher ein Unternehmen besitzt, Ausbildungsmöglichkeiten liefert, wird dies dazu führen, dass eine stärkere Integration in der lokalen Wirtschaft folgt, da dies eine enge Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer erfordert
- Zum ersten Mal kommt es zu einer Ausrichtung der berufliche Ausbildung von ethnischen deutschen EinwanderInnen aus Russland ("Aussiedler")

9. Probleme und Schwierigkeiten

Generell können sich Schwierigkeiten ergeben aus der Koordinierung mit Institutionen, die mit pädagogischen Fragen im Zusammenhang mit MigrantInnen arbeiten, wie etwa des Personals der Arbeitsämter.

10. Kontaktinformationen

BQN II
Unter Sachsenhausen 10-26
D-50667 Köln
Fon +49-221-1640667
Fax +49-221-1640669
info@proqua.de

6.7. Binationale Berufsbildungsprojekte

Lfd Nr.: 307
Projekttitle: Binationale Berufsbildungsprojekte
Zielgruppe:
Land: Deutschland
Projektträger: Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. in Frankfurt am Main

1. Kurzbeschreibung

Das binationale Projekt der beruflichen Bildung ist ein System, ausgehend vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, finanziert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA-Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit), dem ehemaligen Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Deutschland, welches in Zusammenarbeit mit Griechenland, Spanien, Italien, der Türkei und Portugal operiert. Man versuchte die interkulturellen Qualifikationen, die junge AusländerInnen auf dem Arbeitsmarkt haben, vor allem im Zeitalter der Globalisierung, zu maximieren.

2. Ausgangslage

Besondere Maßnahmen sind erforderlich, um die jungen Menschen ausländischer Herkunft die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu gewähren. Forschung über einen Zeitraum von fünf Jahren zeigten keine Erhöhung der Beteiligungsquote junger AusländerInnen in der beruflichen Ausbildung trotz der allgemeinen Anerkennung der Tatsache, dass man durch berufliche Bildung mehr Chancen am Arbeitsmarkt erhält

3. Projektziele

Jugendliche ausländischer Herkunft haben besondere Qualitäten zu bieten; insbesondere im Bereich der bi- oder mehrsprachigen Fähigkeiten sowie ihr Schatz an kultureller Erfahrung. Die binationale Berufsausbildung motiviert junge AusländerInnen zur Teilnahme an Weiterbildung mit dem Ziel der Entwicklung ihrer Fähigkeiten, die Steigerung ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt und damit zur Verbesserung der sozialen Integration.

4. Aktivitäten

Theoretische Ausbildung und praktische Ausbildung in den folgenden Berufen;

- Büro- und Kunden-Service-Angestellte
- Elektro- und Elektronikgeräte, Mechaniker und Monteure
- Metall-, Maschinen- und verwandte Berufe
- IT-Profis

Handel im Zusammenhang mit Sprachunterricht (d.H, technische Terminologie) in der Muttersprache des Praktikanten und fünf Wochen nach der praktischen Ausbildung in ihrem jeweiligen Herkunftsland.

5. Projektzeitraum

Das Projekt mit

- Griechisch begann im Jahr 1988 abgeschlossen wird es im Jahr 2004,
- Spanien begann 1991 und endet im Jahr 2004,
- Italien begann im Jahr 1992 und wird 2003 abgeschlossen,
- Türkei begann im Jahr 1993 und wird im Jahr 2004 abgeschlossen sein
- Portugal begann im Jahr 1994 und wird im Jahr 2004 abgeschlossen sein.

6. Kosten und Finanzierungsquellen

Die Teile der Ausbildung, die in Ergänzung zur üblichen dualen Berufsausbildung laufen, werden durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, jetzt Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit finanziert. Dazu gehören Projekt-Management, Recruiting Praktikanten, sozial-pädagogische Unterstützung, Sprachunterricht in der Muttersprache und die Organisation der praktischen Ausbildung. Die fünf Wochen der praktischen Ausbildung werden jedoch von den jeweiligen Herkunftsländern finanziert. Der finanzielle Beitrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (vormals Bundesministerium für Arbeit und Soziales) ist etwa 5,5 Millionen DM jährlich. Teile der binationalen Projekte werden kofinanziert durch den Europäischen Sozialfonds.

