BERATUNG VON DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN

Schulungsunterlage für arbeitsmarkt- und bildungspolitische Einrichtungen in der Europäischen Union

niace
promoting adult learning

impact

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen

Gemeente Groningen

EuroQualità
innovazione, formazione, promozione

Tür an Tür
Integrationsprojekte gGmbH

The Impact Project is part-funded by the European Integration Fund

BERATUNG VON DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN

Schulungsunterlage für arbeitsmarkt- und bildungspolitische Einrichtungen in der Europäischen Union

niace
promoting adult learning

impact

© 2010 National Institute of Adult Continuing Education
(England and Wales)
21 De Montfort Street
Leicester LE1 7GE

Company registration no. 2603322
Charity registration no. 1002775

Der breit gefächerte Aufgabenbereich von NIACE beinhaltet auch die Förderung von Möglichkeiten für lebenslanges Lernen für Erwachsene. NIACE ist bestrebt, eine verstärkte Teilnahme an Aus- und Weiterbildung vor allem für Personen, die aufgrund von sozialer Stellung, Geschlecht, Alter, Rasse, Sprache und Kultur, Lernschwierigkeiten oder -behinderungen bzw. unzureichenden finanziellen Mitteln keinen einfachen Zugang haben, zu ermöglichen.

Den vollständigen Katalog der NIACE Veröffentlichungen finden Sie unter:
http://shop.niace.org.uk

Diese Veröffentlichung kann kostenlos zur Verwendung im Einzel- oder Gruppenbereich kopiert werden, ist jedoch nicht zum Wiederverkauf bestimmt. Kein Teil dieses Inhalts darf ohne schriftliche Zustimmung durch NIACE für jede Art von Gebrauch adaptiert oder überarbeitet bzw. in andere Veröffentlichungen integriert werden.

Designed and typeset by Book Production Services
Printed in England by Latimer Trend

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1. Einleitung **1**
Ziele dieser Schulungsunterlage
Verwendung dieser Schulungsunterlage
Besondere Situation von Drittstaatsangehörigen
EU-Politik in Zusammenhang mit Drittstaatsangehörigen

2. Effiziente Ansätze zur Unterstützung von Menschen aus anderen Ländern **7**
Interkulturelle Kompetenz und effiziente interkulturelle Arbeit
Beratende Unterstützung zur Förderung des Spracherwerbs
Anforderungen an die Schulungsunterlage zur Unterstützung von Drittstaatsangehörigen

3. Was versteht man unter Drittstaatsangehörigen **17**
Begriffsdefinition
Zahl an Drittstaatsangehörigen in der EU
Jährliche Schwankungen der Zahl an Drittstaatangehörigen in jedem EU-Staat
Herkunftsländer der Drittstaatsangehörigen
Altersprofil der Drittstaatsangehörigen
Lebensumstände der Drittstaatsangehörigen
Stationen im Migrationsprozess und Interaktionen mit DienstleistungsanbieterInnen während dieses Prozesses

4. Praktische Methoden zur Unterstützung von Drittstaatsangehörigen **37**
Wie man mit Drittstaatsangehörigen zusammenarbeitet
Wie man "Kompetenzerhebungsverfahren" einsetzt, um eine grundlegende Bestandsaufnahme der einzelnen Fähigkeiten und Erfahrungen durchzuführen
KundInnenformular – Kompetenzerhebungsverfahren
Wie man Qualifikationen aus anderen Ländern vergleicht
Bewertung und Validierung von Fähigkeiten
Wie man einen Karriereplan verwendet, um einen gangbaren Weg zur Beschäftigung aufzuzeigen
Umgang mit Berechtigungen und Ansprüchen
Sich im Namen von KlientInnen einsetzen
Festlegung Ihrer Dienstleistungskapazität für die direkte Unterstützung von KlientInnen

5. Schulungsaktivitäten **57**

6. Anhang **73**

1. Hinweise zur Verwendung des Fragebogens für die Kompetenzerhebung

Vorwort

Das Projekt IMPACT (Integrating Migrants through the Provision of Adaptability and Competence Training) (2008–2010) beschäftigt sich mit der hohen Arbeitslosenquote, von der bestimmte Gruppen von Drittstaatsangehörigen, die sich legal in der EU aufhalten, betroffen sind jedoch. In diesem Projekt wurden Methoden entwickelt, die es Führungskräften und BeraterInnen in etablierten Einrichtungen der Arbeitsmarktverwaltung ermöglichen, Fähigkeiten und Qualifikationen, die MigrantInnen aus Drittstaaten vor ihrer Ankunft in der EU erlangt haben, zu erkennen und zu erheben, sodass diese Einrichtungen die gesellschaftliche und berufliche Integration von MigrantInnen fördern können. Die Methoden, die von den IMPACT ProjektpartnerInnen in fünf Ländern entwickelt wurden, werden in dieser Schulungsunterlage beschrieben.

Die Beschäftigungsquote von MigrantInnen, die in der EU leben, ist insgesamt niedriger als jene von EU-StaatsbürgerInnen. Zahlreiche MigrantInnen sind in Arbeitsplätzen beschäftigt, die nur eine niedrige Qualifikation erfordern und ihren Qualifikationen und Erfahrungen nicht entsprechen. Gleichzeitig deutet die sich verändernde Demografie der EU darauf hin, dass zukünftig viel von einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung der MigrantInnen am Arbeitmarkt abhängt. Verschiedene Studien belegen, dass MigrantInnen eine Vielzahl von Fähigkeiten und Qualifikationen mitbringen, die weitgehend unerkannt bleiben. Da nur wenige EU-Länder über effiziente Systeme zur Erhebung und Bewertung dieser Fähigkeiten verfügen, führt dies dazu, dass die ArbeitgeberInnen ein mangelndes Verständnis davon, was MigrantInnen anzubieten haben, aufbringen und dass eine hohe Arbeitslosigkeitsrate und Unterbeschäftigung beibehalten werden.

Das Hauptziel des IMPACT Projekts bestand darin, eine Schulungsunterlage für Einrichtungen der Arbeitsmarktverwaltung und lokale/regionale Behörden zur Verfügung zu stellen, um die Bedürfnisse von Drittstaatsangehörigen besser zu verstehen und sich mit nützlichen Ansätzen, die für die Unterstützung von Drittstaatsangehörigen angewandt werden können, vertraut zu machen. Diese Unterlage wurde von Rob Gray, Ljaja Sterland und Jane Watts vom National Institute of Adult Continuing Education (NIACE) in England und Wales, dem führenden Partner des IMPACT Projekts, basierend auf der Arbeit von sämtlichen, nachstehend angeführten ProjektpartnerInnen entwickelt:

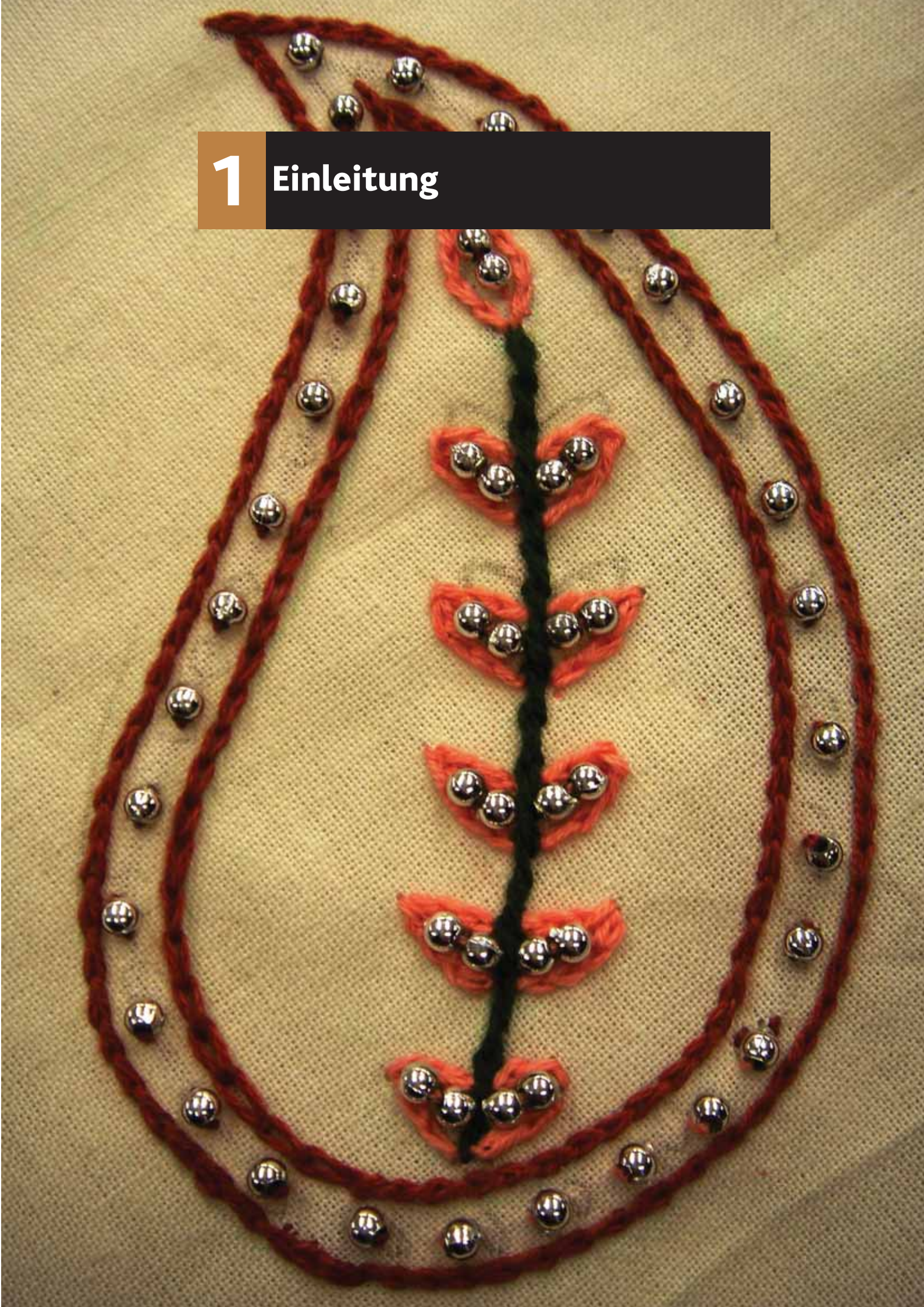
Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen – Österreich
Tür an Tür – Deutschland
Euroqualita – Italien
Gemeente Groningen – Niederlande
NIACE – Zusammen mit Leicester City Council – GB

Im Rahmen des Projekts erfolgte die Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Arbeitsmarktverwaltung, lokalen und regionalen Behörden, nicht staatlichen Organisationen und MigrantInnen in Österreich, Deutschland, Italien, Niederlande und Großbritannien und zielte darauf ab:

- auf die Bedürfnisse von MigrantInnen aufmerksam zu machen;
- Methoden betreffend der Anerkennung der Fähigkeiten und Qualifikationen von MigrantInnen darzustellen, indem MigrantInnen und BeraterInnen der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung eingebunden werden und mit ExpertInnen des Projekts zusammenarbeiten;
- die Eigenschaften, Methoden und Ergebnisse der Darstellungen zu überprüfen, zu studieren und zu evaluieren sowie die Ergebnisse aus den fünf Standorten zu veröffentlichen;
- die Ergebnisse der praktischen Erprobung anzuwenden, Schulungsprogramme für Einrichtungen der Arbeitsmarktverwaltung zu entwickeln und durchzuführen;
- eine Schulungsunterlage für die Verwendung in Arbeitsvermittlungsagenturen innerhalb der EU zu veröffentlichen;
- Empfehlungen für die Entwicklung von Beschäftigungsstrategien für die Integration von MigrantInnen aus Drittstaaten abzugeben und das Trainingsmodul sowie diese Empfehlungen im Rahmen einer Reihe von Konferenzen auf nationaler und europäischer Ebene zu verbreiten.

Wir hoffen, dass sich diese Schulungsunterlage für Sie als nützlich und hilfreich erweisen wird.

Jane Watts, NIACE
Projektkoordinatorin



1 Einleitung

1 Einleitung

Das Projekt IMPACT (Integrating Migrants through the Provision of Adaptability and Competence Training) beschäftigt sich mit der hohen Arbeitslosenquote, von der Drittstaatsangehörige, die sich legal in der EU aufhalten, betroffen sind.

Ziele dieser Schulungsunterlage

Diese Schulungsunterlage ist für die Verwendung in der öffentlichen und privaten Arbeitsmarktverwaltung in EU-Mitgliedsstaaten vorgesehen und soll MitarbeiterInnen und BeraterInnen der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung dazu befähigen:

- sich die Lebensumstände und Bedürfnisse von Drittstaatsangehörigen bewusst zu machen
- deren organisatorische und individuelle interkulturelle Kompetenzen zu berücksichtigen, um eine effiziente Zusammenarbeit mit Drittstaatsangehörigen sicherzustellen
- Ansätze zu erkennen, mit denen Drittstaatsangehörige dabei unterstützt werden können, einen Arbeitsplatz sowie eine Weiterbildung zu finden, die ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht
- sich mit der Art von Fähigkeiten und Qualifikationen, die StaatsbürgerInnen aus anderen Ländern mitbringen, vertraut zu machen.

Ansätze verschiedener Länder in Hinblick auf eine effiziente Bewertung und Validierung der Fähigkeiten und Erfahrungen zu überprüfen und die Anwendung dieser Ansätze zu praktizieren.

Verwendung dieser Schulungsunterlage

Diese Schulungsunterlage wurde für MitarbeiterInnen und BeraterInnen der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung in den EU-Mitgliedsstaaten entwickelt. Sie dient zur Unterstützung von Drittstaatsangehörigen zur Integration in den Arbeitsmarkt.

Abschnitt 2 beinhaltet Ansätze, die die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Ländern fördern.

Abschnitt 3 berücksichtigt die Herkunft, Lebensumstände und Bedürfnisse von Drittstaatsangehörigen.

In Abschnitt 4 werden praktische Methoden zur Unterstützung von Drittstaatsangehörigen vorgestellt.

Abschnitt 5 besteht aus den Schulungsaktivitäten, auf die in den Abschnitten 2, 3 und 4 verwiesen wird. Abschnitt 6 beinhaltet die Anhänge.

Die Beratung von Drittstaatsangehörigen erfordert bestimmte fachliche Kompetenzen und Kenntnisse, stützt sich jedoch auch nachhaltig auf Kompetenzen, die während der beruflichen Erstausbildung eines Beraters / einer Beraterin erworben werden. Diese Schulungsunterlage stellt nicht den Anspruch, eine professionelle Beratungsausbildung zu ersetzen, sondern diese zu ergänzen, indem nützliche Methoden und Ansätze zur Anwendung in diesem Spezialgebiet vermittelt werden.

Während zahlreiche Kernkomponenten und -kompetenzen eine gewisse Ähnlichkeit aufweisen, bestehen innerhalb der EU Unterschiede zwischen den Ansätzen der Beratungstätigkeit.

Diese Schulungsunterlage wurde entwickelt, um deren Anwendung in sämtlichen EU-Staaten, in denen Einzelberatung für MigrantInnen aus Drittstaaten angeboten wird, zu ermöglichen. Individuelle Schulungsaktivitäten müssen von den TrainerInnen maßgeschneidert werden, um diese an Unterschiede in Hinblick auf unterschiedliche Ansätze und Sichtweisen innerhalb der einzelnen EU-Staaten anzupassen. Während der Zusammenarbeit mit AkteurInnen des IMPACT Projekts zeigte sich, dass in jedem Mitgliedsstaat eine Vielzahl von Trainingsmöglichkeiten und -methoden eingesetzt werden.

Mehrere EU-Länder wie zum Beispiel Deutschland, Niederlande und Großbritannien, haben, „maßgeschneiderte" Dienstleistungen anzugeboten. Damit ist die Bereitstellung von Dienstleistungen gemeint, die auf individuelle Bedürfnisse und Wünsche abgestimmt sind. Dies steht im Gegensatz zu einem *Einheitsansatz*:* In den bisherigen Einheitsansätzen wurden die Bedürfnisse von Minderheitsgruppen wie z.B. Drittstaatsangehörige, kaum erfüllt. Aus diesem Grund ist es wahrscheinlich, dass ein maßgeschneiderter Ansatz dazu führen wird, dass Drittstaatsangehörige Unterstützung für ihre spezifischen Bedürfnisse wie beispielsweise die Erhebung und Bewertung ihrer besonderen Fähigkeiten und Qualifikationen erhalten. Wir haben daher versucht, diese Schulungsunterlage so zu gestalten, dass sie für Dienstleistungen, die auf maßgeschneiderten Ansätzen basieren, von Nutzen ist.

* *Raising expectations and increasing support: Reforming welfare for the future.* (2008) Department for Work and Pensions. London

Besondere Situation von Drittstaatsangehörigen

Die Beschäftigungsquote von MigrantInnen, die in der EU leben, ist niedriger als jene von EU-StaatsbürgerInnen. Zahlreiche MigrantInnen sind in Arbeitsplätzen beschäftigt, die nur eine niedrige Qualifikation erfordern und ihren Qualifikationen und Erfahrungen nicht entsprechen.** Vor dem Hintergrund einer europaweit alternden Gesellschaft wird zukünftig die steigende Erwerbsbeteiligung der Drittstaatsangehörigen zur Aufrechterhaltung des Wohlstandes von wachsender Bedeutung werden. Zahlreiche Studien belegen andererseits, dass viele arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten und Qualifikationen der Zugewanderten ungenutzt bleiben, da eine Wahrnehmung der vorhandenen Defizite im Vordergrund steht.

Ohne effiziente Erhebung und Bewertung von Fähigkeiten fällt es ArbeitgeberInnen schwer, zu verstehen oder darauf zu vertrauen, was Drittstaatsangehörige anzubieten haben. Dies kann die hohe Arbeitslosigkeitsrate und Unterbeschäftigung, von der MigrantInnen betroffen sind, weiterhin verstärken.

Die mangelnde Anerkennung der bestehenden Fähigkeiten von Drittstaatsangehörigen führt zu einem Verlust von verwertbaren Fähigkeiten und Berufserfahrungen in der EU und schafft ein Hemmnis für Integration. Drittstaatsangehörige sind aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung häufig isoliert und auf Sozialhilfe angewiesen, wodurch ihnen und ihren Familien der Zutritt zu verschiedenen Bereichen der etablierten Gesellschaft verwehrt ist.

Bei vorangegangenen Arbeiten, die die IMPACT ProjektpartnerInnen und ihre MitarbeiterInnen auf diesem Gebiet geleistet haben, hat sich herausgestellt, dass Arbeitsmarktverwaltungen frühere Arbeitserfahrungen und Qualifikationen, die Drittstaatsangehörige außerhalb der EU erworben haben, nicht berücksichtigen bzw. dass Bewertungs- und Validierungssysteme, sofern vorhanden, nicht genutzt werden. Dies hat zur Folge, dass qualifizierte MigrantInnen in Tätigkeiten, die keine Aufstiegsmöglichkeiten bieten und geringe Qualifikation erfordern, eingesetzt oder in unpassenden Ausbildungs- und Trainingsprogrammen untergebracht werden.

