

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) verkündet im Berufsbildungsbericht 2014 einen Höchststand bei den unbesetzten Ausbildungsstellen.

Allein in Hamburg erwartet die Agentur für Arbeit laut dpa-Meldung bis zum Herbst 10.000 freie Ausbildungsstellen. Auch viele Bewerber/-innen stehen noch ohne Ausbildungsvertrag dar. Unternehmen und Jugendliche finden noch nicht ausreichend zueinander.

Ein wichtiger Hebel in der Recruitingphase sind die betriebseigenen Auswahlverfahren. An diesem Punkt fallen immer wieder talentierte Kandidaten/-innen durch das Raster. Schulnoten werden häufig überbewertet und Talente nicht effektiv erkundet. Die interkulturellen Einstellungsverfahren der BQM bieten eine hilfreiche Alternative. Sie ermöglichen eine kulturneutrale Bewertung der Bewerber/-innen, indem beispielsweise kein deutsches Allgemeinwissen abgefragt oder Mathematikkenntnisse nicht über lange Textaufgaben geprüft wird.

Mehr zu den BQM-Einstellungsverfahren und vielem mehr erfahren Sie auf der neuen Internetseite der BQM! Seit diesem Monat präsentiert sich die BQM auf [www.bqm-hamburg.de](http://www.bqm-hamburg.de) nutzerfreundlicher, transparenter und übersichtlicher. Was halten Sie von dem neuen Internetauftritt? Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

Zunächst aber erst mal viel Spaß beim Lesen des Newsletters wünscht

Ihr BQM-Team

## Islam im Arbeitsleben Religiöse vs. berufliche Pflichten?

**Ziel der gemeinsamen Veranstaltung von BQM und TALENTS Hamburg zum Thema „Islam im Arbeitsleben“ am 26. Juni 2014 war es, in einem geschützten Raum auch schwierige Fragen anzusprechen, kompetente Antworten und Tipps zu erhalten sowie mehr Sicherheit im beruflichen Umgang miteinander zu gewinnen.**



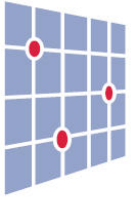
Referentin Özlem Nas

In allen Unternehmen der Teilnehmer/-innen gehören Mitarbeiter/-innen verschiedener Religionen selbstverständlich dazu. Sie bringen wichtige Kompetenzen mit und sind aus den Unternehmen nicht wegzudenken. Im Gegenteil, sie stellen eine wichtige Zielgruppe beim Recruiting von Fachkräften dar.

„Als Arbeitgeberin bin ich aber immer wieder mal verunsichert, was für ein Gesamtpaket ich bekomme, wenn ich einen praktizierenden Moslem einstelle. Ich befürchte, dass ich da so viele Dinge berücksichtigen muss, die eigentlich nicht in den Arbeitsalltag reinpassen“, formulierte eine Teilnehmerin zum Eingang der Veranstaltung. Ihrer Vorstellung nach, habe der Islam strenge Regeln, die mit der Arbeit nicht in Einklang zu bringen seien.

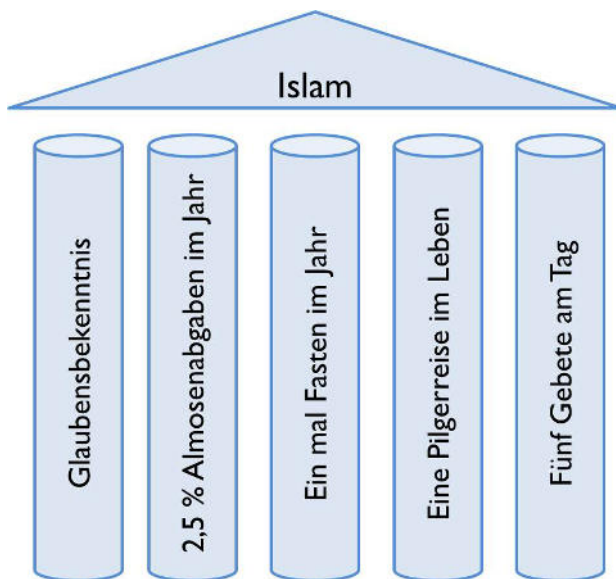
Dieser Angst nahmen sich die Referentin Özlem Nas, Frauenbeauftragte der Schura, und der Referent Ercan Yükksekaya, Imam der Centrum Moschee, an und konnten die herrschende Unsicherheit im Umgang mit „Islam im Arbeitsleben“ abbauen.