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sind zwei Institutionen, welche diese Projekte anbieten. Für die Projekte mit Griechenland, wurde das Bildungs-Center der Arbeitgeber Verband Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. in Frankfurt am Main ausgewählt und für alle anderen Projekte des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln in Köln verwendet.

Das Arbeitsministerium fördert vor allem die Einstellung von SozialarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und zweisprachigem Wissen für die Projekte.

Es gibt binationale Beiräte für die Entwicklung und Bewertung der Aktivitäten der Projekte. Im Allgemeinen treffen sie sich einmal pro Jahr. Die deutschen Mitglieder sind: das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (vormals Bundesministerium für Arbeit und Soziales), das Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Bundesanstalt für Arbeit, dem Verband der deutschen Gewerkschaften und Arbeitgeber-Organisationen wie der Kammer und Handelskammer / Handwerkskammer. Mitglieder aus den Partnerländern sind Personen aus den jeweiligen Ministerien für Arbeit und Bildung, etc.

8. Ergebnisse:

Die Gesamtzahl der Projekte liegt bei 42, 33 davon sind bereits abgeschlossen. 1385 + 609 junge Ausländer von insgesamt 2051 + 1,036 haben ihre Ausbildung abgeschlossen und ihre Ergebnisse zeigen, dass die meisten der Teilnehmer einen guten Beruf haben oder eine höhere Qualifikation.

Nach Abschluss dieser Ausbildung, sind junge AusländerInnen nicht nur für den deutschen Arbeitsmarkt gut ausgestattet, sondern auch für ihr Heimatland und Europa. Die Erfolgsquoten sind besser als die der normalen Berufsausbildung. Die bei der Ausbildung erworbenen Qualifikationen in Deutschland sowie die zweisprachigen Zertifikate werden in den Partnerländern anerkannt.

Derzeit laufen 9 Projekte in 10 verschiedenen Städten in Deutschland.

Im Juni 2002 wurden die binationalen Projekte im Rahmen eines OECD-Seminars über die Integration von jungen AusländerInnen auf dem Arbeitsmarkt präsentiert.

9. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Diese Maßnahmen profitieren von ihren Erfolgen bei der Förderung der Chancengleichheit für MigrantInnen und sind innovativ in dem Sinne, dass sie die besonderen Fähigkeiten, die viele junge AusländerInnen mit sich bringen, wertschätzen. Der Ansatz, der durch das

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (vormals Bundesministerium für Arbeit und Soziales) zur Einleitung von Pilot-Projekten, bei denen neue Ideen und Vorschläge geprüft werden, sind ein gutes Beispiel.

10. Probleme und Schwierigkeiten

Da die zusätzliche Ausbildung (Sprachunterricht der technischen Terminologie in der Muttersprache) und die Vorbereitung für die Ausbildung am Samstag / Wochenende stattfinden, haben die Teilnehmer der binationalen Projekte kürzere Wochenenden als andere Auszubildende. Echtes Engagement für die Ausbildung ist daher erforderlich. Darüber hinaus fällt es kleineren Arbeitgebern schwer mit der fünfwöchigen Abwesenheit während der praktischen Ausbildung in den Herkunftsländern umzugehen.

11. Kontaktinformationen

Frau Theissen-Welters
Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Postfach 51 06 69
50942 Köln
Tel: +49(0)221-4981-744
Fax: +49(0)221-4981-99-744
E-mail: theissen-welters@iwkoeln.de

Frau Bärbel Weber
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.
Hedderheimer Landstr. 147
60439 Frankfurt
Tel: +49 69-580-909-25
Fax: +49 69-580-909-58
E-mail weber.baerbel@bwhw.de
www.bwhw.de

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
Ms Ulrike Szegeda
Tel: +49 (0)30 2007-0
ulrike.szegeda@bmwa.bund.de

6.8. Betriebsvereinbarung Fraport AG

Lfd Nr.: 308
Projekttitel: Betriebsvereinbarung Fraport AG
Zielgruppe:
Land: Deutschland
Projekträger: Fraport AG – Frankfurt Airport Services Worldwide