** *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Towards a Common Immigration Policy* (2007) For more information, go to: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0780:EN:NOT

In kurzfristigen Kleinprojekten wurde versucht, das Problem der mangelnden Anerkennung der Fähigkeiten und Qualifikationen von MigrantInnen einschließlich der Drittstaatsangehörigen anzusprechen. Ein Großteil dieser Projekte, die gewöhnlich von nicht staatlichen Organisationen geleitet werden, erwies sich als erfolgreich bei der Arbeit mit kleinen MigrantInnengruppen. Zum Beispiel arbeitete das Projekt Progress GB (ein ESF–Equal Projekt) mit MigrantInnen, die bereits Erfahrungen in bestimmten Berufsfeldern gesammelt hatten. 60% davon fanden eine Beschäftigung, nachdem ihre Fähigkeiten in Großbritannien validiert wurden.
Um das Problem letztlich auf umfassende Weise anzugehen, müssen die etablierten nationalen Behörden dabei unterstützt werden, bestehende Erhebungs-, Bewertungs- und Validierungssysteme einzusetzen, diese weiterentwickeln und etwaige Mängel beheben.

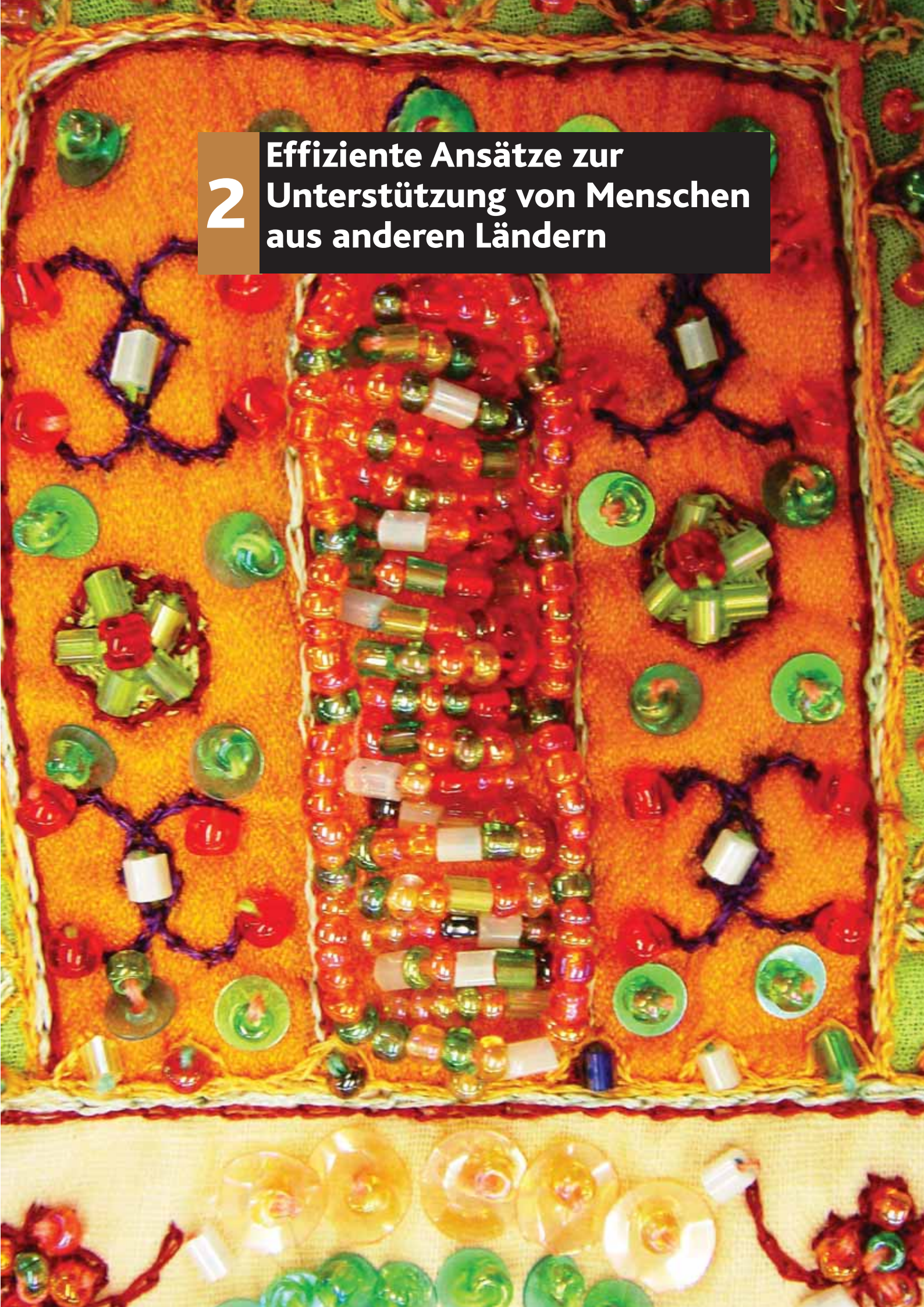
EU-Politik in Zusammenhang mit Drittstaatsangehörigen

Im Jahr 2004 übernahm der Europäische Rat eine Reihe von Prinzipien zur Förderung von Entwicklungen, die die Integration von MigrantInnen unterstützen sollen.[1] Als Reaktion darauf legte der Europarat eine Common Agenda for Integration (= Gemeinsame Integrationsagenda),[2] vor, welche einen Rahmen für die Entwicklung eines europäischen Ansatzes zur Integration von Drittstaatsangehörigen innerhalb der Europäischen Union darstellte. Dieser Ansatz wurde während einem informellen Treffen der für Integration zuständigen EU-MinisterInnen im Jahr 2007 ausgearbeitet.

Zuletzt hat der Europäische Rat die Notwendigkeit betont, einen weltweit kohärenten Ansatz hinsichtlich Integrationspolitik, Steuerung von Flüchtlingsströmen und Zusammenarbeit innerhalb der Herkunftsländer sowie die ergänzende Verbindung zwischen Migration und Integration[3] zu fördern. Die Ansicht, dass Integration ein dynamischer, wechselseitiger Prozess ist, in den sowohl die ZuwanderInnen als auch die Aufnahmegesellschaft involviert sind, sowie die Notwendigkeit, den Umgang mit einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft zu verbessern, wurden betont. Außerdem wurde hervorgehoben, welche Rolle lokale InteressenvertreterInnen, einschließlich lokaler Regierungen und Städte, bei der Umsetzung der Integrationsprogramme spielen.

1 *Common Basic Principles for Immigrant Integration Policy in the European Union*, 2004, European Council Document 14615/04
2 *A Common Agenda for Integration*, 2005, COM (2005) 389 final
3 *Council conclusions on the strengthening of integration policies in the European Union by promoting unity in diversity*, 2007, Council document 10504/07

Das Arbeitsprogramm des Europäischen Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen, *Community Actions 2007*, formulierte eine Reihe von Prioritäten und Zielen, die im Zuge dieser Gemeinschaftsaktionen verfolgt werden. Dabei fokussiert dieses Projekt auf das Ziel „Schwierigkeiten in Verbindung mit der formalen Anerkennung von Qualifikationen, flexiblere Möglichkeiten für die Erkennung und Bewertung von Fähigkeiten und Vermeidung von „Brain Waste" (= Verschwendung von Wissen)" zu vermindern Das IMPACT Projekt wurde dem Europäischen Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen, *Community Actions 2007*, vorgeschlagen und mit Mitteln aus diesem Fonds finanziert.



2 Effiziente Ansätze zur Unterstützung von Menschen aus anderen Ländern

2 Effiziente Ansätze zur Unterstützung von Menschen aus anderen Ländern

Interkulturelle Kompetenz und effiziente interkulturelle Arbeit

Das Projekt Intercultural Competence Assessment (INCA) definiert interkulturelle Kompetenz als "Menschen, die in einer Gruppe arbeiten, deren Mitglieder unterschiedliche kulturelle Hintergründe haben, eine effiziente Interaktion, die für andere akzeptabel ist, zu ermöglichen. "[4].

CILT[5] definiert effiziente interkulturelle Arbeit als "Zusammenarbeit mit Menschen aus verschiedenen Ländern oder unterschiedlichen Kulturen auf eine Weise, die eine offene und gegenseitige Interaktion, ein besseres Verständnis und verbesserte Leistung fördert". Die Standards beschreiben, dass eine effiziente interkulturelle Arbeit folgende Auswirkungen hat:

- verbesserte Kommunikation
- Arbeitsverhältnisse, die von gegenseitigem Respekt und Unterstützung geprägt sind
- erhöhte Produktivität und
- verbesserter Kundenservice.

Der Erwerb von interkulturellen Kompetenzen passiert nicht automatisch, da dies sowohl vom persönlichen Ansatz des Beraters / der Beraterin als auch von Kenntnissen und Fähigkeiten abhängt. Daher soll ein/e BeraterIn, der/die interkulturelle Kompetenzen erlangen möchte:

- einfühlsam auf wahrnehmbare Veränderungen im Verhalten, in der Körpersprache oder Stimmlage einer Person reagieren
- Interesse dafür zu bekunden, wie Menschen eine Situation empfinden oder erleben
- Einfühlungsvermögen aufbringen, um einschätzen zu können, wie man von anderen wahrgenommen wird
- die Art und Weise, wie die Person auf die obigen Erkenntnisse reagiert, verändern können.

---

4 INCA Assessor Manual, INCA, 2004
5 UK National standards for intercultural Working, 2008, CILT

Abb. 1 Diagramm des Papadopoulos, Tilki and Taylor Modells für die Entwicklung kultureller Kompetenzen.

In den *UK National Standards for Intercultural Working*, 2008, beschreibt CILT daher effiziente kulturelle Arbeit als etwas, das im Laufe der Zeit über Erfahrungen und Reflexion gelernt wird.

Es wurden Versuche unternommen, herauszufinden wie man eine Person dabei unterstützen kann, interkulturelle Kompetenz zu erlangen. Das Papadopoulos, Tilki and Taylor Modell [6] für den Erwerb von kulturellen Kompetenzen bei MitarbeiterInnen im Gesundheitsbereich definiert kulturelle Kompetenz als "die Fähigkeit, effiziente Gesundheitspflege unter Berücksichtigung der kulturellen Überzeugungen, Verhalten und Bedürfnisse der Menschen zu gewährleisten". Das veranschaulichte Modell beinhaltet einen zyklischen Prozess, bei dem ein Individuum zuerst ein kulturelles Bewusstsein entwickelt, kulturelles Wissen erlangt und infolgedessen

6 *Trans-cultural care, a guide for health care professionals*, Papadopoulos, I. Tilki, M. and Taylor, G., 1998

kulturelle Sensibilität entwickelt. Angesichts dieser erhöhten Sensibilität während der Entwicklung ihrer Fähigkeiten erwirbt die Person zunehmend kulturelle Kompetenzen. Da Kultur als ein vielfältiger und dynamischer Prozess betrachtet wird, sind der Entwicklung des kulturellen Bewusstseins eines Individuums keine Grenzen gesetzt. Daher ist die Entwicklung von kulturellen Kompetenzen ein anhaltender Reflexionsprozess.

Wenn sich ein/e BeraterIn beispielsweise Fachwissen über Ausbildung und Arbeitsvereinbarungen in anderen Ländern aneignet, wird er/sie wahrscheinlich über ein besseres Verständnis verfügen und bei der darauf folgenden Diskussion über Qualifikationen und Kenntnisse eines Klienten / einer Klientin aus einem Drittstaat zu einer effizienteren Kommunikation fähig sein. Infolge dessen wird der/die BeraterIn den Erhebungs-, Bewertungs- und Validierungsprozess effizienter durchführen und gestalten.

Umgang mit Diversität

Diversität kombiniert sämtliche verfügbaren Ressourcen und zielt darauf ab, diese bestmöglich zu aktivieren und die Zusammenarbeit zu optimieren. Das der Diversität zugrunde liegende Prinzip besagt, dass die Dynamik der Unterschiede (oder des Andersseins) – ungeachtet ihrer tatsächlichen Form – gemeinsame Merkmale aufweist. Diversität ist die treibende Kraft, anhand derer Unterschiede zum Wohle aller Beteiligten durch bewusste Anerkennung und pro-aktive Einbeziehung systematisch eingesetzt werden. Sie wird auch in öffentlichen Behörden, Städten, Regionen und Ländern angewandt. Migrationsthemen wie zum Beispiel Volkszugehörigkeit, Rasse, kulturelle Identität und Nationalität nehmen im Rahmen der Diversitätskonzepte international unterschiedliche Positionen ein. Die zunehmende Diversität in den Arbeitsmärkten (infolge von Mobilität, Migration, Demografik und sich verändernden Werten) bietet mehr als nur einen Grund, die etablierten Herangehensweisen zu überdenken. Die „Diversity Praxis Studie" von "Ungleich Besser Diversity Consulting" zeigt, dass 35% der deutschen Unternehmen davon ausgehen, dass ethnische Minderheiten zunehmendes Potenzial in den Arbeitsmarkt einbringen könnten.

Die Umsetzung des Diversitätsansatzes beinhaltet einerseits die tatsächliche Berücksichtigung dieses Aspekts, um Veränderungen herbeizuführen. Andererseits muss Diversität in die Politik und in Prozesse und Vorgänge innerhalb der Organisationen nachhaltig integriert werden. ("*Ungleich Besser Diversity Consulting*", Michael Stuber)

➤ **siehe Schulungsaktivität – Abschnitt 5**

Fallbeispiel: Alma

Alma Duran Merk's Vater ist Katalane und ihre Mutter ist US-Amerikanerin. Alma besitzt die amerikanische Staatsbürgerschaft. Alma (48) wuchs in ihrer Kindheit in Mexiko und in den USA mehrsprachig (Katalanisch, Spanisch und Englisch) auf. Sie studierte Sozial- und Kommunikationswissenschaften mit Schwerpunkt Massenmedien, Anthropologie und Literatur an einer mexikanischen Universität. Nach Abschluss des Studiums arbeitete sie fünf Jahre lang für einen mexikanischen Fernsehsender, bei dem sie Dokumentarfilme und Kulturprogramme produzierte. Außerdem absolvierte sie einen zweijährigen Lehrgang mit Schwerpunkt Film- und Fernsehproduktion an der University of California, Los Angeles. „Meine Arbeit war stets sehr international ausgerichtet" erklärt sie, weil sie lange Zeit mit Regisseuren aus der ganzen Welt zusammengearbeitet hat. Als sie ihren Ehemann kennen lernte, pendelte sie anfangs zwischen Los Angeles und Augsburg hin und her; dies stellte sich jedoch als „ziemlich problematisch und teuer" heraus. Daher beschloss sie, nach Deutschland zu übersiedeln und war der Meinung, dass sie mit nahezu zwanzigjähriger Berufserfahrung in der Medienbranche, ihren Universitätsabschlüssen, ihrer Spezialisierung und zahlreichen Auszeichnungen, die sie für Arbeit erhalten hatte, keine Schwierigkeiten haben würde, ihre Karriere fortzusetzen. Nach ihrer Hochzeit im Jahr 2000 begann sie Deutsch zu lernen. Aufgrund der wirtschaftlichen Konsequenzen der Terroristenanschläge vom 11. September 2001 gingen mehrere Produktionsfirmen in Konkurs und der amerikanische Medienbereich, ihr wichtigster Kunde, vergab im Allgemeinen viel weniger Aufträge. Sie war dazu gezwungen, ihr Berufsleben zu überdenken und bewarb sich um ein Master of Arts Studium. Obwohl sie sämtliche Universitätsabschlüsse auf eigene Kosten übersetzen ließ, konnte ihr niemand sagen, wie sie ihre Dokumente vergleichen und bewilligen lassen könnte. Sie wurde zwischen verschiedenen Organisationen und einzelnen Personen innerhalb dieser Organisationen hin und her geschickt. Ständig wurde sie von Menschen voller Erstaunen fragt, warum sie ihr Studium fortsetzen wollte – „Sie sind zu alt" erwiderten diese. Sie war schockiert, als ihr ein Berater des Arbeitsmarktservice erklärte, dass Menschen mit hispanischen Wurzeln eine gute Chance auf einen Job als Reinigungsfrau oder auf eine Ausbildung zur Krankenpflegerin hätten oder bestenfalls Spanisch unterrichten könnten. Dies hatte sie sich in Deutschland niemals erwartet. Ungeachtet all dieser Probleme schaffte sie es, sich an einer

Universität einzuschreiben, obwohl ihre Universitätsabschlüsse nicht anerkannt wurden. Im Jahr 2007 schloss sie ihr Studium der Soziologie, Ethnologie und Literatur mit der Gesamtnote 1,2 ab. Später erhielt sie eine Anstellung an der Universität von Augsburg, zunächst als Tutorin für ausländische StudentInnen, später als Forschungsassistentin und seit 2009 als Forschungsmitarbeiterin. Derzeit schließt sie ihre Promotion in Europäischer Ethnologie ab.

Beratende Unterstützung zur Förderung des Spracherwerbs

Nach unserer Erfahrung benötigen KlientInnen, die keine grundlegende Konversation in der relevanten EU-Sprache führen können, die Unterstützung durch DolmetscherInnen, um die Materialien benutzen zu können. Es kann vorkommen, dass die Lesekompetenzen eines Klienten / einer Klientin wesentlich besser oder schlechter als seine/ihre mündliche Kenntnis der EU Sprache sind. Aus diesem Grund ist es erforderlich, Informationen auch für KlientInnen, die die Sprache des Gastgeberlands relativ gut sprechen, übersetzen zu lassen.

Dolmetschen ist ein wesentlicher Bestandteil der Förderung einer kulturell angepassten und einfühlsamen Beratung. Es ist daher wichtig zu berücksichtigen, wie verschiedene Arbeitsmodelle eine derartige Praxis fördern und unterstützen können. Die Angebotspalette zur sprachlichen Unterstützung in der Beratung kann folgendes umfassen:

- firmeninterner Dolmetsch- und Übersetzungsdienst
- firmeninterne zweisprachige Fachkräfte
- Angebote von lokalen Behörden oder sonstigen öffentlichen Diensten
- Extern vergebene Dolmetsch- und Übersetzungsdienste – über Dolmetschagenturen oder MigrantInnen-Vereine
- Nationale telefonische Beratungsdienste in der Muttersprache, sofern vorhanden.

Die Kosten für Dolmetsch- und Übersetzungsdienste können sehr hoch sein. Diese Kosten können verringert werden, wenn

- Kooperationsabkommen zwischen Beratungsdiensten und MigrantInnen und Flüchtlingen getroffen werden, die gewillt sind, Unterstützung für Dolmetschtätigkeiten anzubieten

- der Anbieter der Beratungsleistungen versucht, Personen als BeraterInnen (zweisprachige Fachkräfte) anzustellen, die über Kenntnisse einer zweiten Fremdsprache, die eine Hauptsprache eines Klienten aus einem Drittstaat ist, verfügt

- Personen, die über Kenntnisse einer zweiten Fremdsprache, die eine Hauptsprache eines Klienten ist, verfügen, dazu angeregt werden, freiwillige Unterstützung für den Beratungsdienst anzubieten.