Weiter auf der nächsten Seite.



Fortsetzung: „Islam im Arbeitsleben“

„Streng ist der Islam nicht!“, widersprach der Imam der Centrum Moschee, Ercan Yüksekkaya: „Es gibt fünf Säulen des Islams, nach denen jeder gläubige Moslem leben soll. Diese lassen sich in den Alltag gut integrieren“, erklärte er. „Viele von Ihnen haben die Gebete angesprochen, die in die Arbeitszeit fallen. Die Gebete am Mittag und Nachmittag sind durchaus flexibel umzusetzen. Notfalls kann man sie auch mal nachbeten. Aber bedenken Sie, dass die Pflichtgebete ohnehin nicht lange dauern. Sie müssen ihre Mitarbeitenden also vielleicht jeweils zehn bis zwanzig Minuten entbehren und erhalten sie gestärkt zurück.“



Die fünf Säulen des Islam.

Gebete seien in der Pflegebranche weniger das Problem: „Aber Muslima dürfen ja keine Männer pflegen. Das gehört bei uns aber zum Job. Was können wir da tun?“, fragte eine Teilnehmerin. „Wenn jemand bedürftig ist, so sind diese Regeln ausgehebelt“, erklärte Özlem Nas, Frauenbeauftragte der Schura. „Suchen Sie das vertrauensvolle Gespräch mit den Mitarbeiterinnen, vermitteln Sie ihnen, dass sie ihre Bedürfnisse ernst nehmen, und versuchen Sie gemeinsam eine Lösung zu finden. Wenn es um religiöse Beratung geht,

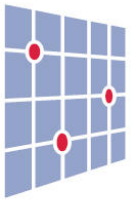


Teilnehmer/-innen des Unternehmensaustauschs

dann ziehen Sie am besten auch eine religiöse Autorität oder auch Einrichtung wie BQM hinzu.“

In der regen Diskussion stellte sich schnell heraus, dass die meisten Probleme weniger mit der Religion als mit Individuen entstehen. Denn fast alle Konflikte zwischen religiösen und beruflichen Pflichten lassen sich eigentlich durch ein wenig Flexibilität auf beiden Seiten und dem gebührenden Respekt füreinander lösen.

Die Teilnehmer/-innen äußerten sich sehr zufrieden nach der Veranstaltung: „Ich habe mehr mitgenommen als ich vorher erwartet habe. Die Referentin und der Referent konnten wirklich toll vermitteln und die vertrauensvolle Atmosphäre hat den konstruktiven Austausch gefördert.“ und „Die Balance zwischen Wissensvermittlung und praktischen Ratschlägen war genau richtig. Meinetwegen hätte die Veranstaltung noch ein bis zwei Stunden länger dauern können.“ waren Statements der Personalverantwortlichen. Jasmin Schreck von der GO! Express & Logistics Hamburg AG erklärte zum Abschluss: „Wir haben nicht viele religiös bedingte Probleme bei der Arbeit, aber es besteht doch eine gewisse Unsicherheit in solchen Dingen. Heute habe ich viele Hilfestellungen für den Alltag bekommen.“



## Wege in Arbeit und Bildung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte Die Bedeutung der Erwerbsbeteiligung von migrantischen Frauen

**Die Bezeichnung „Verborgene Schätze“ trifft auf die Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund ohne Beschäftigung im doppelten Sinne zu. Denn ihre Talente und Qualifikationen bleiben dem Arbeitsmarkt oft verborgen. Und auch die Frauen selbst sind sich häufig nicht ihrer Stärken bewusst. Der Fachworkshop „Potenziale erkennen und stärken - Wege in Arbeit und Bildung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“ der SBB Kompetenz gGmbH am 3. Juli 2014 machte das große Potenzial dieser Gruppe sichtbar.**

Eine lange und sperrige Zielgruppendefinition: Frauen mit Migrationshintergrund über 25 Jahre ohne Beschäftigung. Die Definition versucht zusammen zu fassen, was eigentlich nicht in einen Topf zu werfen ist. Denn in dieser Gruppe befinden sich sowohl Akademikerinnen, die aufgrund von Kindern und Migration wenig Berufserfahrung haben und daher keine Anstellung finden, als auch Frauen, die traumatisiert und mit multiplen Problemen in Deutschland Zuflucht gefunden haben.