1. Kurzbeschreibung

Fraport AG - Frankfurt Airport Services Worldwide - ist der Eigentümer und Betreiber des Frankfurter Flughafens und eines der führenden Unternehmen im Airport Business weltweit. Nach einer Teilprivatisierung im Jahre 2001, waren 31,7 Prozent im Besitz des Bundeslandes Hessen und im ersten Quartal 2006 20,3 Prozent im Besitz der Stadt Frankfurt. Es waren nahezu 17.000 MitarbeiterInnen in Frankfurt beschäftigt und andere 10.000 in anderen Orten, es kam so zu einem kräftigen Beschäftigungswachstum. Im Jahr 2003, arbeiteten fast 13.000 Mitarbeiter in Frankfurt 17,7 Prozent waren keine deutschen Bürger, sie waren von 39 anderen Ländern. Bis zum Jahr 2005, ist der Anteil der nicht-deutschen Bürger von 16,6 Prozent auf rund 16.000 gesunken, aber die Zahl der nicht-deutsche Staatsbürgerschaft ist auf 71 gestiegen.

2. Ausgangslage

In den Jahren 2000 und 2001, kam es in Deutschland zu wachsender rechtsextremen Gewalt und Aggression gegenüber Ausländern. Der Vorstand, der Betriebsrat und Vertreter von MigrantInnen und der Betriebsrat wollen Mittel ergreifen, welche mögliche Konflikte innerhalb des Unternehmens auf Dauer vermeiden.

3. Projektziele

Um ein politisches Signal und eine soziale Erklärung sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens festzusetzen, wurde eine besondere Betriebsvereinbarung im Frühjahr 2001 geschlossen. Der Titel lautet "Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat über die Arbeitsbedingungen in dem Geiste der Partnerschaft" mit dem Ziel der Förderung von Chancengleichheit innerhalb der Fraport AG durch eine Politik der Integration.

Diskriminierendes Verhalten bei Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung ist in der Vereinbarung festgelegt und gilt für alle:

- Verleumdung von Unternehmensmitgliedern oder deren Familien
- absichtliche Ausgrenzung der ArbeitnehmerInnen von der Kommunikation
- Drohungen und Erniedrigungen
- erniedrigende Behandlung durch Vorgesetzte
- unerwünschter körperlicher Kontakt
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze, die auf eine Person oder eine bestimmte Minderheiten zielen, welcher die betroffene Person angehört
- mündliche oder schriftliche Stellungnahme mit sexistischen, pornografischen, religiösen oder rassistischen Beleidigungen
- Forderungen zum Zwecke von sexuellen oder diskriminierenden Handlungen
- Anforderungen für diskriminierendes Verhalten, welches sich in einem beruflichen Vorteil äußert.

4. Aktivitäten:

Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sind:

1) Personal-Rekrutierung

Stellen sind sowohl intern als auch extern zu besetzen und zwar gleichmäßig auf der Grundlage ihrer Qualifikationen. Vergleichbare Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen, welche außerhalb von Deutschland erbracht wurden, sind zu berücksichtigen.

2) Verteilung der Aufgaben und Förderung der beruflichen Entwicklung

Wenn neue Aufgaben und Positionen zugewiesen werden, insbesondere als Folge von organisatorischen Veränderungen, sind alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Herkunft, gleich zu behandeln.

3) Aus- und Fördermaßnahmen

Die Bewertung der Anträge für Ausbildungsplätze sind ohne Rücksicht auf nationale oder ethnische Herkunft, Religion oder Geschlecht zu behandeln. Angehörige von Minderheiten werden ermutigt, sich an Unternehmensschulungen zu beteiligen. Das Ziel ist es, die Förderung von Minderheiten in Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert waren.

4) Umsetzung in den Unternehmen

- Veröffentlichung eines jährlichen Berichts
- Diskussion über Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung mit dem Betriebsrat
- Analysen und Reports veröffentlichen

5) Die Maßnahmen und die Folgen

a) Fälle von Diskriminierung von Beschäftigten

Alle Beschwerden über Diskriminierung werden sofort verfolgt.

Jede MitarbeiterInnen, welche sich diskriminiert fühlen, ungerecht behandelt oder schikaniert, aufgrund seiner/ihrer Nationalität, Alter, Geschlecht oder Religion hat das Recht auf eine Beschwerde. Dies darf nicht zu Nachteilen für ihn / sie führen.

Beschwerden können bei:

- dem Betriebsrat oder Personalabteilung
- den Vertreter der Jugendlichen und Auszubildenden

- der Frauenbeauftragte
- den Vertreter der Behinderten eingereicht werden.

Auf Antrag der betroffenen Person sollen Gespräche mit den andere Parteien mit oder ohne neutrale Beratung bzw. mit oder ohne den Betriebsrat erfolgen.