➤ **siehe Schulungsaktivität 2 – Abschnitt 5**

Anforderungen an die Schulungsunterlage zur Unterstützung von Drittstaatsangehörigen

Um eine Unterstützung von Drittstaatsangehörigen zu ermöglichen, müssen zusätzliche Ressourcen innerhalb der beratenden Organisationen vorhanden sein. Dies kann folgendes beinhalten:

- höhere Schulungsbudgets und -dauer, um es BeraterInnen zu ermöglichen, die Unterstützung von Menschen aus anderen Ländern erfolgreich zu meistern

- finanzielle Mittel für Dolmetschdienste und Übersetzung von Materialien zur Förderung des Spracherwerbs

- Zeit für BeraterInnen, um Beratungs- und Validierungsprozesse für Drittstaatsangehörige durchführen zu können

- finanzielle Mittel, die die Kosten für die Übersetzung von Dokumenten in Bezug auf Kompetenzen und Qualifikationen abdecken

- verstärktes Heranziehen von Vergleichssystemen/systematischen Vergleichen, um es MitarbeiterInnen zu ermöglichen, Dienste wie beispielsweise NARIC sowie Dienstleistungen, die von Berufverbänden und Regulierungsbehörden angeboten werden, in Anspruch zu nehmen

- zusätzliche Flexibilität, um es BeraterInnen zu ermöglichen, auf unvorhergesehene Gegebenheiten und ungewöhnliche Situationen zu reagieren, die während der Arbeit mit einer vielfältigen Kundengruppe unter schwierigen Umständen auftreten können.

Für die Versorgung von MigrantInnen aus Drittstaaten stehen teilweise nur spärliche Ressourcen zur Verfügung, da die nationalen Ausgaben oft andere Prioritäten haben. Unter diesen Umständen ist es von entscheidender Bedeutung, die Auswirkung von niedrigeren Ressourcen auf die angebotenen Dienste genau zu beobachten, um sicherzustellen, dass diese dennoch in einem zufrieden stellenden Maß erbracht werden. In gewissen EU-Staaten können spezielle Maßnahmen wie beispielsweise Dienstleistungen für Drittstaatsangehörige an DienstleistungsanbieterInnen vergeben werden. Diese stehen im Gegensatz zu jenen Dienstleistungen, die Bestandteil der vom Staat zur Verfügung gestellten beruflichen Beratungsdienste sind. Bei Dienstleistungen, die an andere vergeben werden, besteht die Gefahr, dass Ressourcen in geringem Maße vorhanden sind, da die GeldgeberInnen bestrebt sind, die Auftragskosten zu verringern, und kleinere Beratungsdienste nicht von den Größenvorteilen, die in größeren Betrieben zur Geltung kommen, profitieren.

Fallbeispiel: Camaran

Herr Al-Jaff ist Kurde und kommt aus dem Irak. Im Irak ging Herr Al-Jaff nach seiner Matura auf die Technische Universität in Bagdad, wo er dann sein vierjähriges Elektrotechnik-Studium absolvierte. Anschließend erhielt Herr Al-Jaff einen sehr guten Posten als Elektroingenieur in Kerkuk. Seine berufliche Karriere musste Herr Al-Jaff aus politischen Gründen abbrechen und floh 1992 mit 30 Jahren nach Österreich, wo ihm dann die Flüchtlingseigenschaft zuerkannt wurde. Herr Al-Jaff spricht neben Kurdisch auch Arabisch, Deutsch und Englisch in Wort und Schrift. Anfangs dachte Herr Al-Jaff, dass er in Österreich nicht arbeiten darf und inskribierte sich aufgrund dessen im Jahre 1993 mit den vorhandenen Zeugnissen an der TU Wien für die Fachrichtung Elektrotechnik. Er ließ bei verschiedenen Professoren seine Fächer anrechnen und begann anschließend zu studieren. Sein Studium konnte Herr Al-Jaff aus familiären und finanziellen Gründen nicht beenden. Für den Abschluss seines Studiums benötigt Herr Al-Jaff noch eine Vorlesung, eine Laborübung und die Diplomarbeit.

Herr Al-Jaff hatte als anerkannter Konventionsflüchtling die Chance, kostenlos mehrere Deutschkurse zu besuchen, anfangs als Anfänger, dann als Fortgeschrittener. Danach war Herr Al-Jaff in der Lage sich durch den Arbeits- und Lebensalltag zu schlagen. Auch seine Englischkenntnisse mit Schwerpunkt Technik konnte er mit Unterstützung des Arbeitsmarktservice Wien (AMS) in Form von Einzelunterricht aufbessern.

Mit den Inhalten und dem Wissen von Elektrotechnik war Herr Al-Jaff in der Lage in Österreich in seinem Beruf Österreich zu arbeiten. Gefehlt haben ihm anfangs die Computerkenntnisse, da es im Irak mangels Computer kaum Möglichkeit gab, auch tatsächlich an Computern zu arbeiten. So eignete sich Herr Al-Jaff mit eigenem Ermessen die notwendigen Kenntnisse. Herr Al-Jaff hätte für seine Arbeit eine UNIX Kurs benötigt. Mit diesem Anliegen ging er zu seiner AMS Beraterin, erhielt jedoch nur einen 8-wöchigen LINUX Kurs, mit der Begründung, der UNIX Kurs zu teuer sei. Damit erwarb Herr Al-Jaff zwar einen Europäischen Computerführerschein, der für die Ausübung seines Berufes jedoch keine Relevanz hatte. Mittlerweile verfügt Herr Al-Jaff über hervorragende Computerkenntnisse, die er sich selbst im Laufe der Zeit angeeignet hat.

Auch seinen im Irak erworbenen Führerschein der Gruppe B hat Herr Al-Jaff nach einer erfolgreichen Fachprüfung umschreiben können.

In Wien hatte Herr Al-Jaff mit seinem ausländischen Abschluss einmal die Möglichkeit als Computertechniker zu arbeiten. Inhaltlich war Herr Al-Jaff dieser Arbeit voll gewachsen. Allerdings erlebte Herr Al-Jaff massive diskriminierende und rassistische Übergriffe, bis er sich dem psychischen Druck nicht mehr widersetzen konnte und seine Arbeit aufgab. Herr Al-Jaff gab an, dass der Arbeitsalltag damit begann, dass die Arbeitskollegen die Kronenzeitung vorlasen und daraus zitierten, was Ausländer so an Kriminalitäten anstellten. Seine Bemühungen und Hoffnungen in seinem Beruf als Computertechniker wieder Fuß zu fassen, wurden durch die zahlreichen - von den Firmen in der Regel nicht mal beantworteten Bewerbungen - niederschlagen.

Ansonsten schlug sich Herr Al-Jaff mit verschiedenen Tätigkeiten wie Kochen, Übersetzen und Reparaturarbeiten durch. Kochen ist eine Leidenschaft von Herrn Al-Jaff. So übernimmt er immer wieder Catering Aufträge und freut sich, wenn sich Freunde und Gäste mit seinem Essen beglücken. Herr Al-Jaff wünscht sich ein eigenes Lokal und hat dafür auch schon eine Jungunternehmerberatung des AMS Wien in Anspruch genommen. Für die Realisierung seines Wunsches fehlt ihm jedoch bislang das nötige Kapital. Zurzeit betreut Herr Al-Jaff mit Freude seine zweijährige Tochter und ist für den Haushalt zuständig. Seine Lebenspartnerin ist Österreicherin und arbeitet in ihrem Beruf als Wissenschaftlerin und erhält damit finanziell die Familie.

3 Was versteht man unter Drittstaatsangehörigen

3 Was versteht man unter Drittstaatsangehörigen

Begriffsdefinition

Der Begriff Drittstaatsangehörige/r bezieht sich auf Menschen, die in die EU zugewandert sind und:

- keine StaatsbürgerInnen eines der 27 EU-Mitgliedsstaaten sind bzw
- kein Asyl von einem EU-Staat beantragen
- keinen Flüchtlingsstatus und keinerlei subsidiären Schutz von einem EU-Staat erhalten haben.

Zahl an Drittstaatsangehörigen in der EU

Die statistische Erhebung der Anzahl an Drittstaatsangehörigen in der EU stellt eine Herausforderung dar, da transeuropäische Datensätze in einem oder mehreren Staaten oft Datenlücken aufweisen und nationale Datensätze häufig nicht miteinander vergleichbar sind, weil verschiedene Umfragekriterien angewandt wurden. Um diese Schwierigkeiten zu bewältigen, hat das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) Richtlinien und Anleitungen für Mitgliedsstaaten erstellt, um es diesen zu ermöglichen, passende Daten aus ihren administrativen Aufzeichnungen oder nationalen Umfragen an Eurostat zu senden. Die in nachstehender Abb. 2 enthaltenen Eurostat Daten veranschaulichen die Anzahl an Drittstaatsangehörigen, die im Jahr 2007 in eine Auswahl an EU-Mitgliedsstaaten einwanderten.[7]

7 Daten aus den verbleibenden EU-Staaten sind bei Eurostat leider nicht erhältlich

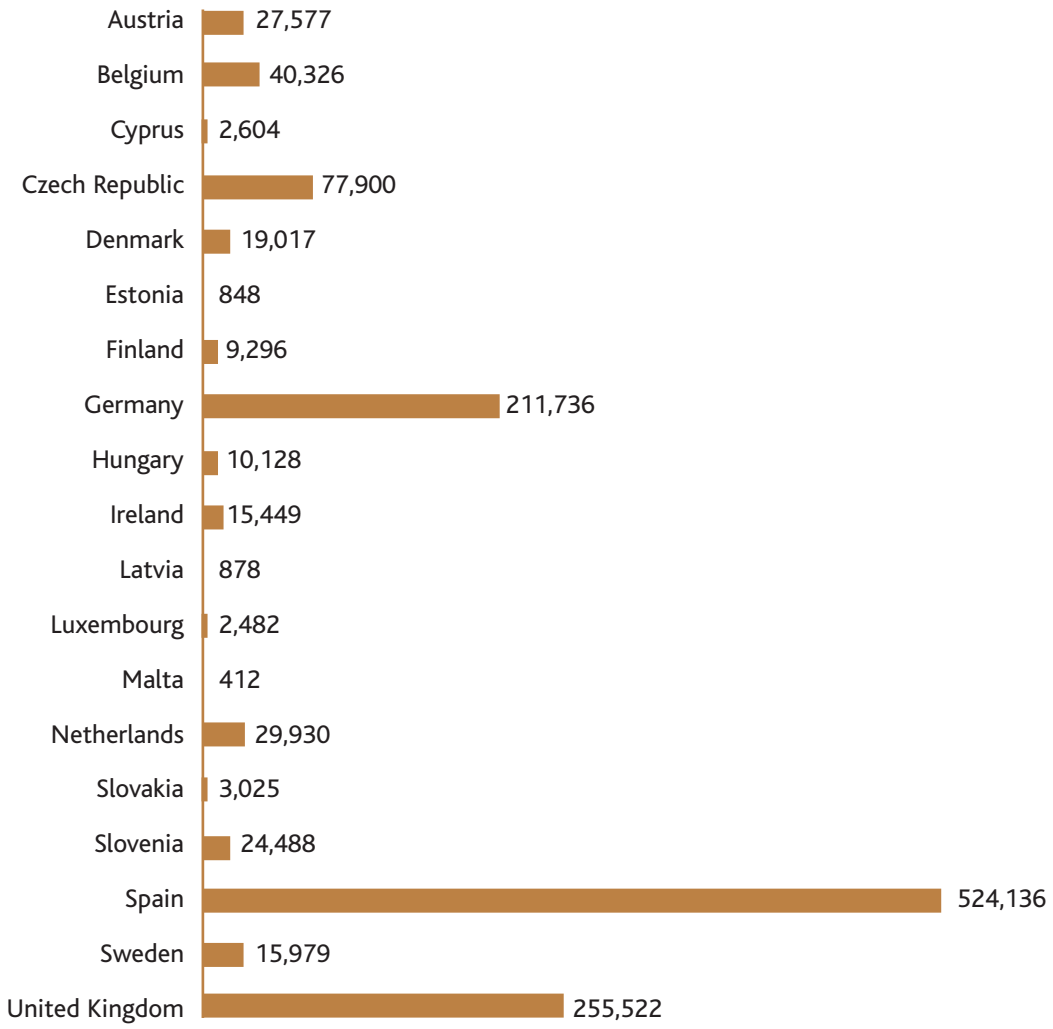


Abb. 2 Drittstaatsangehörige, die 2007 in EU-Staaten zugewandert sind.[8]

Jährliche Schwankungen der Zahl an Drittstaatangehörigen in jedem EU-Staat

Die Gesamtzahl an Drittstaatsangehörigen in einem EU-Staat in einem bestimmten Jahr hängt von folgenden Punkten ab:

- jährliche Zahl an zuwandernden Drittstaatsangehörigen. Diese wird von politischen Faktoren wie Änderungen der Einwanderungspolitik, wirtschaftlichen Faktoren wie beispielsweise eine Zu- oder Abnahme der verfügbaren Arbeitsplätze oder sozialen Faktoren wie beispielsweise eine

8 Angepasste Zahl an Drittstaatsangehörigen, von der die Zahl an Individuen, die Asylanträge stellen sowie EU-MigrantInnen, die in einen EU-Staat einwandern, abgezogen wurde. Siehe http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes

Zu- oder Abnahme der Studienplätze für StudentInnen außerhalb der EU beeinflusst. Die Daten in Abb. 3 zeigen, wie die Zahl der Drittstaatsangehörigen, die nach Österreich zuwanderten, von 2002 bis 2007 schwankten

- jährliche Zahl an auswandernden Drittstaatsangehörigen. Faktoren, die die Emigrationsrate beeinflussen, beinhalten wirtschaftliche Faktoren wie beispielsweise einen Rückgang der verfügbaren Arbeitsplätze in diesem Staat oder einen Anstieg der verfügbaren Arbeitsplätze im Herkunftsland, politische Faktoren wie beispielsweise Gesetzesänderungen, die Drittstaatsangehörige betreffen, oder soziale Faktoren wie beispielsweise ein verstärkter oder verminderter Zugang zu Wohnungen oder Sozialleistungen

- jährliche Zahl an Drittstaatsangehörigen, die die Staatsbürgerschaft eines EU-Staates annehmen. Nach der Erlangung der Nationalität eines europäischen Staats gelten diese Personen nicht mehr als Drittstaatsangehörige. Die Zahl an Personen, die die EU-Staatsbürgerschaft annehmen, wird von rechtlichen Änderungen der Anforderungen für die Beantragung einer Staatsbürgerschaft beeinflusst.

Die Interaktion dieser Faktoren wird im Abb. 4 veranschaulicht.

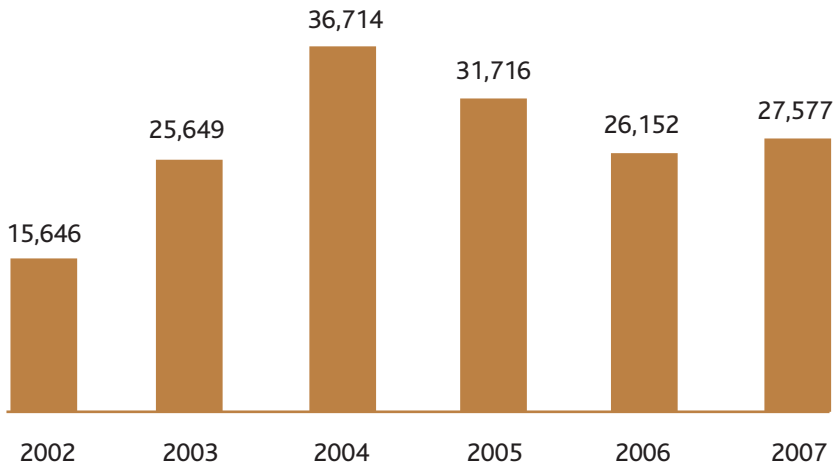


Abb. 3. Die schwankende Zahl der Menschen, die zwischen 2002 und 2007 nach Österreich einwanderten.[9]

9 Daten von Eurostat

Abb. 4

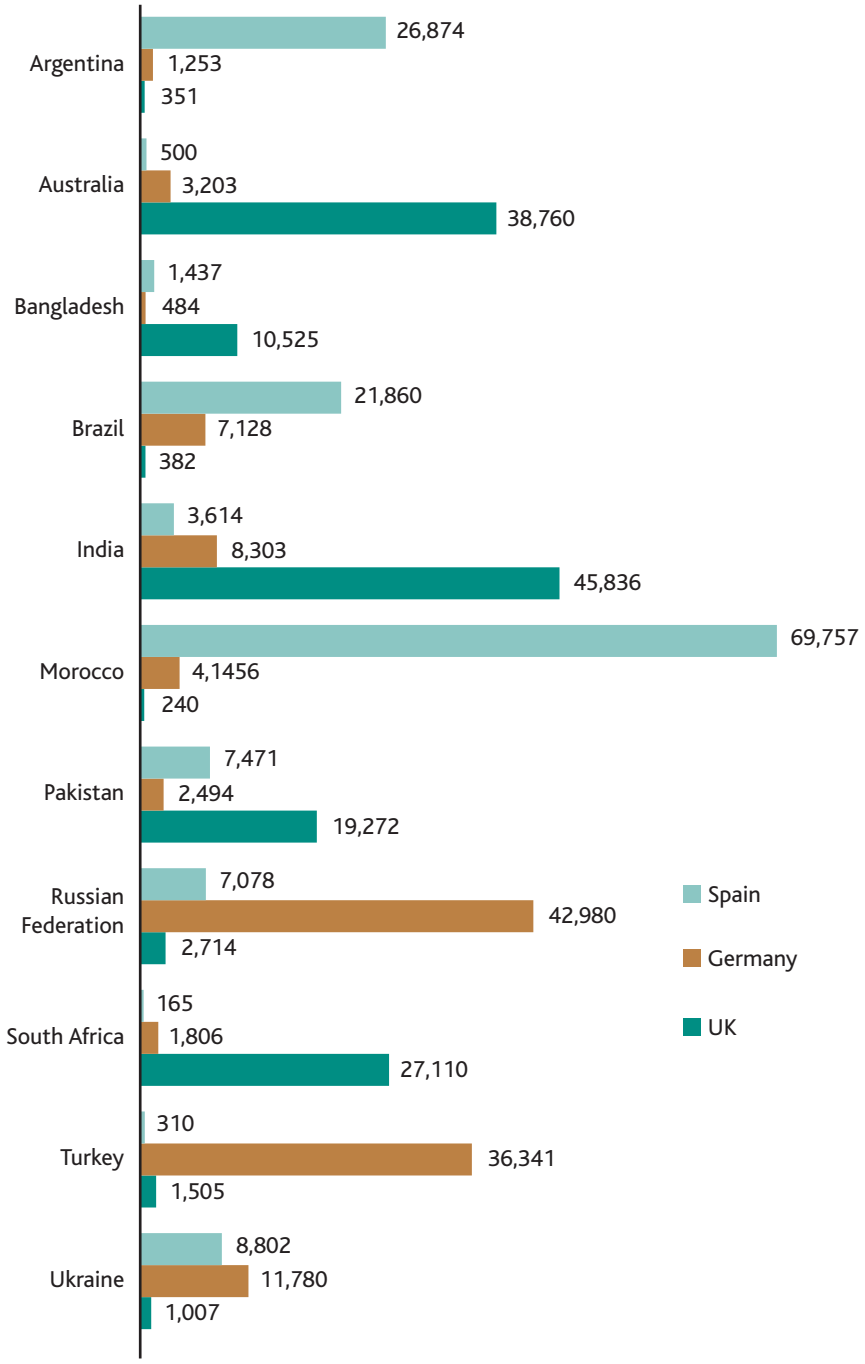


Abb.5 Unterschiede zwischen den Herkunftsländern der Drittstaatsangehörigen, die im Jahr 2005 nach Deutschland, Spanien und Großbritannien einwanderten.[10]

10 Daten von Eurostat

Herkunftsländer der Drittstaatsangehörigen

Obwohl die Gründe für eine Migration vielfältig sind, wie zum Beispiel wirtschaftliche Notwendigkeit, persönliche Gründe oder Karrieremöglichkeiten, wird die Anziehung, die ein bestimmtes EU-Land auf MigrantInnen ausübt, von weiteren Faktoren beeinflusst. Diese Faktoren beinhalten frühere historische Verbindungen zwischen dem Herkunftsland des Migranten / der Migrantin und dem EU-Staat (wie zum Beispiel Kolonisation, militärische Interventionen, kulturelle, wirtschaftliche und politische Verbindungen); Migrationsmuster und -politik (welche ebenfalls von historischen Verbindungen beeinflusst werden können); Staatsbürgerschaftspolitik sowie die wirtschaftlichen and arbeitsmarktpolitischen Anforderungen des jeweiligen EU-Staats. Zum Beispiel fühlen sich Menschen mit deutschen Vorfahren und russischer Staatsbürgerschaft zu Deutschland hingezogen, weil es ihnen die deutsche Staatsbürgerschaftspolitik ermöglicht, aufgrund ihrer Abstammung eine deutsche Staatsbürgerschaft zu beantragen.