Trotz der Vielfalt der konstruierten Gruppe, teilen die Frauen mit Migrationshintergrund ähnliche Erfahrungen und stoßen an die gleichen Barrieren. Die Stiftung Berufliche Bildung (SBB) hatte deshalb zu dem Fachworkshop „Potenziale erkennen und stärken – Wege in Arbeit und Bildung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“ am 3. Juli 2014 eingeladen.



Petra Lotzkat, Amtsleiterin der BASFI

Petra Lotzkat, Leiterin des Amtes für Arbeitsmarkt und Integration der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, betonte in ihrem Impulsvortrag: „Frauen mit Einwanderungsgeschichte dürfen wir nicht nur als Ressourcen im Fachkräftemangel sehen. Ein ökonomisch selbstbestimmtes Leben ist auch Voraussetzung

für ihre gesellschaftliche Teilhabe. Daher ist es mir ein Herzensanliegen, die Erwerbssituation von Frauen mit Einwanderungsgeschichte zu verbessern. Mit verschiedenen Projekten in Kooperation mit Träger wie beispielsweise BQM und der Türkischen Gemeinde Hamburg wollen wir diese Frauen konkret unterstützen.“

Den Begriff „Verborgene Schätze“ prägte Latifa Kühn, Dozentin und Beraterin für interkulturelle Kommunikation, in ihrem Vortrag. Sie erklärte, dass eine transparente Arbeitsmarktpolitik die Communities erreichen und Vertrauen schaffen sollte. Um dies zu ermöglichen, könnten Schlüsselpersonen in sozialen Milieus als Brückenbauer fungieren.

Ein Umdenken sei vor allem auch in Unternehmen nötig. Frauen sollten in ihrer Individualität wahrgenommen werden, ihre inter- und transkulturellen Kompetenzen seien Teil des professionellen Handelns.

Um die Bedarfe der Frauen zur Förderung ihrer Erwerbstätigkeit zu ermitteln, führt die BQM zurzeit eine Befragung von in diesem Bereich engagierten Trägern und Verbänden durch. Sobald die qualitative Studie abgeschlossen ist, präsentieren wir die Ergebnisse ebenfalls im BQM-Newsletter.

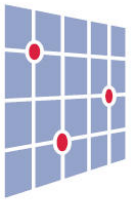
### Neuer Internetauftritt der BQM

Nach einem gründlichen Frühjahrsputz erscheint die BQM-Website seit Juli in neuem Glanz. Ziel des Relaunches war es, die Arbeitsbereiche der BQM transparenter darzustellen und eine höhere Nutzerfreundlichkeit zu bieten.



Klicken Sie mal rein!





## Gleiche Chancen für alle Schülerinnen und Schüler! Hamburger Schulen erhalten Anerkennung für ihre Interkulturelle Koordination

**23 Lehrkräfte Hamburger Schulen erhielten am 8. Mai 2014 im Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) die Anerkennung für ihre zweijährige Ausbildung zur „Interkulturellen Koordination“. Das bundesweit einzigartige Pilotprojekt qualifiziert Lehrkräfte dazu, ihre Schule in interkulturellen Fragen zu beraten und gleichzeitig interkulturelle Öffnungsprozesse zu initiieren – ein Schritt zu mehr Handlungssicherheit für Schulen in der Migrationsgesellschaft.**

„Mit der Qualifizierung zur ‚Interkulturellen Koordination‘ zeigt Hamburg, wie Schulen Barrieren abbauen, ihre Atmosphäre verbessern und die Motivation Lehrender wie Lernender steigern können“, erklärte Norbert Rosenboom, Leiter des Amtes für Bildung in der Hamburger Schulbehörde (BSB), anlässlich der Zertifikatsverleihung. „Wir freuen uns über die immense Resonanz unter Hamburger Lehrkräften und das große Interesse aus anderen Bundesländern.“