Das Gespräch sollte zwei Wochen, nachdem der Antrag gestellt wurde, stattfinden. Wenn der Beschuldigte nicht zum Gespräch kommt, muss der Auftraggeber ein klärendes Gespräch mit ihr/ihm führen. Wenn es zu keiner Einigung kommt, so hat der Arbeitgeber in Absprache mit dem Betriebsrat über verbindliche Maßnahmen, zu entscheiden.

b) Maßnahmen im Falle eines Verstoßes gegen die Grundsätze der Gleichbehandlung
Die Person, die beschuldigt wird, ist von dieser Vereinbarung in Kenntnis zu setzen.

Ein Verweis kann als ein erster Schritt gesehen werden. Entlassung auf der Grundlage von Artikel 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches ist möglich.

c) Maßnahmen zur Verbesserung der Atmosphäre bei der Arbeit

Diese Frage sollte ein integraler Bestandteil der entsprechenden Management-Seminare sein, um zu verhindern, dass eine Atmosphäre der Feindseligkeit gegenüber EinwanderInnen und Minderheiten in der Gesellschaft entsteht.

Der Betriebsrat wird in die Planung der Ausbildung eingebunden.

Am 24. März 2003, haben der Aufsichtsrat und der Vorstand in einer gemeinsamen Erklärung, nicht-diskriminierendes Verhalten für alle Mitarbeiter der Fraport AG beschlossen.

5. Projektzeitraum

Die Vereinbarung, wurde vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat im Frühjahr 2001 ausgehandelt

6. Kosten und Finanzierungsquellen

Fraport AG

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

Der Betriebsrat und die Vertreter der Zuwanderer in den Betriebsräten wurden gemeinsame Partner der Vereinbarung und arbeiteten somit an der Konzeption, Planung und Verwaltung.

8. Ergebnisse

1) Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen

Aircraft Handler:

Operative Ausbildung mit Abschlussprüfung und Befähigungszeugnis von der Industrie- und Handelskammer.

2) Die "Junior-Loader"-Projekt:

Bis 1988, haben etwa 660 junge Auszubildende an diesem Kurs teilgenommen, rund 80 Prozent davon waren Ausländer.

3) "Mobile Youth"-Projekt:

Nach einer Initiative der Bundesregierung im Jahr 1998 hat das Unternehmen das Projekt im Jahr 1999 begonnen. Über 70 Prozent der jungen Menschen waren ausländische Staatsangehörige.

9. Innovative oder empfehlenswerte Elemente

Verhandlungen über ein Abkommen dieser Art benötigt eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand und der Arbeit des Rates.

10. Probleme und Schwierigkeiten

Die größte Herausforderung in dem Prozess ist die ausreichende Akzeptanz und Praxis der Betriebsvereinbarung über die Arbeitsbedingungen im Geiste der Partnerschaft.

Der Mangel an Sprach- und Kommunikationsfähigkeit und Qualifikation sind die Ursachen für begrenzte Einstellungs- und Aufstiegschancen. Es besteht die Gefahr einer Entwicklung von "Parallelwelten" innerhalb des Unternehmens.

11. Kontaktinformationen

Gudrun Müller
Leiterin Service-Center Soziales Fraport AG
Tel: +49 (0)69690-21637

Sources:

Fraport AG: Regelungsabrede über Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Fraport AG: Works Agreement

Müller, Gudrun (2005) Equal Chances: Action and Instruments to Prevent Racial Discrimination in the workplace. Presentation on 20 January 2005, Chamber of Labour & Chamber of Commerce, Vienna/Austria

Herbert Mai (2002) Die Zusammenarbeit von deutschen und ausländischen Beschäftigten ist Alltag im Unternehmen Fraport AG am Frankfurter Flughafen. In ZAR-Abhandlungen 07/2002

Christian Meyer, Manager Social Services, Human Resources Fraport AG, Frankfurt Airport

Services Worldwide (2006) Fraport's Initiatives; presentation at the "Hearing on Immigration and Integration", June 2006, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin

www.igmetall.de/betriebsraete/betriebsvereinbarungen

www.fraport.de

www.gleiche-chancen.at

g.mueller02@fraport.de

www.igmetall.de/betriebsraete/betriebsvereinbarungen

6.9. Betriebsvereinbarung Feuerverzinkerei Voigt & Müller

Lfd Nr.: 309
Projekttitel: Betriebsvereinbarung Feuerverzinkerei Voigt & Müller
Zielgruppe: MitarbeiterInnen
Land: Deutschland
Projektträger: Feuerverzinkerei Voigt & Müller