Diese Gruppe der deutschen SpätaussiedlerInnen ist verpflichtet, eine Bescheinigung gemäß dem Bundesvertriebenengesetz einzuholen, damit ihr später die deutsche Staatsbürgerschaft zuerkannt werden kann. Somit gelten sie im legalen und statistischen Sinne als deutsche StaatsbürgerInnen. Ungeachtet dessen weisen ihre gesellschaftliche Situation und die Integrationsprobleme, mit denen sie am Arbeitsmarkt konfrontiert, zahlreiche Ähnlichkeiten zu den Problemen anderer MigrantInnen, wie beispielsweise Drittstaatsangehörige, auf.

➤ **siehe Schulungsaktivitäten 3 und 4 – Abschnitt 5**

Altersprofil der Drittstaatsangehörigen

Das Altersprofil der Drittstaatsangehörigen, die sich in einem bestimmten EU-Staat aufhalten, hängt von jenen Faktoren ab, die sie dazu bewogen haben, in diesen EU-Staat einzuwandern, sowie von Einschränkungen, die mit den verschiedenen Zugangswegen verbunden sind. Diese Faktoren führen dazu, dass die Mehrheit der MigrantInnen tendenziell zwischen 18 und 35 Jahre alt ist. Statistische Daten belegen eine Abnahme der Zahl an MigrantInnen, die über 35 Jahre alt sind.[11] Dies wird in der nachstehenden Tabelle (Tabelle 1), welche die Zahl an Drittstaatsangehörigen in der englischen Stadt Leicester angibt, durch die hohe Zahl an 25- bis 35-jährigen Personen veranschaulicht. Viele 25- bis 35-jährige Drittstaatsangehörige kommen als EhegattInnen britischer

11 *The equality implications of being a migrant in Britain*. Research report 19. Equality and Human Rights Commission, 2009, Kofman, Lukes, D'Angelo and Montagna.

StaatsbürgerInnen nach Leicester, weil eine größere Gemeinschaft an Menschen mit südasiatischer Abstammung in Leicester lebt.[12] Ein Teil der restlichen 25- bis 35-jährigen Drittstaatsangehörigen kommt nach Leicester, um an einer der beiden Universitäten von Leicester zu studieren.

Die meisten Menschen haben nur vorübergehend den Status eines Drittstaatsangehörigen. Das ist darauf zurückzuführen, dass sie im Allgemeinen den EU-Staat nach einem Zeitraum von fünf Jahren entweder verlassen oder eine Daueraufenthaltsgenehmigung und folglich auch die Staatsbürgerschaft beantragt haben. Diese vorübergehende Situation des Drittstaatsangehörigen-Status erklärt die geringe Zahl an Drittstaatsangehörigen in Tabelle 1, die älter als 45 sind. Wenn alle in Leicester lebenden Drittstaatsangehörigen, die in jüngerem Alter nach England eingewandert sind, Drittstaatsangehörige geblieben wären, wäre der Anteil der zumindest 45-Jährigen um ein Vielfaches höher.

Tabelle 1. Altersvergleich der in Leicester lebenden Drittstaatsangehörigen[13]

Alter	Drittstaatsangehörige in Leicester
0-15	2.590
16-24	4.238
25-34	7.909
35-44	4.887
45-54	2.676
Gesamtzahl der 0- bis 54-Jährigen	22.300

Anm.: Die Zahl der Drittstaatsangehörigen im Alter von 54+ ist dermaßen gering, dass sie mit dem verwendeten Datensatz nicht exakt belegt werden kann.

Lebensumstände der Drittstaatsangehörigen

Obwohl sich die Lebensumstände von Drittstaatsangehörigen teilweise stark unterscheiden, bestehen gewisse Ähnlichkeiten zwischen Individuen, die aus denselben Gründen in einen EU-Staat einwandern. Das liegt daran, dass die geografische Herkunft sowie die wirtschaftlichen und sozialen Umstände der Menschen, die aus einem bestimmten Grund in einen EU-Staat einwandern, häufig ähnlich sind und dass auch ihre Situation bei der Ankunft ähnlich sein kann. Die folgenden Beschreibungen gewähren hilfreiche Einblicke in allgemeine Umstände, mit denen bestimmte Arten von Drittstaatsangehörigen konfrontiert sind.

12 *Overcoming barriers*, 2005, Bangladesh Youth and Cultural Shomiti.
13 The Labour Force Survey, 2007, Office for National Statistics.

Typisierung der Drittstaats-angehörigen	Soziales und Einkommens-niveau	Praktische Umstände	Allgemeine Ziele	Allgemeine Bedürfnisse (Berufsberatung und sonstige Bedürfnisse)	Allgemeine Themen
Menschen, die in ein Land einwandern und eine Arbeit aufnehmen, die vor der Einwanderung vereinbart wurde.	Hohes oder niedriges Einkommensniveau in Abhängigkeit vom Qualifikations-niveau ihrer Arbeit	Vereinbarte Tätigkeit, manchmal auch vereinbarte Unterkunft; falls die Tätigkeit schlecht bezahlt oder nur vorübergehend ist, kann die Unterkunft von schlechter Qualität sein. Unterstützendes Netzwerk am Arbeitsplatz ist manchmal verfügbar	In der Arbeit Erfolg haben. In der Karriere vorankommen. Weitere Migration in Erwägung ziehen, sofern die Karriere es erfordert, oder die Staats-bürgerschaft beantragen, wenn dies möglich ist und er/sie nicht in ihr Herkunftsland zurückkehren möchte.	Beratung für den Fall, dass seine/ihre ursprünglichen Pläne scheitern. Informationen über eine Verlängerung des Aufenthalts im EU-Staat. Informationen über die Veranstaltung von Sprachkursen.	Leistet möglicherweise Überstunden und hat daher keine Zeit, die Lokalitäten besser kennen zu lernen. Ist möglicherweise nicht mit Gesundheits- und Sicherheits- / arbeitsrechtlichen Vorschriften vertraut. Fühlt sich möglicherweise gesellschaftlich isoliert. Wird möglicherweise nie auf seine/ihre sprachlichen Probleme eingehen. Verfügt möglicherweise über ein hohes Maß an Qualifikationen und Fähigkeiten, die im Laufe der Zeit veralten, wenn sie nicht genutzt werden.

Menschen, die in ein Land einwandern, ohne die Aufnahme einer Arbeit im Vorhinein zu vereinbaren. (siehe die Fallbeispiele Elena und Alla).	Kann niedrig sein, wenn er/sie für gewisse Zeit im Herkunftsland arbeitslos war oder über geringe bzw. keine Ersparnisse verfügt.	Hat möglicherweise nur eine vorübergehende Beschäftigung gefunden. Ist möglicherweise vorübergehend in einer Unterkunft von schlechter Qualität untergebracht. Kann sich anfangs isoliert fühlen oder stark auf die Unterstützung von wenigen Verwandten / FreundInnen angewiesen sein.	Einen gesicherten Arbeitsplatz finden. Seine/ihre Lebensqualität verbessern. Geldüberweisungen an sein/ihr Herkunftsland durchführen. Ersparnisse für eine bessere Zukunft in seinem/ihren Herkunftsland anlegen. Eine Firma gründen. Eine/n PartnerIn kennen lernen. Die Staatsbürger-schaft, wenn möglich, beantragen.	Karriereberatung. Hat möglicherweise Bedarf an Sprach- oder sonstigem Training und hofft möglicherweise, einen Arbeitsplatz zu finden, ohne auf diese Bedürfnisse eingehen zu müssen.	Verfügt möglicherweise über ein hohes Maß an Qualifikationen und Fähigkeiten, die im Laufe der Zeit veralten, wenn sie nicht genutzt werden. Bleibt eventuell bei schlecht bezahlter, vorübergehender Tätigkeit. Leistet möglicherweise Überstunden. Ist möglicherweise nicht mit Gesundheits- und Sicherheits- / arbeitsrechtlichen Vorschriften vertraut. Wird möglicherweise nie auf seine/ihre sprachlichen Probleme eingehen.

Menschen, die wegen eines Studiums in ein Land einwandern	Häufig niedriges Einkommen, da er/sie von seinen/ihren Ersparnissen oder einem Teilzeitjob leben muss (bei StudentInnen mit Studentenvisum gibt es eventuell eine Obergrenze in Bezug darauf, wie viele bezahlte Arbeitsstunden geleistet werden dürfen).	Anfangs kaum eine Arbeitsmöglichkeit vorhanden. Unterkunft für die Anfangszeit wird häufig im Vorhinein arrangiert und Netzwerke zur Unterstützung von StudentInnen sind vorhanden.	Eine Beschäftigung finden. Während dem Studium einen Nebenjob und später eine den Qualifikationen entsprechende Tätigkeit in einem EU-Land oder anderswo finden. .	Unterstützung, um eine Teilzeitbeschäftigung, Sprachkurse sowie eine Unterkunft zu finden.	Lebensstil im EU-Staat kann sich vom Lebensstil im Herkunftsland stark unterscheiden. Verfügt möglicherweise über ein geringes Einkommen, das die Grundbedürfnisse nicht deckt. Wird sich eventuell weigern, nach abgeschlossenem Studium in sein/ihr Herkunftsland zurückzukehren, falls er/sie nicht im EU-Staat bleiben kann.
EhegattInnen und Familien-angehörige von Personen, die wegen einer Arbeit oder eines Studiums einwandern	Einkommensniveau häufig abhängig vom Einkommen des Ehegatten/der Ehegattin.	Anfangs oft arbeitslos, da Zeitpunkt und Ort der Niederlassung von der Arbeit des Ehegatten / der Ehegattin abhängen. Unterkunft häufig arrangiert, kann aber von schlechter Qualität sein.	Den Ehegatten / die Ehegattin unterstützen. Eine Beschäftigung oder einen Studienplatz finden. FreundInnen finden. Das Familienleben ohne Unterbrechungen weiterführen können. Sich um die Bedürfnisse der Kinder kümmern.	Unterstützung, um Sprachkurse, Berufsausbildung, lokale öffentliche Dienste, Gemeindeveranstaltungen und Freizeitaktivitäten zu finden.	Fühlt sich möglicherweise ziemlich isoliert, da Interaktionen mit anderen nur über den Ehegatten / die Ehegattin erfolgen. Kann seine/ihre Optionen als begrenzt empfinden und bedauert möglicherweise, seinen/ihren Job/Status/Lebensstil etc. im Herkunftsland aufgegeben zu haben.

Menschen, die zuwandern, um mit ihren EhegattInnen zusammen zu leben (siehe Fallbeispiel Salma)	Einkommensniveau häufig vom Einkommen des Ehegatten / der Ehegattin abhängig.	Beschäftigung kaum vorhanden. Unterkunft normalerweise arrangiert, da er/sie im Allgemeinen zu seinem/ihrer PartnerIn oder seiner/ihrer Familie zieht Unterkunft kann möglicherweise beengend oder von schlechter Qualität sein, obwohl dies vom Einkommen des Partners / der Partnerin abhängt. Unterstützendes Netzwerk in Familie/Gemeinschaft verfügbar.	Beschäftigung finden. Kinder haben. Auf sprachliche Probleme eingehen. Die Staatsbürgerschaft erlangen. Freundschaften außerhalb der Familie schließen. Sein/ihr Herkunftsland über einen längeren Zeitraum besuchen.	Unterstützung, um eine Beschäftigung, Sprachkurse, Berufsausbildung, lokale öffentliche Dienste, Gemeindeveranstaltungen und Freizeitaktivitäten zu finden.	Ist möglicherweise auf Familie angewiesen, insbesondere wenn er/sie erhebliche Sprachprobleme hat. Trauert möglicherweise um den dauerhaften Verlust von Familienangehörigen und FreundInnen sowie KundInnen, die er/sie im Herkunftsland zurückgelassen hat. Bekommt eventuell wichtige und neue familiäre Pflichten wie zum Beispiel die Pflege von älteren Schwiegereltern. Wird möglicherweise von der neuen Familie nicht ermutigt, ein neues Leben außerhalb der Heimat aufzubauen. Ist möglicherweise enttäuscht, wenn er/sie in diesem neuen Leben nicht glücklich ist. Empfindet die ethnische Gemeinschaft im EU-Staat eventuell als konservativer als sein Herkunftsland.

➤ siehe Schulungsaktivität 5 – Abschnitt 5

Stationen im Migrationsprozess und Interaktionen mit DienstleistungsanbieterInnen während dieses Prozesses

Die Stationen im Migrationsprozess und Interaktionen mit den DienstleistungsanbieterInnen während des Integrationsprozesses können sich stark unterscheiden. Diese Unterschiede bestehen einerseits aufgrund von verschiedenen Vorgaben, Ausbildungen und Beschäftigungsregeln in jedem EU-Staat, und andererseits aufgrund von Unterschieden auf lokaler und regionaler Ebene, da zusätzliche Beratungsleistungen von bundes- und landesweiten Regierungen[14] Bildungseinrichtungen, karitativen Einrichtungen[15] sowie Glaubensgemeinschaften angeboten werden.

Nachstehend finden Sie einen Überblick über die Stationen im Migrationsprozess in verschiedenen europäischen Ländern:

14 Barriers to employment for Pakistanis and Bangladeshis in Britain, 2006, DWP Research Report 360

15 A Woman's Place:A Toolkit of learning activities to engage women as learners, 2009, NIACE

Stationen im Migrations-prozess[16]	Britische Gegeben-heiten	Österreichische Gegebenheiten	Holländische Gegebenheiten	Deutsche Gegeben-heiten	Italienische Gegebenheiten	Gegebenheiten Ihres Landes
Kontakt mit dem Arbeits-marktservice.	Erster Kontakt durch NextStep[17] und andere gemeindenahe Beratungs-einrichtungen. Jegliche Unterstützung ist auf freiwilliger Basis verfügbar; keine verpflichtenden Programme, obwohl gewisse Englisch-kenntnisse und ein Zertifikat erforderlich sind, um eine unbeschränkte Aufenthalts-erlaubnis zu bekommen bzw. die Staatsbürgerschaft	Das Arbeits-marktservice kann für erste Informationen betreffend den Zugang zum Arbeitsmarkt kontaktiert werden. Eine weitere Betreuung und Vermittlung ist nur dann möglich, wenn ein legaler Arbeitsmarktzugang besteht.	Registrierung bei einem Programm einer Kommunal-behörde ist gesetzlich vorgeschrieben und auch notwendig, um Zugang zu medizinischen Leistungen zu erhalten und ein Bankkonto zu eröffnen. Eine Einladung für eine Teilnahme an diesem Programm wird MigrantInnen aus Drittstaaten automatisch zugesandt.	Drittstaats-angehörige (mit Aufenthaltstitel) verfügen entweder über eine Arbeits-erlaubnis oder einen unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Beide Bewilligungen ermöglichen es ihnen, jede Arbeit ohne Einschränkun-gen annehmen zu können. Infolgedessen wird die Person rechtlich als „erwerbsfähig" definiert. EhegattInnen, die in späterer Folge zuwandern, sind	Einladung erfolgt über die öffentliche Arbeitsmarkt-verwaltung.	

	zu beantragen. Daher möchten viele MigrantInnen mit mangelnden Englischkennt-nissen an Englischkursen teilnehmen.			berechtigt, eine bezahlte Arbeit anzunehmen. Danach werden sie von der Bundesagentur für Arbeit dabei unterstützt, eine Anstellung zu finden.		
Bedarfsanalyse	Erste Bedarfsanalyse per Interview (manchmal mithilfe von zusätzlichen Tests der Englisch-kenntnisse)	Keine derartigen Aktivitäten.	Der/die BeraterIn trifft sich mit dem Kandidaten / der Kandidatin und schickt ihm/ihr einen ersten Test, bei dem wesentliche Fähigkeiten wie z.B. Sprachniveau, Lese- und Rechenfähigkeit bewertet werden.	Bewertung mithilfe eines Interviews erfolgt im Rahmen eines speziellen Service der Arbeitsmarkt-verwaltung, manchmal inklusive zusätzlicher Bewertung der Deutschkennt-nisse.	Erste Bedarfsanalyse per Interview mit einem/einer MitarbeiterIn der Arbeitsmarkt-verwaltung.	

Vergleich von Qualifikationen	Vergleich von Qualifikationen, die in anderen Ländern im Rahmen des englischen NARIC Service erworben wurden.	Das Beratungs-zentrum für Migrantinnen und Migranten bietet Beratung im Bereich Anerkennung und Weiterbildung an.	Eine erste informelle Bewertung von Diplomen wird vom Berater / von der Beraterin vorgenommen. Der/die KandidatIn wird zur formellen Bewertung anschließend an eine externe Organisation (NUFFIC) weiter-verwiesen.	Der erste Schritt beinhaltet das Onlinetool VerBIS, welches für die Identifikation und Aufzeichnung von Qualifikationen, die in anderen Ländern erworben wurden, verwendet wird. Anschließend kann ein Vergleich von Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, vom national verfügbaren „Beratungs-service für Anerkennung" in Augsburg durchgeführt werden. Frei zugängliches Informations-portal: www.berufliche-anerkennung.de	Ein Vergleich von Qualifikationen, die in anderen Ländern erworben wurden, bzw. Kenntnissen, die in verschiedenen Jobs erlangt wurden, wird von Mitar-beiterInnen der Arbeitsmarkt-verwaltung durchgeführt.	