Dr. Rita Panesar (BQM), Dr. Uwe Heinrichs (BSB), Prof. Dr. Josef Keuffer (LI), Hansjörg Lüttke (KWB), Regina Hartung (LI/BIE)

Regine Hartung, Leiterin der Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung am LI, und Dr. Rita Panesar, Referentin der BQM, leiten die Qualifizierungsmaßnahme. „Die Lehrkräfte wurden zu sogenannten Veränderungs-Akteuren ausgebildet, die Entwicklungsprozesse an ihrer Schule mit interkultureller



Dr. Uwe Heinrichs übergab die Zertifikate

Expertise unterstützen“, erläutert Dr. Panesar das Ausbildungsziel.

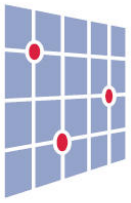
An ihren Schulen haben die fortgebildeten Lehrkräfte bereits zahlreiche Projekte zur interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung angestoßen. Dr. Uwe Heinrichs, in der Hamburger Schulbehörde zuständig für die Gestaltung von Schul- und Unterrichtsentwicklung,

überreichte ihnen ihre Zertifikate.

Kerstin Krull ist Lehrerin an der Erich Kästner Schule: „In der Qualifizierung wurden wir von Beginn an auf die Notwendigkeit hingewiesen, unser Vorgehen mit der Schulleitung abzustimmen. Das hatte den Vorteil, dass ich mit den entsprechenden Kolleginnen und Kollegen in einem größeren, systemischen Rahmen denken konnte.“

Auch die wissenschaftliche Evaluation der Helmut-Schmidt-Universität kommt zu einer positiven Einschätzung des Pilotprojektes. Professorin Mechtild Gomolla und ihre Mitarbeiterinnen beschreiben die Fortbildung als einen neuartigen, praxisrelevanten Handlungsansatz, der zweierlei verbindet: Fachliche Qualifizierung für den Umgang mit Fragen der Differenz, Heterogenität und Diskriminierung im Schulalltag sowie die Vermittlung von Kompetenzen, die sich auf Steuerung, Beratung und Begleitung von Prozessen interkultureller Schulentwicklung beziehen.

Im September beginnt die nächste Staffel der Qualifizierung zur Interkulturellen Koordination mit 21 neuen Teilnehmer/-innen.



## Auch ich bin Deutschland Social Media-Kampagne legt Alltagsrassismus offen

**Wer oder was deutsch ist, entscheiden Menschen häufig sehr schnell und schlicht über Äußerlichkeiten. In Sekunden entsteht ein Urteil in ihnen, mit dem sie ihr Gegenüber ungehemmt konfrontieren. Ein anders klingender Name, eine dunklere Haar- oder Hautfarbe, ein fremdes Accessoire - und schon wird man als fremd und vor allem nicht als deutsch eingestuft. Die Social Media-Kampagne #AuchichbinDeutschland weist auf diesen alltäglichen Rassismus hin und erzählt kurz und eindrucksvoll Erfahrungen von Betroffenen.**

„Weißt Du wo der nächste Döner-Laden ist“, „Wieso bist Du eigentlich Deutschlandfan?“, „Du sprichst aber gut Deutsch für eine Türkin“. Diese und ähnliche O-Töne aus ihrem Leben, flüchtig auf Zettel geschrieben, halten junge Menschen in die Kamera und machen damit deutlich, was sonst kaum auffällt. Ein großer Teil der Menschen in Deutschland ist alltäglichem Rassismus ausgesetzt. Sie werden durch harmlos klingende Kommentare ausgegrenzt und bekommen einen Stempel aufgedrückt.



„Ich durfte keine Krankenschwester mit Kopftuch werden. Danke, jetzt bin ich Ärztin.“

© auchichbindeutschland.tumblr.com

Die Social Media-Initiative #AuchichbinDeutschland ist von Stipendiatinnen und Stipendiaten der Deutschlandstiftung Integration im April 2014 ins Leben gerufen worden. Inspiriert wurden sie dazu durch die