1. Kurzbeschreibung

Die Feuerverzinkerei Voigt & Müller ist spezialisiert auf die Feuerverzinkung von Eisen- und Stahlerzeugnisse und weiters Teil des Voigt & Schweitzer Markenverbundes (damit verbundenen Marken). Das Unternehmen besteht bereits seit 30 Jahren. Nach der deutschen Einigung, im Jahr 1990, hat sie sich auf die serielle Galvanisation spezialisiert, wie z. B. Leitplanken. Das kleine Unternehmen befindet sich in Frankfurt an der Oder und hat nur noch 39 gewerbliche MitarbeiterInnen. Je nach Nachfrage sind LeiharbeiterInnen beschäftigt, viele von ihnen haben Migrationshintergrund.

2. Ausgangslage

Aufgrund der zunehmenden Angriffe gegen MigrantInnen in der Region Brandenburg, wurde das Projekt "Tolerantes Brandenburg" in Zusammenarbeit mit der Regierung des Landes Brandenburg ins Leben gerufen. Im Rahmen des Projektes hat ein Team von mobilen BeraterInnen seit 2005 Unternehmen besucht, um sie in einem geeigneten Umgang mit rechtsextremer Gewalt und Fremdenfeindlichkeit zu unterstützen. Nach einer persönlichen Initiative des Vorstands, arbeiten drei Unternehmen (Voight & Müller, SLB Stahlbau GmbH, SLB Fenster- und Spezialprofilbau GmbH) an dem Projekt, und haben eine Betriebsvereinbarung zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit unterzeichnet. Viele der KundInnen und Lieferanten haben Migrationshintergrund und sind damit potenzielle Opfer rassistischer Angriffe.

3. Projektziele

Das Hauptziel für beide, Vorstand und Betriebsrat, ist die Förderung der Gleichbehandlung zum Schutz aller MitarbeiterInnen vor direkter und indirekter Diskriminierung. Der Vorstand und der Betriebsrat sind gegen alle Formen von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, als auch anti-demokratischer und nationalistischer Tendenzen. Für die Vertreter des Betriebsrates spielen Motivation für die Entwicklung von Aktivitäten, ein positives Image in der Gemeinschaft und die gute Beziehungen mit Kunden und Lieferanten, die sich sicher fühlen sollen, eine sehr wichtige Rolle. Auch Subunternehmen dürfen keine diskriminierenden, anti-demokratischen oder nationalistischen Tendenzen haben.

4. Aktivitäten:

Die wesentlichen Grundsätze der "Betriebsvereinbarung für den Schutz gegen Diskriminierung und für die Förderung der Gleichbehandlung" (Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung) weiten sich auch auf Unternehmen, welche Leistungen für die Feuerverzinkerei Voigt & Müller (Verträgen) erbringen, aus.

Basierend auf dem Prinzip der Nicht-Diskriminierung und der Gleichbehandlung, sind alle Formen der direkten und indirekten Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion, der Nationalität oder der sexuellen Orientierung sowie Belästigungen, Mobbing und Fremdenhass-Praktiken verboten. Die Grundsätze gelten für MitarbeiterInnen im Hinblick auf ihr Verhalten gegenüber KundInnen und LeiharbeiterInnen.

Maßnahmen im Falle eines Konflikts wurden definiert, das Verfahren beruht auf dem Grundsatz der Vertraulichkeit und beinhaltet die Möglichkeit, Sanktionen gegen eine Person zu verhängen. Um eine echte Chancengleichheit zu gewährleisten, hat der Vorstand und der Betriebsrat, Maßnahmen zur Förderung der benachteiligten ArbeitnehmerInnen und ihre Integration in die Gesellschaft zu fördern, vereinbart. Vergleichbare Qualifikationen und berufliche Erfahrungen, die außerhalb von Deutschland erbracht wurden, sind zu berücksichtigen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt auch im Bereich der beruflichen Ausbildung, einschließlich Auswahl- und Einstellungsverfahren für eine Lehrlingsausbildung. Die erworbene Qualifikation im Ausland ist im Hinblick auf die Befragung und den Einstellungstests zu berücksichtigen. Darüber hinaus haben alle MitarbeiterInnen Zugang zu Möglichkeiten der beruflichen Bildung, wenn erforderlich können individuell gestaltete Ausbildungspläne entwickelt werden. Zur Verbesserung des Kundenservices werden mehrsprachige Teams entwickelt. Maßnahmen zur Umsetzung der Vereinbarung sind eine angemessene Unterrichtung der MitarbeiterInnen, indem sie eine Broschüre, und so die Integration des Themas in den Bereich der beruflichen Bildung und Qualifizierung erhalten. Darüber hinaus kümmert sich eine Paritätische Kommission um Vorschläge zur Beseitigung von Ungleichheiten und zur Unterstützung der Umsetzung der Vereinbarung.