Bewertung und Validierung von Fähigkeiten	Validierung von Fähigkeiten und Erfahrungen durch Verweis an Berufs-organisationen und Berufs-akademien zur Bewertung von Fähigkeiten und Arbeits-erfahrungen sowie zur Validierung der beruflichen Fähigkeiten.	Keine derartigen Aktivitäten. Nur auf individueller Ebene. Erste Bewertungen durch NARIC im akademischen Bereich.	Regionale Hochschulen und Unternehmen können in einzelnen Fällen gebeten werden, die Fähigkeiten zu bewerten. Diese Testmethoden in Kombination mit „ziviler Integration" stecken noch in den Kinderschuhen. Der Hauptschwer-punkt liegt eher auf „ziviler Integration" und weniger auf dem Eintritt in den Arbeitsmarkt.	Validierung von Fähigkeiten und Erfahrungen erfolgt nur, sofern lokale Projekte existieren und finanzielle Mittel es erlauben.	Validierung von Fähigkeiten und Erfahrungen durch eine Kommission, die sich aus einem Mitarbeiter / einer Mitarbeiterin der Arbeitsmarkt-verwaltung, einem Experten / einer Expertin für Zertifizierun-gen und einem/r BerufsberaterIn zusammensetzt.	

Maßnahmen-planung für Ausbildung und Beschäftigung.	Maßnahmen-planung für Ausbildung und Beschäftigung durch Nextstep oder sonstige gemeindenahe Beratungs-einrichtungen, unter Berücksichtigung sämtlicher obiger Erkenntnisse.	Bestimmte Bildungs-beratungs-angebote sind bei gemeindenahen Beratungs-einrichtungen und/oder lokalen Initiativen wie dem Wiener Arbeit-nehmerInnen Förderungs-fonds verfügbar.	Basierend auf Informationen, die während dem ersten Kontakt und der ersten Bewertung gesammelt wurden, kann ein/e BeraterIn zwischen vier Möglichkeiten wählen: a) Integration mit Reintegration (in Erwerbs-tätigkeit). b) Integration mit Schwerpunkt Ausbildung, Erziehung und Gesundheit. c) Vorbereitung für die „nationale zivile Integrations-prüfung" (Schnellspur-variante, ermöglicht auch den Zugang zu	Beratung und Maßnahmen-planung für Berufsorien-tierung, Karriereplanung und allgemeine Integration erfolgt nur, sofern lokale Projekt existieren und finanzielle Mittel es erlauben.	Maßnahmen-planung durch Mitar-beiterInnen der Arbeitsmarkt-verwaltung.	

			weiter-führender Bildung). d) maß-geschneiderte Integration: ein Grundmodul mit maß-geschneiderten Optionen für den Fall, dass die ersten drei Optionen nicht zufrieden-stellend sind.			
Aus- und Weiter-bildungs-angebote	Verweis auf Weiterbildungs-aktivitäten durch gemeindenahe Beratungs-einrichtungen, um auf sprachliche Probleme sowie Anforderungen an Berufs-ausbildung, Berufserfahrung und Karriere-beratung einzugehen.	Das Arbeitsmarkt-service kann auf andere Dienste, Kurse und Bildungs-einrichtungen verweisen. Lokale Angebote wie zum Beispiel der Wiener Bildungspass, der Gutscheine für Deutsch-Integrations-kurse beinhaltet, bestehen.	Eine der vier verfügbaren Optionen im Anschluss an die Erhebung der anfänglichen Bedürfnisse ist ein Integrations-programm mit Schwerpunkt Bildung, Erziehung und Gesundheit.	Die Arbeitsmarkt-verwaltung kann eine Beratung anbieten bzw. Unterstützung kann durch gemeindenahe Beratungs-einrichtungen wie das "Tür an Tür Integrations-projekte Beratungs- und Integrations-zentrum" in Augsburg erfolgen.	Seitens des Arbeitsmarktservice werden Trainings angeboten, um sämtliche Kompetenzen, die in einem nicht-formellen Kontext erworben wurden, zu bewerten und anzuerkennen. Die Zuweisung muss mit dem/der BeraterIn vereinbart	Aus- und Weiter-bildungs- angebote

		Informations-veranstaltungen unter dem Namen „Start Coaching" betreffend relevanter Themen wie Gesundheit, Schule und Ausbildung sowie Sprach-vermittlung werden seitens der Gemeinde Wien seit 2008 organisiert.		Unterstützung beinhaltet auch einen Verweis auf Kurse, die im „Interkultu-rellen Verzeichnis" der Stadt Augsburg enthalten sind.		
Unterstützung bei der Arbeitssuche	Unterstützung bei der Arbeitssuche durch Nextstep oder gemeindenahe Beratungs-einrichtungen.	Das Arbeitsmarktservice kann bei der Vermittlung unterstützen. MigrantInnenspezifische Organisationen bieten Beratung und Betreuung an.	Unterstützung beim Finden von Arbeit wird durch eine Reintegrations-firma angeboten, die Personen aussucht, welche sich für Option 1 (zivile Integration mit Beschäftigung) und Option 4 (die maß-geschneiderte Option)	Unterstützung bezüglich Bewerbungen ist in manchen Gemeinden durch Organisationen wie zum Beispiel "Tür an Tür Integrations-projekte Beratungs- und Integrations-zentrum" in Augsburg verfügbar.	Unterstützung bezüglich Bewerbungen durch Mit-arbeiterInnen der Arbeits-markverwaltung.	

				entscheiden. Bei den anderen Optionen ist das Finden von Arbeit nicht die Hauptpriorität; allerdings ist der holländische Arbeitsmarkt dennoch zugänglich und bietet Menschen für diese Optionen Unterstützung an.		

➤ **siehe Schulungsaktivität 6 – Abschnitt 5**

16 Die beschriebenen Gegebenheiten reflektieren möglicherweise nur jene, die im Ort der IMPACT ProjektpartnerInnen in jedem angegebenen Land verfügbar sind.
17 Nextstep ist der Name des personalisierten Berufsberatungsservice in Großbritannien.

4 Praktische Methoden zur Unterstützung von Drittstaatsangehörigen

4 Praktische Methoden zur Unterstützung von Drittstaatsangehörigen

Wie man mit Drittstaatsangehörigen zusammenarbeitet

Da in manchen EU-Staaten erwartet wird, dass Drittstaatsangehörige an verpflichtenden Integrationsprogrammen teilnehmen, ist die Zusammenarbeit in diesen Ländern kein Thema.

Allerdings kann es auch vorkommen, dass keine Integrationsprogramme für Drittstaatsangehörige existieren. Drittstaatsangehörige sind manchmal nicht berechtigt, die Dienste der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung in Anspruch zu nehmen. In diesen Ländern ist es eine Herausforderung, Drittstaatsangehörigen eine Bewertungs- und Validierungsleistung für ihre Fähigkeiten und Qualifikationen anzubieten.

Selbst wenn Drittstaatsangehörige berechtigt sind, die Dienste der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung in Anspruch zu nehmen und dies auch tatsächlich tun, werden sie fallweise im Informationsverwaltungssystem, das in dieser Arbeitsmarktverwaltung verwendet wird, nicht als Drittstaatsangehörige identifiziert. Dies kann es zusätzlich erschweren, mitgebrachte Fähigkeiten sinnvoll zu nutzen bzw. um Bewertung und Validierung anzusuchen.

Tipps für die Zusammenarbeit

- Suchen Sie den effizientesten Weg, um für ihre Dienste und Angebote bei der Zielgruppe zu werben. Entwickeln Sie auf dieser Basis eine Strategie.
- Gewinnen Sie die Unterstützung von Organisationen, Partnerschafts-/Mentoringprogrammen, gemeindenahen Beratungseinrichtungen und Schlüsselpersonen innerhalb von Organisationen, die Ihre Dienste weiterempfehlen könnten.
- Ziehen Sie den Aufbau einer formelleren Partnerschaft in Erwägung, bei der Sie mit anderen Beratungseinrichtungen und relevanten Organisationen zusammenarbeiten. So eine Partnerschaft kann zusammenarbeiten, Informationen weiterleiten, Werbematerialien gemeinsam übersetzen und Integrationshilfen anbieten.
- Informieren Sie KlientInnen aus anderen Programmen über Ihr Angebot, um die Bekanntheit durch Mundpropaganda zu erhöhen.
- Ziehen Sie eine Werbung an Schulen, Kindertagesstätten, Arztpraxen, Geschäften, Bibliotheken, Kirchen, Moscheen und Tempeln, Gemeindeveranstaltungen, Gemeinschaftsgruppen und Bildungseinrichtungen (insbesondere Sprachkurse) sowie über andere soziale Netzwerke in Erwägung.
- Übersetzen Sie sämtliche Werbematerialien, da dies KlientInnen darauf vertrauen lässt, dass Sie interessiert sind, Menschen mit ethnischer Abstammung einzustellen. Erklären Sie ihnen, ob sie bei einem Anruf eine Antwort in ihrer Muttersprache erhalten.
- Stellen Sie sicher, dass die Werbematerialien sämtliche Informationen enthalten, die für die Inanspruchnahme Ihrer Angebote relevant sind.
- Sorgen Sie dafür, dass die Werbematerialien ansprechend gestaltet sind und in bester Qualität veröffentlicht werden, um die Personen von der Qualität der Dienstleistungen zu überzeugen.
- Betonen Sie in den Werbeunterlagen, wie die Teilnahme / Inanspruchnahme helfen kann, eine Arbeit zu finden, da dies das Hauptziel von zahlreichen Drittstaatsangehörigen sein wird.
- Überlegen Sie, ob Sie Ihre Dienste als gemeindenahe Integrationshilfe anbieten könnten.
- Verständigen Sie Ihre KollegInnen vor Ort, um sicherzustellen, dass diese niemanden abweisen oder woanders hin verweisen, weil sie es nicht gewohnt sind, diese Kundengruppe zu unterstützen.
- Organisieren Sie Schwerpunktgruppen, die MigrantInnenvereinen, kommunale Dienstleister, ArbeitgeberInnen und andere AkteurInnen umfassen.
- Bieten Sie Trainings für LeiterInnen von MigrantInnenvereinen und nicht staatlichen Organisationen an, um MigrantInnen aus Drittstaaten besser zu erreichen.

➤ **siehe Schulungsaktivität 7 – siehe Abschnitt 5**

Wie man "Kompetenzerhebungsverfahren" einsetzt, um eine grundlegende Bestandsaufnahme der einzelnen Fähigkeiten und Erfahrungen durchzuführen

Ein Kompetenzerhebungsverfahren ist ein Vorgang, bei dem die Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen eines Individuums erfasst werden können. Der Prozess beinhaltet Einzelgespräche zwischen einem Berater / einer Beraterin und einem Klienten / einer Klienten, bei dem der Berater / die Beraterin eine Reihe von Fragen betreffend der Aus- und Weiterbildung, Berufs- und Lebenserfahrung des Klienten / der Klientin sowie betreffend dem Erwerb von Fähigkeiten stellt. Bei diesem Vorgang, der insgesamt mindestens 2 Stunden dauert, wird ein detaillierter Überblick über die vergangenen Leistungen eines Klienten / einer Klientin erstellt. Dieser kann später als solide Grundlage dienen, die Menschen dabei unterstützt, herauszufinden, welche Qualifikationen sie vergleichen bzw. welche Karrierepläne sie ausarbeiten möchten.

Nachstehend finden Sie ein Beispiel für ein Kompetenzerhebungsverfahren, welches sich in der Praxis sowohl auf spezifische Fragen als auch auf ein erklärendes Gespräch stützt. Der beiliegende Fragebogen stellt ebenfalls ein nützliches Gerüst für die Bestandsaufnahme dar. Hinweise für die Verwendung dieses Fragebogens zur Kompetenzerhebung finden Sie im Anhang.

KundInnenformular – Kompetenzerhebungsverfahren

Persönliche Angaben

Name: _____

Anschrift: _____

_____

_____

Telefonnummer(n): _____

E-Mail-Adresse: _____

Ankunftsdatum: _____

Grund für Einwanderung: _____

Nationalität: _____

Geburtsdatum: _____

Berufserfahrung (Sämtliche Tätigkeiten einschließlich Nebentätigkeiten oder nicht bezahlte Tätigkeiten – die letzten zuerst)

Berufsbezeichnung	Aufgaben und Pflichten	Ort	ArbeitgeberIn	Datum

Aus- und Weiterbildung

	Studien-zeit	Gegenstände/ Module	Qualifikationen	Wo	Zertifikat verfügbar (Ja / Nein)	Äquivalenz (bestätigt / nicht
Volksschule						
Hauptschule						
Mittlere Schule						
Hochschule / Universität						
Berufsschule (inkl. . praktisch erworbene Kenntnisse)						
Erwachsenenweiterbildung (einschließlich Grundkenntnisse einer Sprache, Lese- und Schreibfähigkeit, IT)						

Sonstige Kompetenzen/Lebenserfahrungen

Kenntnisse der Sprache des EU-Staats (Bitte kreuzen Sie das jeweilige Kästchen an, um das Kompetenzniveau anzugeben).

Entsprechend dem Europ. Referenzrahmen für Sprachen	A1	A2	B1	B2	C1	C2
Sprechen / Hören						
Lesen						
Schreiben						
Rechnerische Fähigkeiten						
IKT						

Sind Sie mit der grundlegenden Fachsprache, die in Ihrem gewünschten Beruf verwendet wird, vertraut?

Ja / Nein

Weitere Sprachen

Mündliche Kenntnisse folgender Sprachen:

Schriftliche Kenntnisse folgender Sprachen:

Ziele

Wahrgenommene Hindernisse

Geplante Maßnahmen, um Fähigkeiten und Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, zu bewerten, zu validieren oder anzuerkennen (z.B. Verwendung von NARIC oder Bewertung der Fähigkeiten durch Schulen, ArbeitgeberInnen oder gemeinnützige Organisationen; Kurse oder Trainingsprogramme; freiwilliges oder bezahltes Praktikum etc.)

Ergebnisse/Aktionen (z.B. NARIC Äquivalenz oder erhaltene Bewertung von ArbeitgeberInnen/Schulen/gemeinnützige Organisationen; Lebenslauf erstellt; neue Qualifikationen erworben etc.)

Unterschrift des Beraters / der Beraterin:

Beratende Organisation:_____

Unterschrift des Klienten / der Klientin_____

Datum:_____

Wie man Qualifikationen aus anderen Ländern vergleicht

Drittstaatsangehörige verfügen häufig über Qualifikationen aus ihrem Heimatland oder aus anderen Ländern, die mit dem Qualifikationsrahmen des EU-Staats, in dem sie mittlerweile leben, verglichen werden müssen, um diese dort anwenden zu können. In sämtlichen EU- und EWR-Staaten sowie assoziierten Länder in Zentral- und Osteuropa und Zypern existiert ein so genanntes National Academic Recognition Information Centre (NARIC), welches die Möglichkeit bietet, akademische Qualifikationen zu vergleichen. Einzelne NARICs werden vom NARIC Netzwerk koordiniert; allerdings bestehen Unterschiede in Hinblick auf deren Status und Tätigkeitsschwerpunkt. Zum Beispiel entscheiden Höhere Lehranstalten selbst, welche ausländische Qualifikationen oder Studiengänge sie akzeptieren, und daher nehmen die NARICs in diesen Ländern nur eine beratende Rolle ein, während in anderen Ländern wie Großbritannien das „Statement of Comparability" (= Feststellung der Vergleichbarkeit) von NARIC offiziell anerkannt ist. Details betreffend der NARIC Vereinbarungen für jedes Land sind auf der folgenden Webseite verfügbar:
http://www.enic-naric.net/index.aspx?s=p&q=11&r=3

(Sehen Sie sich bitte den Abschnitt "Policies and procedures for the recognition of foreign qualifications" (Politik und Vorgänge zur Anerkennung von ausländischen Qualifikationen) an, nachdem Sie die Flagge des Lands, an dem Sie interessiert sind, angeklickt haben.)

➤ **siehe Schulungsaktivität 8 – Abschnitt 5**

Bewertung und Validierung von Fähigkeiten

Wenn sich ein/e Drittstaatsangehörige/r für einen Arbeitsplatz oder eine Weiterbildung bewerben möchte, ist es oft entscheidend, dass er/sie das jeweilige Niveau seiner/ihrer verschiedenen Kenntnisse, im Bewerbungsverfahren angeben kann. Die jeweiligen Fähigkeiten, die ArbeitgeberInnen tendenziell erheben möchten, umfassen:

- Sprachkenntnisse
- Berufsbezogene Sprachkenntnisse
- Berufsspezifische Fähigkeiten
- Allgemeine IT Kenntnisse

- Berufsbezogene IT-Kenntnisse
- Berufsbezogene Schlüsselqualifikationen
- Rechnerische Fähigkeiten.

Es ist hilfreich, eine Möglichkeit zu finden, die oben erwähnten Qualifikationsniveaus festzustellen, wenn dies nicht klar aus den Qualifikationen oder früheren Tätigkeitsbeschreibungen hervorgeht. Manche Bewertungstools stehen dem Berater / der Beraterin zur Verfügung; wie zum Beispiel die Bewertung von Sprachkenntnissen und rechnerischen Fähigkeiten. Eine Bewertung der berufsspezifischen Fähigkeiten erfolgt selten und ist teilweise ungeeignet für Menschen, die Sprachprobleme haben. Außerdem führt die spezielle Art der Bewertung von berufsspezifischen Fähigkeiten dazu, dass BeraterInnen der Arbeitsmarktverwaltung gewöhnlich nicht damit vertraut sind und es eine gewisse Zeit dauern kann, bis ein/e ExpertIn gefunden wird, um zu beurteilen, wo die Person nun real eingestuft werden kann.

Gewisse Fähigkeiten sind bei diesen Tests schwer zu bewerten. Dies gilt insbesondere für Fähigkeiten wie berufsbezogene Schlüsselqualifikationen, die gewöhnlich durch Beschreibungen von Berufserfahrungen oder Referenzen belegt werden. Wenn ein Klient / eine Klienten keine Referenzen oder nur unzureichenden Nachweis über frühere Berufserfahrungen erbringt, kann es manchmal hilfreich sein, ein kurzfristiges Praktikum zu vereinbaren, welches die Möglichkeit gibt, Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Dem/der ArbeitgeberIn, welche/r das Praktikum anbietet, wird somit ein umfassender Einblick in die Fähigkeit des Klienten / der Klientin, wesentliche Aspekte seiner/ihrer Aufgabe wahrnehmen zu können, ermöglicht. Eine derartige Darstellung und Überprüfung der Fähigkeiten wird als Validierung von Fähigkeiten bezeichnet.