#ITooAmHarvard-Kampagne, die sich gegen Diskriminierung von Studenten/-innen mit schwarzer Hautfarbe an der amerikanischen Eliteuniversität Harvard richtet. Die Initiatoren/-innen erklären: „#AuchichbinDeutschland soll verdeutlichen, dass Deutschland und ‚Deutschsein‘ sich wandeln und die verbreiteten ‚ethnischen‘ Zuschreibungskriterien nicht mehr die demografische Realität widerspiegeln.“

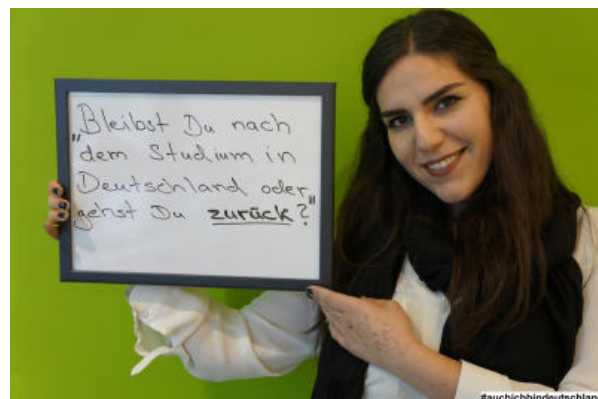


„Fliegst Du regelmäßig in die Heimat?“

„Meine HEIMAT ist DEUTSCHLAND“

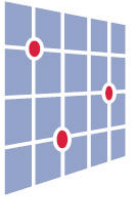
© auchichbindeutschland.tumblr.com

Menschen mit Migrationshintergrund sind aufgerufen, über einen Fotobeitrag Situationen zu beschreiben, in denen sie sich nicht als "Deutsche" wahrgenommen fühlen. Über die Veröffentlichung via Tumblr, Facebook, Twitter und Instagram mit #AuchichbinDeutschland werden sie zum Teil der Kampagne.



„Bleibst Du nach dem Studium in Deutschland oder gehst Du ZURÜCK?“

© auchichbindeutschland.tumblr.com



**Julieth Navas Borja (17)**, Abschluss: Fachhochschulreife

Ziel: Ausbildung zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung

„Ich bin auf der Suche nach einer abwechslungsreichen Tätigkeit, welche es mir ermöglicht, meine sprachlichen und kulturellen Fähigkeiten anzuwenden. Meine fließenden Kenntnisse der spanischen Sprache in Wort und Schrift sowie gute Schulkenntnisse der englischen Sprache möchte ich gezielt einsetzen. An dem Berufsfeld der Logistik fasziniert mich besonders der Fokus auf organisatorische Prozesse, die fast unbemerkt hinter den Kulissen ablaufen. Sehr gern würde ich mich mit meinem Organisationstalent und meiner Begeisterung für Kommunikation in diesem Bereich einbringen, um selbst eigenverantwortlich Transporte oder Aufträge von A-Z zu planen.“



**Venessa William (16)**, Abschluss: Realschulabschluss

Ziel: Ausbildung zur Hotelfachfrau

„Bei dem Ausbildungsberuf Hotelfachfrau sprechen mich besonders die Bereiche Empfang und Restaurantservice an. Hier kann ich meine freundliche Ausstrahlung einsetzen. Auch bei Reklamationen und ungeduldigen Gästen bewahre ich die Ruhe und kann mich auf ihre Wünsche einstellen. Erste Erfahrungen im Umgang mit Kunden konnte ich bereits in einem Praktikum im Einzelhandel sammeln. Darüber hinaus sehe ich die Chance, meine umfangreichen Sprachkenntnisse zu nutzen. Ich spreche fließend Deutsch und daneben sind Swahili und Englisch meine Muttersprachen, so dass ich mich problemlos mit internationalen Gästen verständigen kann.“



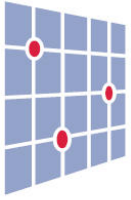
Haben Sie einen entsprechenden Ausbildungsplatz zu vergeben und die Kandidatinnen Ihr Interesse geweckt? Wir vermitteln gerne den Kontakt. Melden Sie sich bei Nicole Adamski von TALENTS Hamburg.