Die Vertragspartner einigten sich auf die Einrichtung eines internen Reporting-Systems zur Bewertung und Überwachung der Umsetzung der Vereinbarung. Betriebsrat und die Mitarbeiter werden regelmäßig über die Durchführung informiert.

5. Projektzeitraum

Nach einem zweijährigen Diskussionsprozess, wurde die Betriebsvereinbarung im November 2001 unterzeichnet und ist so in Kraft.

6. Kosten und Finanzierungsquellen

Feuerverzinkerei Voigt & Müller, Mobiles Beratungsteam - Land Brandenburg

7. Beteiligung der MigrantInnen/Minderheiten und/oder Sozialpartner

Mit Unterstützung durch das mobile Beratungsteam des Landes Brandenburg, wurden alle MitarbeiterInnen des Unternehmens, einschließlich der ArbeitnehmerInnen, Vorarbeiter, Vertreter Betriebsrat und Vorstand in die Diskussion miteingebunden. Es dauerte fast zwei Jahre, bis das Abkommen unterzeichnet wurde.

8. Ergebnisse

Wie in der Betriebsvereinbarung vereinbart, hat die Paritätische Kommission eine gleichberechtigte Vertretung entwickelt.

In Zusammenarbeit mit zwei anderen Unternehmen in Frankfurt an der Oder wurde eine umfassende Broschüre erstellt, herausgegeben von dem Mobile Consulting Team, dem Land Brandenburg und der Koordinierungsstelle der "Tolerantes Brandenburg"-Kampagne". Die Broschüre enthält die Vereinbarung aber auch alle Grundsätze der Gleichbehandlung, die Geschichte des Ursprungs der Arbeitsverhandlungen aber auch eine Reihe von Interviews, welche in den drei Unternehmen durchgeführt wurden.

Die Broschüren wurden an das gesamte Personal des Unternehmens verteilt und dienen häufig als Informationsquelle. Die Unterzeichnung des Abkommens war ein offizieller Akt, bei dem auch Vertreter der Stadt und der Regierung des Landes anwesend waren.

9. Probleme und Schwierigkeiten

Obwohl die Betriebsvereinbarung im November 2001 unterzeichnet wurde, existiert kein Bericht über die Erfahrungen und die Umsetzung der Maßnahmen in schriftlicher Form. Das Unternehmen, das mit der Unterzeichnung einer Betriebsvereinbarung zur Verhinderung von Diskriminierung und somit für die Gleichbehandlung eintritt, kann zu einem Vorbild für andere Unternehmen oder auch öffentlichen Einrichtungen in der Region Brandenburg werden. Die Betriebsvereinbarung ist zusammen mit anderen Beispielen auch zum Herunterladen auf der Homepage der Gewerkschaft Metall (IG Metall) verfügbar.

10. Kontaktinformationen

Feuerverzinker Voigt & Müller
Tel.: +49 (0) 335 4149 336
Georg-Richter-Straße 18
D-15234 Frankfurt (Oder)
Germany

M Harald Saleschke
Tel.: +49 (0) 335 4149 233
Fax: +49 (0) 335 4149 321
harald.saleschke@zinq.com

Feuerverzinkerei Voigt & Müller: Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und Förderung der Gleichberechtigung. 30 Nov. 2001

Migration Online (2001) Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und Förderung der Gleichberechtigung. Feuerverzinkerei Voigt & Müller

Broschüre: Mobiles Beratungsteam (MBT) (eds.) Betriebe für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung.

harald.saleschke@zinq.com
www.migration-online.de, www.respect.dgb.de, www.igmetall.de