Obwohl die Bewertung bzw. Validierung von Fähigkeiten eine herausfordernde und zeitaufwendige Angelegenheit ist, kann diese die Ergebnisse für einen Klienten / eine Klientin erheblich beeinflussen. Im Zuge des britischen European Social Fund Equal Progress GB Upskill Projekt,[18] war eine webseitenbasierte Bewertung von berufsspezifischen Kompetenzen, bei der Fähigkeiten von BilanzbuchhalterInnen im Foundation und Intermediate Level bewertet wurden, auf der Webseite der Accounting Technicians (AAT) (=BilanzbuchhalterInnen) verfügbar.[19]

18 *Advising for Adaptation*, 2007, NIACE
19 See www.aat.org.uk

Nachdem diese Bewertung durchgeführt wurde, hatten die KlientInnen größere Chancen, eine Buchhalterausbildung zu beginnen bzw. eine passende Arbeit zu finden. Die Durchführung dieser Bewertung erfordert ein hohes Maß an Sorgfalt, insbesondere wenn Sprachprobleme unerwartet für Verwirrung sorgen. Tests, die speziell für MigrantInnen angepasst wurden, haben sich sehr bewährt. Im Idealfall sollten sowohl ein/e SpezialistIn für Sprachtrainings als auch ein/e BerufsberaterIn, der/die mit der Verwendung von Bewertungstools vertraut ist, während der Durchführung der Bewertungen präsent sein. Falls die Ergebnisse schlechter sind, als der/die KlientIn erwartet, ist ein hohes Maß an Sensibilität gefordert, denn die Auswirkungen und Folgen auf deren Karriere können tiefgreifend sein.

Wie man einen Karriereplan verwendet, um einen gangbaren Weg zur Beschäftigung aufzuzeigen

Das Ziel eines Karriereplans besteht darin, einen realistischen Weg vom Ausgangspunkt eines Klienten / einer Klientin zu einer späteren Beschäftigung aufzuzeigen. Im Idealfall werden im Karriereplan die effizientesten und kostengünstigsten Mittel für die Bedürfnisse der Person herangezogen. Bei einem Karriereplan ist es wichtig, die persönlichen Umstände des Klienten / der Klientin, wie zum Beispiel Betreuungspflichten, Gesundheit und andere Faktoren, die sich auf deren Fähigkeit, einen bestimmten Weg zu verfolgen, auswirken, zu berücksichtigen. Abb. 4 ist ein Beispiel für einen Karriereplan. Normalerweise beschreibt ein Karriereplan, wie jemand von seinem/ihrem Ausgangspunkt zu Fähigkeiten gelangen kann, die er/sie benötigt, um sich den Arbeitsplatz, den/er sie anstrebt, zu sichern. Es ist hilfreich, jene Fähigkeiten, die er/sie benötigt, um sich den angestrebten Arbeitsplatz zu sichern, aufzulisten. So werden jene Bereiche ermittelt, in denen noch eine Weiterentwicklung möglich ist. Das in Abb. 4 angeführte Beispiel beinhaltet berufsspezifische Fähigkeiten, Sprachkenntnisse und Anforderungen an die Arbeitssuche. Diese wurden in der rechten Spalte identifiziert und sind für die einzelne Person erforderlich, um sich einen Arbeitsplatz auf der jeweiligen gewünschten Ebene zu sichern.

Die meisten Karrierepläne erfordern, dass Fortschritte in mehreren Bereichen gleichzeitig stattfinden. Im Idealfall werden die Aktivitäten gut aufeinander abgestimmt, sodass eine Lücke, die bei einer Fähigkeit festgestellt wird, Fortschritt bei anderen Fähigkeiten nicht aufhalten kann. Manchmal müssen zuerst sprachliche Probleme bewältigt werden, bevor mit Aktivitäten zur Anpassung von berufsbezogenen Fähigkeiten begonnen

werden kann. Siehe zum Beispiel Abb. 4 in der der Buchhaltungskurs für Fortgeschrittene solange verschoben wird, bis ein bestimmtes Niveau an Englischkenntnissen erlangt wurde. Es ist von Bedeutung, dass der Klient / die Klientin den gesamten Weg bis zum endgültigen Beschäftigungsziel und nicht nur einen beschränkten Karriereplan, der nach Ablauf der mit dem/der BeraterIn verbrachten Zeit aufhört, erkennt.

Starting skills profile	Adaptation activities	Skills levels required for employment aim
English level currently Entry Level 2[20]	Entry Level 3 English language achieved → Level 1 English language achieved → Level 2 English language achieved	English for Speakers of Other Languages (ESOL) Level 2[21]
Vocational training (currently Level 3 equivalent)	Start AAT Intermediate Accountancy course (needs Entry level 3 English) → AAT Intermediate Accountancy achieved → AAT Technician Accountancy course achieved	Completion of AAT Technician Accountancy course (Level 4) [22]
Occupational IT skills (currently non-existent)	Sage Computerised Accountancy Level 1 achieved → Sage Level 2 Computerised Accountancy achieved	Sage Level 2
General IT skills (currently just basic IT)	Introductory IT skills achieved → Basic IT Skills achieved	Basic IT skills
UK workplace familiarisation	Begin work experience in administration settings (needs Level 1 English) → Completion of work experience in administration settings (needs Level 1 English) → Completion of work experience in accountancy settings	6 months UK work experience in accountancy
Occupational awareness	Association of Accounting Technicians (AAT) membership gained → Attendance at AAT branch meetings	AAT network membership
Jobsearch	Attendance at job search skills training → 4 months of individual job search support	Effective job search skills
Timeline	Year 1 complete → Year 2 complete → Year 3 complete	

Abb.6 Ein Karriereplan.

20 ESOL national standards and level descriptors can be found at: www.excellencegateway.org.uk/sflcurriculum
21 *A description of English for Speakers of Other Languages* (ESOL) courses can be found at http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/QualificationsExplained/DG_10039031
22 See www.aat.org.uk for descriptions of Association of Accounting Technicians qualifications

➤ siehe Schulungsaktivitäten 9 und 10 - Abschnitt 5

Umgang mit Berechtigungen und Ansprüchen

In jedem EU-Staat gelten unterschiedliche Regelungen, die den Anspruch von MigrantInnen aus Drittstaaten auf Sozialleistungen, auf Beschäftigung sowie auf finanzielle Unterstützung für die Ausbildung betreffen. Die Beschränkungen/Möglichkeiten, die aufgrund der jeweiligen Berechtigungen in jedem EU-Staat gegeben sind, haben einen erheblichen Einfluss auf die Integrationsfortschritte der MigrantInnen aus Drittstaaten. In zahlreichen EU-Staaten können begrenzte Berechtigungen zu einer Verzögerung der Integration führen, und in manchen EU-Staaten kann das Ausmaß der Einschränkung von Berechtigungen die Integration tatsächlich zur Gänze verhindern. BeraterInnen müssen über die individuellen Berechtigungen Bescheid wissen bzw. diese herausfinden, um die einzelnen Personen über verfügbare Optionen beraten zu können. Wenn ein/e BeraterIn nicht über die Berechtigungen einer Einzelperson informiert ist, beschreibt der/die BeraterIn möglicherweise eine Option, auf die die Einzelperson keinen Anspruch hat.

Die Erhebung der individuellen Berechtigungen stellt eine schwierige Aufgabe dar, da Berechtigungen in vielen EU-Staaten vom Status der MigrantInnen aus Drittstaaten abhängen. Zum Beispiel hat eine Person, die nach Großbritannien einwandert und Ehegattin oder Lebenspartnerin eines britischen Staatsbürgers ist, Anspruch auf finanzielle Unterstützung für eine Ausbildung, nachdem sie ein Jahr lang in Großbritannien wohnhaft war. Dies steht im Gegensatz zu einer Person, die nach Großbritannien einwandert, um zu studieren, und daher keinen Anspruch auf finanzielle Unterstützung für die Ausbildung hat, solange er/sie ein/e „ausländischer StudentIn" bleibt. Wenn sich die Berechtigungen entsprechend dem Status des Drittstaatsangehörigen verändern, ist es für eine/n BeraterIn von entscheidender Bedeutung, über den individuellen Status eines Drittstaatsangehörigen Bescheid zu wissen, um diese in Bezug auf ihre Berechtigungen beraten zu können.

Eine Beschreibung der Berechtigungen für Drittstaatsangehörige in jedem EU-Staat geht über den Umfang dieser Schulungsunterlage hinaus. Daher schlagen wir vor, dass Sie recherchieren, um folgende Ansprüche von Drittstaatsangehörigen in Ihrem Land zu ermitteln:

- Anspruch auf bezahlte Beschäftigung
- Anspruch auf Sozialleistungen
- Anspruch auf staatliche Unterstützung für die Ausbildung

Sich im Namen von KlientInnen einsetzen

Es kann für den/die BeraterIn hilfreich sein, sich im Namen von KlientInnen einzusetzen, wenn diese Zugang zu Weiterbildungsaktivitäten wie zum Beispiel Trainings oder Praktika bekommen möchten, da diese oft nur begrenzt verfügbar oder Bewerbungsverfahren unterworfen sind, selbst wenn es keine formellen Grenzen gibt, die Personen an einer Teilnahme hindern. Diese Unterstützung kann dem Klienten / der Klientin dabei helfen, folgendes zu überwinden

- Einschränkungen aufgrund von Sprachproblemen
- Scheu, mit AnbieterInnen Kontakt aufzunehmen
- unfaire Entscheidungen, die von AnbieterInnen getroffen wurden
- die Komplexität der Bewerbungsverfahren
- Missverständnisse, die sich aus daraus ergeben, dass der/die AnbieterIn nicht mit dem Einwanderungsstatus des Klienten / der Klientin vertraut ist.

Selbst wenn keine Schwierigkeiten zu erwarten sind, kann sich ein/e BeraterIn dazu entschließen, einen Klienten / eine Klientin umfangreich bei der Kontaktaufnahme mit AnbieterInnen zu unterstützen, um über die Entwicklungen auf dem Laufenden zu bleiben.

Um sich effizient für KlientInnen einsetzen zu können, ist es von Nutzen, wenn der/die BeraterIn ein bestehendes Arbeitsverhältnis mit dem/der AnbieterIn pflegt und die Beschränkungen und Motivationen des Anbieters / der Anbieterin versteht. Im Voraus zu wissen, wen man innerhalb der Organisation des Anbieters / der Anbieterin kontaktieren bzw. wie und wann man den/die AnbieterIn kontaktieren kann, kann sich entscheidend auf den Erfolg des Einsatzes auswirken. Daher wird der Einsatz für KlientInnen erleichtert, wenn der/die BeraterIn in regelmäßigem Kontakt zu diesen Organisationen steht. Es ist stets hilfreich, einen Klienten / eine Klientin eingehend zu unterstützen, wenn er/sie sich an eine/n AnbieterIn wendet, welche/r dem/der BeraterIn völlig unbekannt ist.

Festlegung Ihrer Dienstleistungskapazität für die direkte Unterstützung von KlientInnen

Die Beschränkung von Ressourcen und/oder Kapazitäten kann Sie eventuell daran hindern, sämtliche Schritte eines Bewertungs- und Validierungsdienstes anzubieten. Ungeachtet dessen besteht die Möglichkeit, dass Sie Ihre Angebote mit den

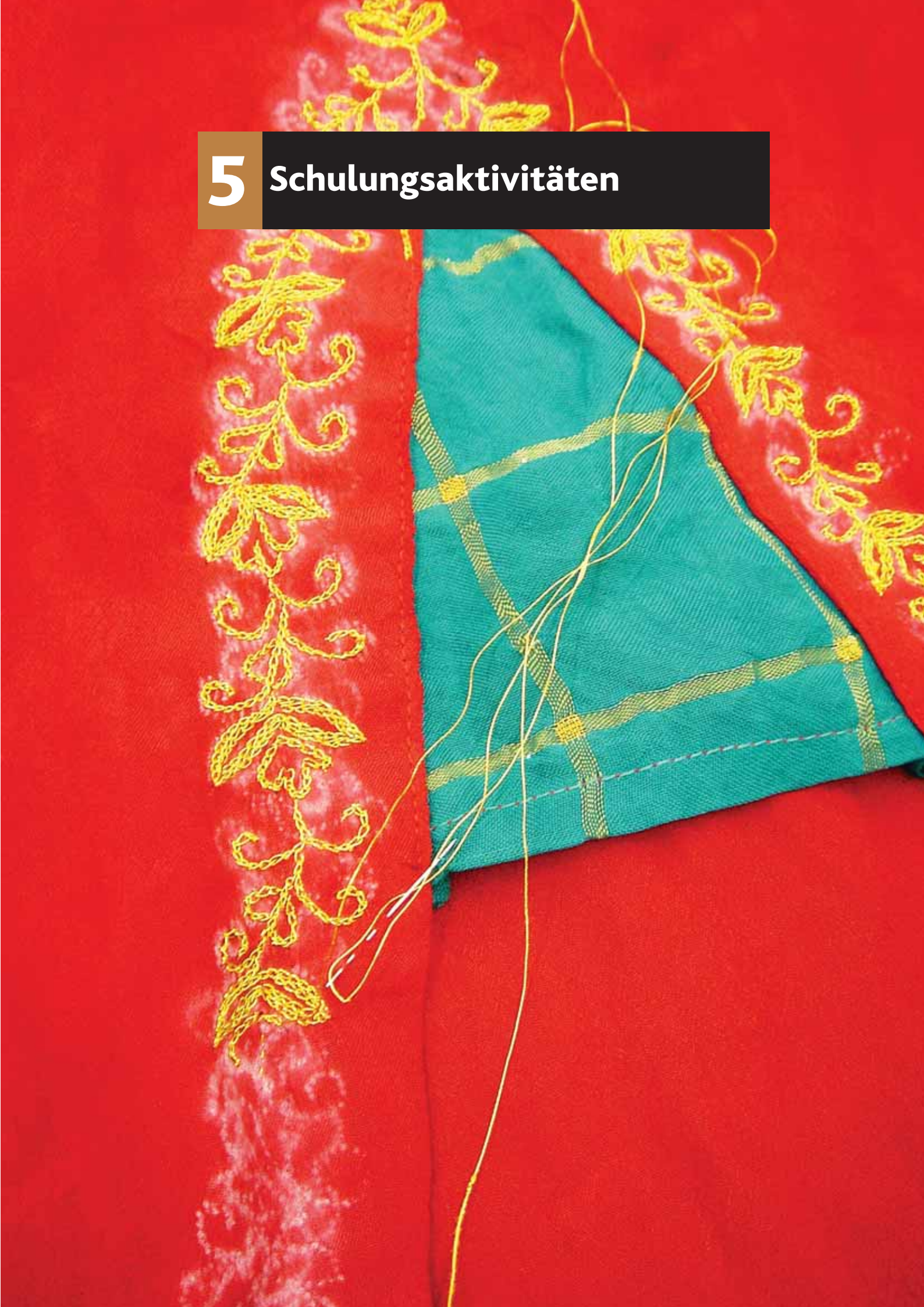
Dienstleistungen anderer Organisationen, an die Sie KlientInnen verweisen, kombinieren. Normalerweise kann die anfängliche Arbeit von einer öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung durchgeführt werden, während bei den technischeren Bestandteilen an spezialisierte AnbieterInnen verwiesen wird. Als Beispiel werden in der nachstehenden Tabelle die Schritte eines Bewertungs- und Validierungsdienstes veranschaulicht, die während dem IMPACT Projekt von einer Beratungseinrichtung in Leicester angeboten wurden:

Schritt	Kann in Ihrer Organisation angeboten werden (intern)	Muss an andere Organisationen verwiesen werden (extern)
Kontaktaufnahme mit KlientInnen aus Drittstaaten	Ja, da bei vielen Drittstaatsangehörigen aufgrund von Beratungs-diensten und Sprachunterricht bereits Anknüpfungspunkte vorhanden sind.	Nicht notwendig
Kompetenzerhebungs-verfahren.	Ja, in Einzelterminen mit BeraterInnen	Nicht notwendig
Vergleich von Qualifikationen.	Ja, weil dies intern per Internetverbindung, postalisch und telefonisch und mit dem NARIC Service oder ähnlichem durch BeraterInnen koordiniert werden kann.	Nicht notwendig
Bewertung und Validierung von Fähigkeiten	Nein, weil die Beratungseinrichtung nicht die Kapazität dafür hat.	Das Angebot kann von einer Vielzahl von Organisationen und ArbeitgeberInnen, mit denen die Beratungseinrichtung Kooperationsabkommen getroffen hat, erbracht werden. Diese Organisationen und ArbeitgeberInnen können praktische Tests sowie Praktika, bei denen die Fähigkeiten validiert werden, anbieten.
Karriereplan	Ja, indem der/die BeraterIn die Ergebnisse der Kompetenzerhebung, des Vergleichs von Qualifikationen und der Bewertung von Fähigkeiten heranzieht	Nicht notwendig

Die nachstehende leere Tabelle gibt Ihnen die Möglichkeit, jene Bestandteile, die Sie selbst anbieten können sowie Bestandteile, bei denen ein Verweis auf externe Organisationen notwendig ist, zu identifizieren:

Schritte	Kann in Ihrer Organisation angeboten werden (intern)	Muss an andere Organisationen verwiesen werden (extern)
Kontaktaufnahme mit KlientInnen aus Drittstaaten		
Kompetenzerhebungs-verfahren		
KoVergleich von Qualifikationen		
KoBewertung und Validierung von Fähigkeiten		
KoKarriereplan		

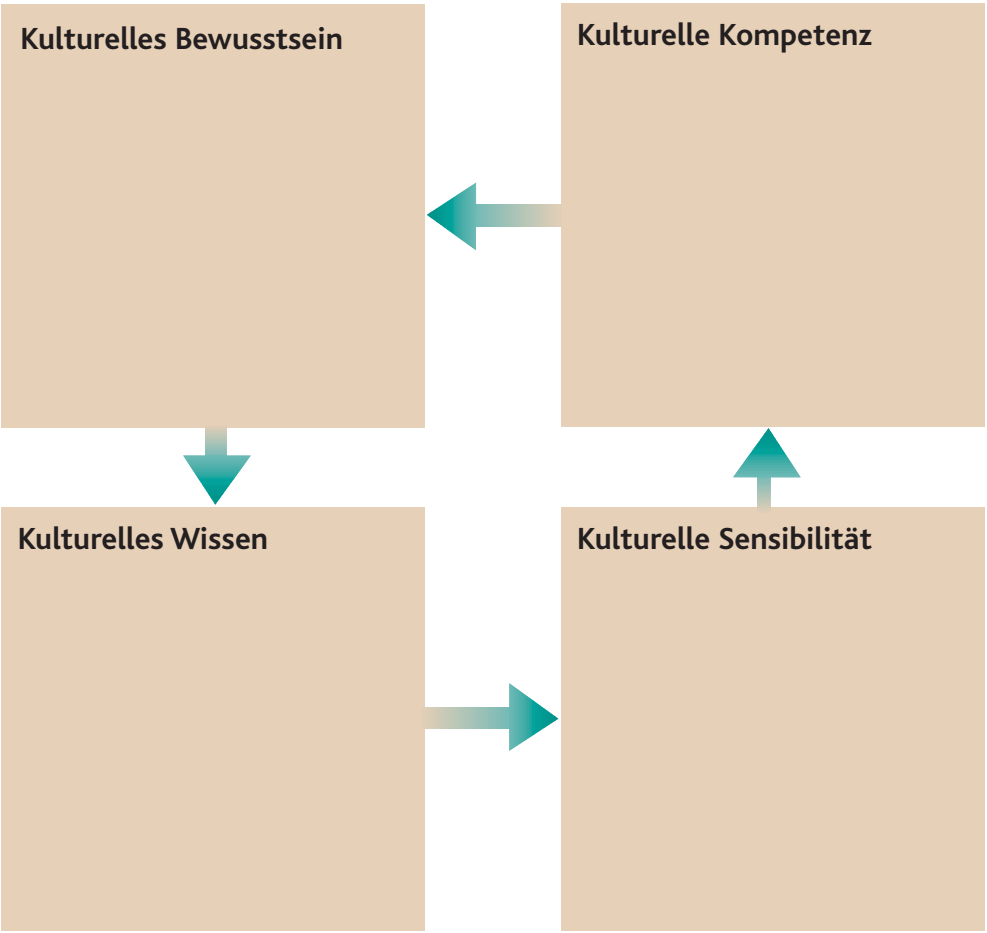
5 Schulungsaktivitäten



5 Schulungsaktivitäten

Schulungsaktivität 1

Bezugnehmend auf das Papadopoulos, Tilki and Taylor Modell fügen Sie die unten angeführten Fähigkeiten hinzu und setzen Sie diese in das passende Feld dieses Diagramms ein:



Auflistung von Fähigkeiten

- Die Struktur von Bildungssystemen in anderen Ländern, z.B. das Alter, in dem Menschen in eine Schule eintreten bzw. Qualifikationen des Bildungssystems erwerben
- Steigerung der Fähigkeit, eine Bewertung von Fähigkeiten und Erfahrungen durchführen zu können
- Selbstbewusstsein
- Mitgefühl
- Die Relevanz von Qualifikationen für den Eintritt in eine Beschäftigung, insbesondere eine Beschäftigung in anderen Ländern, z.B. im Vergleich zu Ausbildungsvereinbarungen, in denen die Fähigkeiten erst zu Beginn der Beschäftigung erlangt werden
- Steigerung der Fähigkeit, Kompetenzen und Erfahrungen bewerten zu können
- Stereotype
- Interpersonelle Fähigkeiten / Kommunikationsfähigkeiten
- Steigerung der Fähigkeit, Informationen bezüglich Fähigkeiten und Erfahrungen herauszufiltern
- Vertrauen/Respekt
- Ethnozentrismus
- Regelungen betreffend Erwerbstätigkeit und Beschäftigung in anderen Ländern
- Akzeptanz
- Kulturelle Identität
- Die Auswirkungen auf den gesellschaftlichen Status, welche sich aufgrund von bestimmten Qualifikationen und Fähigkeiten ergeben.