**Kontakt:**

Nicole Adamski

Tel.: 040 334241-377

E-Mail: [adamski@kwb.de](mailto:adamski@kwb.de)



## BQM-Service

### Fortbildungen und Veranstaltungen

Unternehmen, Träger, Schulen und öffentliche Einrichtungen können die Mitarbeiterinnen von BQM Beratung Qualifizierung Migration für Inhouseseminare oder für Beratungen zur interkulturellen Öffnung buchen. Wir unterbreiten Ihnen gerne ein attraktives, auf Ihre Bedarfe zugeschnittenes Angebot.

#### Kontakt:

Dr. Rita Panesar

Tel.: 040 334241-336

E-Mail: panesar@kwb.de

#### Mögliche Formate

#### Zielgruppen

Ungewohnt und irgendwie anders –  
Umgang mit Unterschieden in kulturell gemischten Teams

Unternehmensvertreter/-innen

Azubi-Auswahl mit Zukunft – Interkulturelle Einstellungsverfahren  
für verschiedene Berufszweige

Unternehmensvertreter/-innen

Diversity Management gezielt nutzen!

Unternehmensvertreter/-innen

Machen Sie es nicht komplizierter als es ist –  
Benutzen Sie leichte Sprache!

Unternehmensvertreter/-innen

5 gute Gründe und 15 Ideen einer betrieblichen Elternkooperation

Unternehmensvertreter/-innen

Migration und Adoleszenz –  
Auf verschiedenen Wegen erwachsen werden

Unternehmensvertreter/-innen sowie  
Lehrkräfte aller Schulformen,  
Multiplikatoren/-innen, Berater/-innen

Professionelle Beratung in der pädagogischen Praxis

Lehrkräfte aller Schulformen,  
Multiplikatoren/-innen, Berater/-innen

Vorurteilsbewusste Erziehung und Bildung – Der „Anti-Bias-Ansatz“

Lehrkräfte aller Schulformen,  
Multiplikatoren/-innen, Berater/-innen

Interkulturelle Supervision und Kollegiale Fallberatung

Lehrkräfte aller Schulformen,  
Multiplikatoren/-innen, Berater/-innen

Interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement

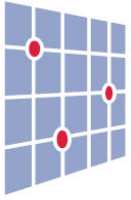
Lehrkräfte aller Schulformen,  
Multiplikatoren/-innen, Berater/-innen

Schätze heben! - Eine Anleitung zur Entdeckung der beruflichen  
Potenziale von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund

Lehrkräfte aller Schulformen,  
Multiplikatoren/-innen, Berater/-innen

Perspektive wechseln: Interkulturelle Kompetenzen  
für Berater/-innen am Übergang Schule–Beruf

Berater/-innen am Übergang Schule–Beruf



# BQM.newsletter

Beratung Qualifizierung Migration

Nr. 37/Juli 2014

## ANMELDEN/ABMELDEN

Wenn Ihnen der BQM-Newsletter gefällt, empfehlen Sie ihn Ihren Freunden/-innen und Kollegen/-innen weiter!  
Um in den Verteiler aufgenommen zu werden, schreiben Sie einfach eine E-Mail mit dem Betreff „Newsletter“ an  
Monika Ehmke: [ehmke@kwb.de](mailto:ehmke@kwb.de).

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr erhalten wollen, schreiben Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „Kein  
Newsletter“ an [ehmke@kwb.de](mailto:ehmke@kwb.de).

## HERAUSGEBER

### **KWB e. V./BQM Beratung Qualifizierung Migration**

Haus der Wirtschaft  
Kapstadtring 10  
22297 Hamburg  
Tel. 040 334241-0  
Fax 040 334241-299

### **Geschäftsführender Vorstand:**

Hansjörg Lüttke, [luettke@kwb.de](mailto:luettke@kwb.de)

### **Redaktion:**

Janna Bischoff, [bischoff@kwb.de](mailto:bischoff@kwb.de)

### **Schlussredaktion und Lektorat:**

Monika Ehmke, [ehmke@kwb.de](mailto:ehmke@kwb.de)

### **Gestaltung und Produktion:**

KWB e. V.

### **Fotos:**

Janna Bischoff, Jens Hannewald,  
Petra Lotzkat, [auchichbindeutschland.tumblr.com](http://auchichbindeutschland.tumblr.com)

Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds ESF und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.



**Europäische Union**

Europäischer Sozialfonds ESF  
Chancen nutzen, Beschäftigung sichern!



**Hamburg**