Schulungsaktivität 2

Lesen Sie den folgenden Auszug aus einem Beratungsgespräch durch, füllen Sie die rechte Spalte aus und beantworten Sie anschließend die Fragen, die unterhalb der Tabelle angeführt sind.

Was der/die BeraterIn sagte	Was der/die KlientIn sagte	Was wurde nicht verstanden?
Könnten Sie mir bitte etwas von Ihren schulischen Qualifikationen erzählen.	Ich ging 11 Jahre lang in die Schule. Mit 6 Jahren ging ich in die Volksschule und kam mit 11 Jahren in die Hauptschule.	
Haben Sie in der Schule Zeugnisse bekommen?	Was ist ein "Zeugnis"?	
Qualifikation?	Was ist eine "Qualifikation"?	
Haben Sie in der Schule Prüfungen abgelegt?	Ah ja, Prüfungen, ja, viele Prüfungen	
Haben Sie nach den Prüfungen ein Dokument erhalten? – der/die Beraterin zeigt ein Stück Papier in der Hoffnung, dass der/die KlientIn versteht	Ja, seitenlange Prüfungen, sehr lange Prüfungen	
Großartig. Können Sie mir erklären, für welche Fächer Sie solche Dokumente erhalten haben?	Fächer?	
Mathematik, Geschichte, Englisch, Französisch?	Ah ja, Mathematik, Wissenschaften, Religion und Urdu	
Sie haben Zeugnisse für Mathematik, Wissenschaften, Religion und Urdu erhalten	Ja, ich habe Mathematik, Wissenschaften, Religion und Urdu gelernt	
Woher haben Sie diese Zeugnisse bekommen?	Vom Beginn bis zum Anfang der Schulzeit	
Haben Sie Papiere von der Schule?	Ich bringe sie nächstes Mal mit	

Schulungsaktivität 3

Lesen Sie sich den Inhalt jedes Felds auf der rechten Seite durch und wählen Sie die Person aus der linken Seite aus, die sich am ehestens für eine Immigration in dieses Land entscheidet. Ermitteln Sie das Zielland für jeden Migranten / jede Migrantin (wie in einem der Kästchen auf der linken Seite dargestellt) indem Sie einen Pfeil zu dem EU-Staat zeichnen, in den er/sie wahrscheinlich einwandern wird (wie in einem der Kästchen auf der rechten Seite dargestellt).

Lina, eine Inderin, die einen britischen Staatsbürger heiratete, nachdem dieser im vergangenen Sommer seine indischen Verwandten besuchte.

Mara, eine arbeitslose russische Verwalterin mit deutschen Vorfahren, die eine bessere Anstellung finden möchten, um sich und ihrer Familie eine bessere Zukunft zu sichern.

Ali, ein arbeitsloser Ingenieur aus Marokko, der seine Fähigkeiten nutzen und in seiner Karriere vorankommen möchte.

Helena, eine 18-jährige aus Albanien, die ebenso wie ihre Schwester als Hausangestellte arbeiten möchte.

Nada, eine arbeitslose Kellnerin aus der Kroatie die eine Anstellung finden möchte, um sich ihr zukünftiges Universitätsstudium zu finanzieren.

Deutschland – bietet Menschen mit deutschen Vorfahren die Möglichkeit einer deutschen Staatsbürgerschaft

Österreich – einer von mehreren EU-Staaten, der aufgrund seiner historischen Verbindungen, seiner Lage und relativ starken Wirtschaft Menschen aus Ex-Jugoslawien anzieht.

Großbritannien – viele Menschen, die ethnischen Minderheiten angehören, heiraten Menschen aus dem Herkunftsland ihrer Vorfahren.

Italien – bietet Arbeitsplätze für zahlreiche ausländische Hausangestellte.

Niederlande – zieht Menschen aus einer Reihe von Ländern an, die dort eine Arbeit suchen.

Schulungsaktivität 4

Versuchen Sie, folgendes herauszufinden

1. Finden Sie die wichtigsten drei Herkunftsländer, aus denen Drittstaatsangehörige in Ihrem EU-Staat abstammen;

2. Nennen Sie drei häufige Gründe, warum Drittstaatsangehörige eine Einreise in Ihren EU-Staat beantragen;

3. Nennen Sie die Umstände, unter welchen Drittstaatsangehörige eine unbegrenzte Aufenthaltserlaubnis in Ihrem EU-Staat erhalten;

4. Finden Sie heraus, wie lange ein/e Drittstaatsangehörige/r warten muss, bis er/sie sie eine unbegrenzte Aufenthaltserlaubnis in Ihrem EU-Staat beantragen kann?

Schulungsaktivität 5

Lesen Sie die folgenden Fallbeispiele durch und diskutieren Sie in Gruppen darüber:

Fallbeispiel: Elena

Elena Penner (35) wurde in der Stadt Stepnogorsk in Kasachstan geboren. 2005 wanderte sie gemeinsam mit ihrem Sohn nach Augsburg ein. Ihr Ehemann lebt noch in Kasachstan, möchte aber auch nach Deutschland kommen. Ihr Vater wurde in Deutschland geboren. In Kasachstan erwarb sie eine Qualifikation als Kindergärtnerin und arbeitete acht Jahre lang in einem Kindergarten der Stadt Stepnogorsk, wo sie später auch Schwimmunterricht hielt. Sie übersiedelte nach Deutschland, weil sie sich eine bessere Zukunft für ihre Familie und bessere Berufsaussichten erhoffte. Sie lebte mit einem Freund zusammen, bis sie eine eigene Wohnung fand. Elena Penner beschreibt den Aufbau eines neuen Lebens in Deutschland als äußerst schwierig: Ihre Deutschkenntnisse waren unzureichend und als „alleinerziehende Mutter" musste sie sich um alles selbst kümmern. Sie absolvierte einen sechsmonatigen Deutschkurs im Berufsbildungszentrum in Augsburg und anschließend einen zweimonatigen Intensivkurs. Obwohl ihr das Arbeitsamt eine kaufmännische Ausbildung finanzierte, war sie aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage, die Ausbildung nach zwei Monaten fortzusetzen. Ihr Berater beim Arbeitsamt informierte sie nicht, dass es eine Möglichkeit gab, ihre Qualifikation als Kindergärtnerin anerkennen zu lassen. Dies fand sie selbst im Internet heraus. Sie beabsichtigt nun, ihre Ausbildung in naher Zukunft anerkennen zu lassen. Von April 2007 bis April 2008 absolvierte sie im Rahmen des Beschäftigungsprogramms ein Praktikum als Lehrerin und Tutorin an der Sonntagsschule der Israelitischen Kultusgemeinde Schwaben. Danach arbeitete sie ehrenamtlich für die Gemeinde. Zurzeit arbeitet sie Teilzeit für eine Firma, die die Inventur für verschiedene Unternehmen in Bayern macht. Außerdem arbeitet sie dreimal pro Woche als Küchenhilfe in einem Kaffeehaus. Sie hofft, dass sie bald wieder als Kindergärtnerin arbeiten kann. Momentan lebt sie mit ihrem zwölfjährigen Sohn in einer Wohnung.

Fallbeispiel: Alla Hartmann

Alla Hartmann (54) wurde in der Region von Tula, 250 km südlich von Moskau, geboren. Nach Abschluss ihrer Ausbildung arbeitete sie mehrere Jahre lang als Lohnbuchhalterin für eine Versicherungsfirma. 1997 kam sie mit ihrem 14-jährigen Sohn nach Deutschland, weil sie sich dort eine bessere Zukunft erhoffte. Sie hatte in der Schule Deutsch gelernt und auch in ihrer Familie Deutsch gesprochen, da ihr Vater und seine Verwandten deutscher Abstammung waren. Mehrere Freunde und Verwandte lebten bereits in Deutschland.

„Der Anfang war extrem schwierig" sagt sie. Da sie bei einem Sprachtest nach ihrer Ankunft nur eine geringe Punktezahl erreichte, wurde sie nicht als Deutsche anerkannt. Alla legte gegen die Entscheidung Berufung ein und der Streit zog sich mehrere Jahre dahin. Erst nachdem die Angelegenheit vor Gericht gebracht wurde, wurde sie 2005 schließlich als Deutsche anerkannt. Bis dahin hatte sie nur eine befristete Aufenthaltsgenehmigung und musste ihren Aufenthaltsstatus monatlich verlängern. Außerdem wurde sie aufgefordert, wieder ihren russischen Namen anzunehmen. Das Arbeitsamt nahm die Zusage, ihr eine Ausbildung zu bezahlen, zurück. „Ich war so schockiert von all dem" sagt die Frau, die niemals damit gerechnet hätte, dass ihr der Status als Deutsche nicht zuerkannt werden könnte. Ihr Bruder war sechs Jahre zuvor nach Deutschland gekommen und wurde ohne Probleme als Deutscher anerkannt.

Alla absolvierte einen sechsmonatigen Kurs bei einer Weiterbildungseinrichtung und erhielt Arbeitslosengeld. Über eine Zeitarbeitsfirma fand sie einen Job als Fließbandarbeiterin bei Volvo. Kurze Zeit später informierte sie das Arbeitsamt jedoch, dass sie nicht mehr benötigt werde und wurde an das Sozialamt verwiesen. Das Sozialamt brachte sie einem dreimonatigen Deutschkurs unter. Ihre Sprachlehrerin half ihr bei verschiedenen Angelegenheiten - unter anderem auch bei ihrem Aufenthaltsstatus. Außerdem empfahl sie ihr eine kompetente Rechtsanwältin, die ihr half, einen deutschen Reisepass zu bekommen. Ihre Ausbildung als Lohnbuchhalterin wurde nie anerkannt. Derzeit arbeitet Alla Teilzeit in einer Reinigungsfirma und hat sich mit ihrer Situation abgefunden. Außerdem fühlt sie sich zu alt, um neue Qualifikationen zu erwerben und kann sich nicht mehr dazu motivieren, sich mit Behördenkram herumzuschlagen.

Fallbeispiel: Yalcin Sentürk

Yalcin Sentürk (40) studierte Elektrotechnik an der Sivas Cumhuriyet Üniversitesi in Anatolien und heiratete im Anschluss daran. Da er keinen Job in der Türkei finden konnte, wanderte er 1990 nach Deutschland aus. Da er anfangs kaum Deutsch sprach, besuchte er einen zweijährigen Deutschkurs. Laut Aussage von Herrn Sentürk versuchten zu dieser Zeit nur wenige Türken, ihre Ausbildung bzw. ihre akademischen Abschlüsse anerkennen zu lassen. Die meisten von uns nahmen jeden verfügbaren Job an." Beratungszentren waren es damals kaum vorhanden. Das Ziel bestand ganz einfach darin, so rasch wie möglich für jeden Türken einen Job zu finden. Nach einem Jahr begann er als Färber für eine Textilfirma zu arbeiten. 1992 fand er eine Anstellung als Elektriker bei einem Waschanlagenhersteller. Bei diesem Betrieb arbeitete er vier Jahre lang und beschloss danach, eine weitere Ausbildung zu absolvieren. „Zuerst wollte mir niemand glauben" erklärt er. Er setzte sich mit dem Konsulat in Verbindung, wo er jedoch abgewiesen wurde. Er besprach die Angelegenheit mit Professoren der Universität für Angewandte Wissenschaften, die seine Zeugnisse überprüften und ihm erklärten, dass es eine Möglichkeit gab, unter der Voraussetzung, dass seine Deutschkenntnisse ausreichend wären. Es wurde von ihm verlangt, einen Sprachtest zu bestehen und einen weiteren Deutschkurs zu belegen. Zu dieser Zeit beantragte er die deutsche Staatsbürgerschaft und 1999 wurde sein Antrag bewilligt. Aus diesem Grund war der Sprachtest nicht mehr erforderlich. Die Übersetzung seiner Zeugnisse zog sich über ein ganzes Jahr dahin. Außerdem benötigte er eine Zusammenfassung des Inhalts von sämtlichen Vorlesungen, die er in Anatolien besucht hatte. Dort hatte er zwei Jahre studiert und ein Vordiplom erhalten. Allerdings wurde in Deutschland nur sein Abschluss der Berufsakademie, das Vordiplom jedoch nicht anerkannt. Er musste weitere zwei Jahre zu studieren, um einen Hochschulabschluss in Elektrotechnik zu erlangen. Er begann, an der Universität für Angewandte Wissenschaften zu studieren und arbeitete nebenbei ganztags. Infolge dessen war er im ersten Semester nicht in der Lage, Prüfungen abzulegen und fiel im zweiten Semester bei mehreren Prüfungen durch. „Seit meinem Universitätsstudium waren zehn Jahre vergangen. Ich hatte mangelnde Kenntnisse in Mathematik, Physik sowie Elektrotechnik". Allerdings schnitt er bei den praktischen Übungen gut ab.

Letztendlich musste er das Studium abbrechen, weil er in der Arbeit mit Schwierigkeiten konfrontiert war. Er sagt, dass ein erneutes Studium trotzdem die richtige Entscheidung gewesen sei. „Es ist wichtig, im Leben

ein Ziel haben, um Sprachen zu lernen und weiterzukommen.“ Er arbeitet immer noch in der Prüfabteilung der Autowaschfirma und ist mit seiner Situation zufrieden. Er findet, dass sein Arbeitgeber ihn sehr unterstützhat. „Er hat mir eine Chance gegeben, obwohl meine Deutschkenntnisse anfangs nicht gut waren“. Herr Sentürk bewarb sich auf eigene Initiative für den Job, nachdem er ein Stelleninserat in der Zeitung gelesen hatte. Die Personalabteilung verwies ihn an den Vorarbeiter, der ihn nach einem Vorstellungsgespräch informierte, dass er am nächsten Tag mit der Arbeit beginnen könnte. Also bekam er eine Arbeitserlaubnis (zu dieser Zeit wurde eine Arbeitserlaubnis nur an Personen erteilt, die bereits eine Anstellung hatten). Herr Sentürk glaubt, dass er mittlerweile auch als Elektroingenieur eine Arbeit finden könnte.

Fallbeispiel: Saima

Saima lebte bis zu ihrem 22. Lebensjahr in einer ländlichen Gemeinde namens Gujurat. Sie arbeitete als Pflegehelferin in einem Krankenhaus in diesem Ort. Sie hätte niemals damit gerechnet, dass sie einen Engländer heiraten würde, obwohl sie einen Freund hatte, dem genau dies passierte und ihr regelmäßig über das Leben in England berichtete. Sie lernte ihren Ehemann kennen, als dieser gerade seine entfernten Verwandten, die teilweise in ihrem Dorf lebten, besuchte. 8 Wochen nach ihrer Verlobung beschlossen sie, zu heiraten und Saima zog kurze Zeit darauf nach England. Saima lernte ein Jahr lang an einer Schule Englisch und während sie ein Visum beantragte, um bei ihrem Mann in England zu leben, nahm sie eine Zeit lang Privatunterricht in Englisch. Saima lebt bei den Eltern ihres Mannes und der körperlich behinderten Großmutter ihres Manns, die sie betreut, wenn ihre Schwiegermutter zur Arbeit geht. Auf Anregung ihres Manns trat Saima unmittelbar nach ihrer Ankunft in Leicester einer lokalen Frauengruppe in Leicester bei. Dies bereitet Saima Freude, weil sie ab und zu gerne das Haus verlässt und Zeit mit anderen gleichaltrigen Frauen verbringt. Besonders viel Spaß machen ihr die Tischtennisspiele, die alle zwei Wochen von der Gruppe veranstaltet werden. Die Gruppe bietet auch kostenlose Englischkurse "English for Speakers of Other Languages (ESOL)" an. Da Saima seit mittlerweile 6 Monaten in England lebt, hofft sie, dass sie eine Anstellung im Bereich der Kinderbetreuung findet und ihre Hauptmotivation für das Verbessern ihrer Englischkenntnisse ist, dass sie dadurch leichter einen Job finden wird. Sie hat vor kurzem eine Beratungseinrichtung vor Ort besucht, in der Hoffnung dass sie diese dabei unterstützen wird, eine Arbeit zu finden.

Fallbeispiel: Playtorn

Playtorn kam im Sommer 2005 nach Holland, um mit seiner (zukünftigen) Frau zusammen zu leben. In Zimbabwe war arbeitete er in der Tourismusbranche. Zuerst war er auch in Holland im Tourismusbereich tätig; mittlerweile arbeitet er in einer regionalen Fabrik, die Hygieneprodukte herstellt.

Nach seiner Ankunft in Holland wollte Playtorn sein Schicksal selbst in die Hand nehmen und schlug sich alleine durch. Von Zeit zu Zeit fühlte er sich deprimiert, weil er nicht in seinem Heimatland war. Er versuchte, in der Arbeit nicht enttäuscht zu sein, wenn er die gewünschte Position nicht sofort bekam. Playtorn bemerkte, dass ein praktischer Nachweis von Fähigkeiten am Arbeitsplatz glaubwürdiger sein kann als formelle Qualifikationen und nutzte daher jede Gelegenheit, die sich ihm bot, um seine Fähigkeiten teilweise oder zur Gänze unter Beweis zu stellen. Und er bekam bald darauf tatsächlich eine Gelegenheit, seine Fähigkeiten zu beweisen, was letztlich zu seiner Beförderung führte.

Playtorn findet, dass er mittlerweile eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Berufsleben in Holland gefunden hat. Im Allgemeinen ist er relativ zufrieden mit seiner gegenwärtigen Position – sowohl in persönlicher als auch in beruflicher Hinsicht. Die Arbeit gibt ihm die Möglichkeit, die finanziellen Verhältnisse seiner Familie zu verbessern und lässt ihm auch genügend Zeit für seine Familie. Er genießt es wirklich, miterleben zu können, wie seine Kinder aufwachsen.

Die Pläne der Familie erstrecken sich auf zwei Länder: in naher Zukunft würde er seinen Kindern gerne zeigen, wie das Leben in Zimbabwe aussieht. Außerdem möchte er seine unternehmerischen Fähigkeiten auf die Probe stellen. Was auf lange Sicht passieren wird, hängt zum Großteil von der politischen Situation in seinem Heimatland und davon ab, was sich der Rest der Familie wünscht. Was Playtorn am meisten an Holland stört, ist der verpflichtende Integrationskurs und insbesondere das Erlernen der holländischen Sprache. Playtorn meint, „Zuerst bezahlt mir die Regierung einen Haufen Geld, um Holländisch zu lernen. Und wenn ich dann hinausgehe und auf der Straße übe, sprechen auf einmal alle Englisch!

Schulungsaktivität 6

Finden Sie die Vereinbarungen in Ihrem Land für jede einzelne Station im Migrationsprozess heraus und fügen Sie die Beschreibungen dieser Vereinbarungen in die rechte Spalte der jeweiligen Tabelle auf Seite ... ein.

Schulungsaktivität 7

Schreiben Sie in kleinen Gruppen auf, auf welche Weise ein Dienstleister besser mit Drittstaatangehörigen zusammenarbeiten könnte. In der Aufzählung von Tipps auf Seite 39 werden Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit mit Drittstaatsangehörigen vorgeschlagen.

Schulungsaktivität 8

Erkunden Sie das System, welches in Ihrem Land für den Vergleich von Qualifikationen verwendet wird und sehen Sie sich die Webseite unter **http://www.enic-naric.net/index.aspx?s=p&q=11&r=3** an. Lesen Sie sich den Abschnitt "Policies and procedures for the recognition of foreign qualifications" (Politik und Vorgänge zur Anerkennung von ausländischen Qualifikationen), nachdem Sie die Flagge Ihres Lands angeklickt haben.

Schulungsaktivität 9

Schulungsaktivität: Vervollständigen Sie den nachstehenden Karriereplan für einen Industriemechaniker namens Kishor an, indem Sie Aktivitäten aus der folgenden Liste auswählen:

- Bewerbungstraining (Dauer 4 Wochen)
- zweimonatige individuelle Unterstützung bei der Arbeitssuche
- Beginn des Basiskurses zur Bedienung von technischen Geräten (Niveau 1)
- Abschluss des Basiskurses zur Bedienung von technischen Geräten (Niveau 1, Dauer 1 Jahr)
- Beginn eines zweimonatigen Praktikums (erfordert Sprachkurs für Fortgeschrittene, Niveau 2)
- Abschluss eines zweimonatigen Praktikums
- Beginn eines IT-Kurses für AnfängerInnen
- Abschluss eines IT-Kurses für AnfängerInnen (Dauer 10 Wochen)
- Beginn eines Sprachkurses für Fortgeschrittene (Niveau 2)
- Abschluss eines Sprachkurses für Fortgeschrittene (Niveau 2, Dauer 6 Monate)

Anfängliches Qualifikationsprofil	Veränderungs- / Anpassungsbedarf	Erforderliches Qualifikationsniveau für das Beschäftigungsziel
Sprachkenntnisse derzeit Niveau 1		Niveau 2
Berufsausbildung (derzeit unter Niveau 1 Äquivalent)		Abschluss eines Kurses für die Bedienung der Maschine Niveau 1
IT-Kenntnisse (derzeit keine IT-Kenntnisse)		Abschluss eines IT-Kurses für AnfängerInnen
Einarbeitungsphase am Arbeitsplatz (England)		Zweimonatiges Praktikum in England
Arbeitssuche		Effiziente Bewerbungsstrategien
Zeitachse		

Schulungsaktivität 10

Lesen Sie die nachstehenden Fallbeispiele Sandeep und Doris durch und diskutieren Sie darüber, welche Unterstützung sie erhalten haben bzw. wie in Ihrem Zusammenhang eine ähnliche Unterstützung erbracht werden könnte.

Fallbeispiel: Doris

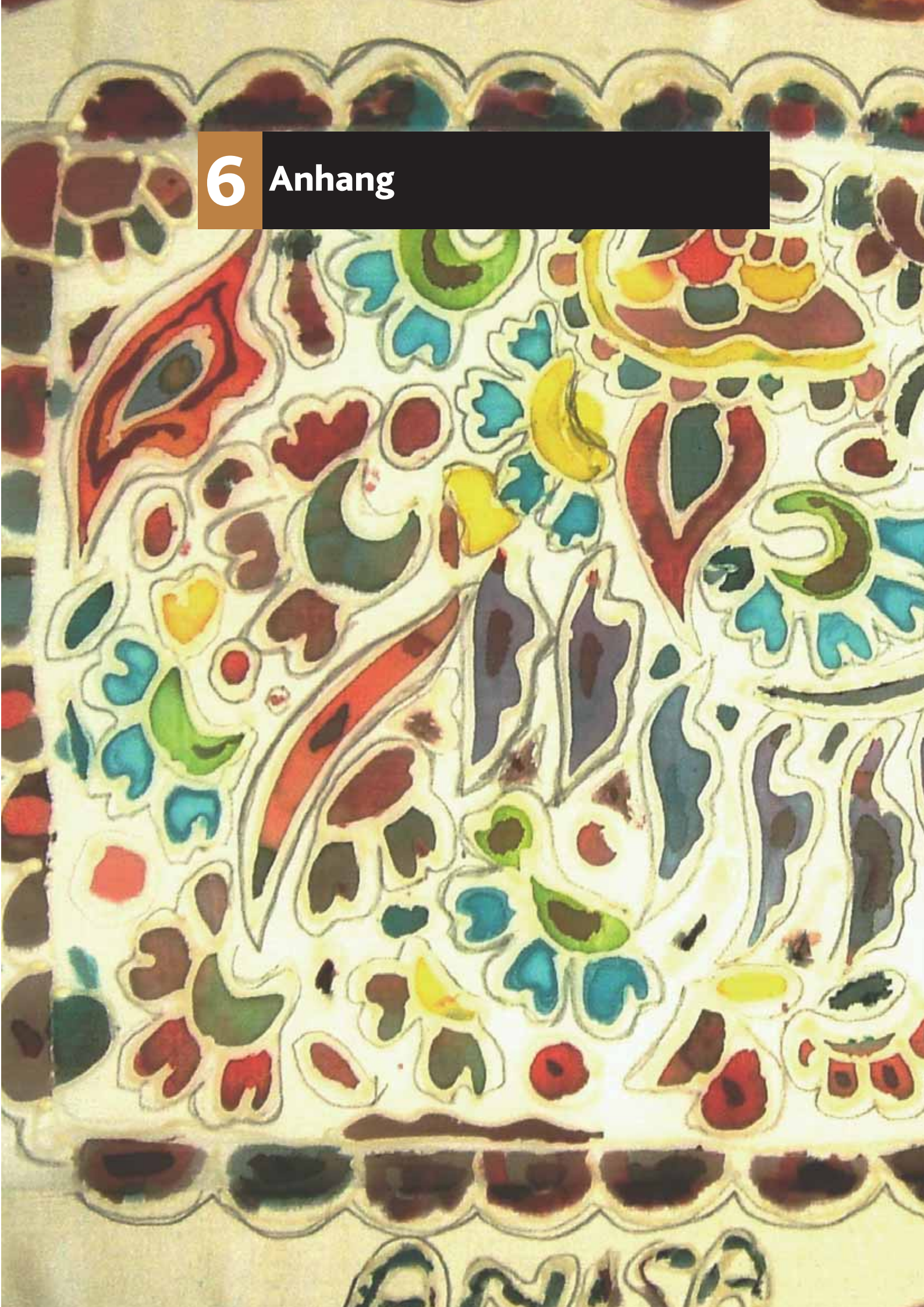
Doris (28) wanderte von Nicaragua nach Italien ein, um zu ihrem italienischen Ehemann zu ziehen. Obwohl Doris als Haushälterin in Nicaragua gearbeitet hatte, konnte sie in Italien nur eine vorübergehende Anstellung als Haushälterin finden. Um einen dauerhaften Arbeitsplatz zu finden, nahm sie an einem Regionalprogramm teil, welches sich auf die Förderung der Qualifikationen von Hausangestellten und die „Anerkennung von Fähigkeiten, die auf nicht formelle Weise erworben wurden", konzentrierte. Nach einem ersten Gespräch mit einem Mitarbeiter des Arbeitsamts wurde mit Doris ein Termin für ein Kompetenzerhebungsverfahren unter Anwesenheit einer technischen Kommission, die sich aus einem Mitarbeiter des Arbeitsamts, einem Vertreter des Sozialamts und einem Experten berufliche Weiterbildung zusammensetzte, vereinbart. Das Kompetenzerhebungsverfahren und der Validierungsprozess ergaben, dass Doris 61 Punkte der gesamten 200 Punkte, die für die Absolvierung des Standardtrainingskurses „Elemente der Familienunterstützung" erforderlich waren, erreichen konnte. Doris meldete sich für einen Kurs an, um die restlichen 139 Punkte nachzuholen und hofft, dass sie diese Punkte in Kürze erreichen wird. Derzeit arbeitet Doris als Haushaltshilfe. Diesen Job hat sie teilweise aufgrund der Tatsache, dass sie in Nicaragua eine Qualifikation erworben hatte, die während diesem Kompetenzerhebungsverfahren wieder zum Vorschein kam, erhalten. Doris hofft, dass sie nach Abschluss der Erstausbildung weitere Qualifikationen erwerben wird, die es ihr ermöglichen, sich zu spezialisieren und außerhalb des Haushaltsbereichs im Bildungs- oder Gesundheitssektor eine Arbeit zu finden.

Fallbeispiel: Sandeep

Sandeep wanderte nach Großbritannien ein, nachdem er Alpa, eine britische Staatsbürgerin, geheiratet hatte. Er suchte das Leicester City Council Adult Skills and Learning Service (LASALS) auf, nachdem ihm ein Freund erzählt hatte, dass er dort möglicherweise Unterstützung bekommen würde. Der Mitarbeiter des IMPACT Projekts beschrieb das Ziel des IMPACT Projekts und vereinbarte für ihn einen Termin, um ein Kompetenzerhebungsverfahren mit einer persönlichen Beraterin durchzuführen. Als Ergebnis dieses Kompetenzerhebungsverfahrens wurde festgestellt, dass Sandeep nach Abschluss seines Zahnmedizinstudiums und darauf folgender klinischer Ausbildung zwei Jahre lang als qualifizierter Zahnarzt gearbeitet hatte. Es wurde eine Bewertung seiner Englischkenntnisse vereinbart, bei der seine Hör-, Sprech-, Lese- und Schreibfähigkeiten Level 2 erreichten. Anhand dieser Ergebnisse war nicht davon auszugehen, dass er irgendwelche sprachlichen Probleme haben würde, bevor er wieder als Zahnarzt in England zugelassen wird. Die Beraterin und Sandeep entwickelten gemeinsam einen Karriereplan, der folgendes beinhaltete:
eine Eintragung beim General Dental Council (GDC), dem Berufsverband der Zahnärzte in Großbritannien
die Durchführung eines Qualifikationsvergleichs für seinen Studienabschluss
die Kontaktaufnahme mit regionalen Zahnarztpraxen in der Hoffnung, dass ein Praktikum vereinbart werden könnte

Das Ergebnis dieses Qualifikationsvergleichs bestätigte, dass sein Studienabschluss einem britischen Bachelor-Abschluss entsprach. Während Sandeep sich weiterhin an das General Dental Council wandte, kontaktierte Louise Zahnarztpraxen in Leicester telefonisch und schriftlich und versuchte, ein Praktikum für Sandeep in einer Zahnarztpraxis vor Ort zu vereinbaren. Eine Praxis vereinbarte ein Vorstellungsgespräch mit Sandeep und bot ihm anschließend eine Stelle als Zahnarztassistent an. Dies gibt Sandeep die Möglichkeit, die Abläufe und Systeme in britischen Zahnarztpraxen kennen zu lernen, indem er die Arbeit eines Zahnarztes beobachten und gleichzeitig seinen Antrag, sich als Zahnarzt beim GDC eintragen zu lassen, vorantreiben kann.

6 Anhang



6 Anhang

1. Hinweise zur Verwendung des Fragebogens für die Kompetenzerhebung

1 Wann könnten ÜbersetzerInnen oder DolmetscherInnen benötigt werden?
Menschen, die über grundlegende oder geringe Kenntnisse der Sprache des Gastgeberlands verfügen, werden im Allgemeinen eine/n ÜbersetzerIn oder DolmetscherIn benötigen, um ihre Kenntnisse und Erfahrungen zu beschreiben. Menschen mit besseren Sprachkenntnissen benötigen möglicherweise Hilfe bei der Anwendung der berufsbezogenen Fachsprache. Dies kann problematisch sein, da ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen häufig nicht mit der berufsbezogenen Fachsprache vertraut sind.

2 Wie können wir dem/der TeilnehmerIn versichern, dass sich das Kompetenzerhebungsverfahren lohnen wird?
Es ist hilfreicher, einem Teilnehmer / einer Teilnehmerin eine Kopie von einem Lebenslauf, der eines der Endprodukte des Prozesses darstellt, vorzulegen anstatt zu versuchen, die Vorteile des Kompetenzerhebungsverfahrens zu erklären. Wenn man sich ansieht, wie detailliert ein Lebenslauf nach einem Kompetenzerhebungsverfahren sein kann, werden sich viele TeilnehmerInnen einen Lebenslauf dieser Art wünschen.

Bei TeilnehmerInnen aus anderen Ländern, in denen keine Lebensläufe verwendet werden, ist es von Vorteil, ihnen Stellenangebote zu zeigen, die einen Lebenslauf verlangen. Häufig wird im Großteil der Stellenangebote ein Lebenslauf verlangt und dies wird den/die TeilnehmerIn davon überzeugen, dass ein Lebenslauf von entscheidender Bedeutung ist, wenn er/sie sich in der Zukunft um eine Stelle bewerben möchte.

3 Wie kann man den/die TeilnehmerIn während dem Kompetenzerhebungsverfahren ermutigen?
Ein/e Drittstaatsangehörige/r wird nach seiner Ankunft in England häufig um persönliche Informationen ersucht und weiß über die Gründe dafür oft nicht Bescheid. Der/die TeilnehmerIn kann weitere Fragen als aufdringlich empfinden; dies gilt insbesondere für die Anzahl und den Umfang der Fragen, die während einem Kompetenzerhebungsverfahren gestellt werden. Daher ist es hilfreich, wenn er/sie während dem Kompetenzerhebungsverfahren ermutigt wird, indem

- die Vorteile des Kompetenzerhebungsverfahrens für andere KlientInnen beschrieben werden, während gleichzeitig die Vertraulichkeit des Teilnehmers / der Teilnehmerin gewahrt wird
- Leistungen, die von TeilnehmerInnen während dem Kompetenzerhebungsverfahren beschrieben werden, anerkannt werden
- ernsthaftes Interesse dafür bekundet wird, wie Beschäftigungsstrukturen und Gesellschaften in anderen Ländern im Allgemeinen organisiert sind
- man die Bereitschaft mitbringt, zuzuhören, wenn der/die TeilnehmerIn scheinbar irrelevante Informationen zur Sprache bringt
- man in dieser Phase nicht bei der Überprüfung hängen bleibt
- reichlich Zeit zur Verfügung steht.

4 Wie kann das Kompetenzerhebungsverfahren beginnen?

Die Informationen können in derselben Reihenfolge wie im obigen Muster für das Kompetenzerhebungsverfahren beschrieben, aufgezeichnet werden. Wenn es sich während des Verfahrens ergibt, ist es manchmal angemessen, einen Teil desselben zu verschieben. Wenn wir zum Beispiel der Ansicht sind, dass ein Teilnehmer nur über eine begrenzte Ausbildung verfügt, können wir mit dem Bereich Berufserfahrung beginnen, mit den Sprachen und Interessen weitermachen und erst zu einem späteren Zeitpunkt zum Ausbildungsteil übergehen, wenn der Teilnehmer mit dem Prozess vertraut ist. Außerdem kann es hilfreich sein, dass der/die FragestellerIn eine natürliche Begeisterung für das Leben anderer Menschen aufbringt, wenn er sich auf ein Kompetenzerhebungsverfahren einlässt. Dieser Ansatz wird dem/der Teilnehmerin mit großer Wahrscheinlichkeit eine relativ vollständige Antwort entlocken.

Was eventuell als lockeres, vom Teilnehmer eingeleitetes Gespräch beginnt, führt später häufig dazu, dass äußerst relevante Erfahrungen beschrieben werden, die so bedeutend sind, dass sie sogar im Lebenslauf angeführt werden sollen.

Im Allgemeinen haben wir festgestellt, dass der/die AuditorIn den Prozess steuert, indem er/sie relevante Fragen stellt und der/die TeilnehmerIn die in jedem Abschnitt des Kompetenzerhebungsverfahrens geforderten Informationen angibt. Gelegentlich kann es vorkommen, dass ein/e TeilnehmerIn sich bereits Notizen gemacht oder einen Lebenslauf erstellt hat, der später als Ausgangspunkt für Diskussionen dienen kann. Versuchen Sie, die Fragen in einer Reihenfolge zu stellen, die dem/der TeilnehmerIn nicht das Gefühl geben, verhört zu werden.

Die meisten vorgegebenen Kapitelüberschriften eines Kompetenzerhebungsverfahrens sorgen dafür, dass die Fragen, die zum Sammeln der Informationen benötigt werden, ziemlich offensichtlich sind. Dennoch werden in der Kapitel „Tätigkeitsbeschreibung" und sowie im Abschnitt „Weitere Interessen/Freizeitbeschäftigungen" häufig kritische Fragen erforderlich sein, um eine möglichst vollständige Antwort zu erhalten.

5 Empfohlene Fragen für den Abschnitt der „Tätigkeitsbeschreibung"
Sie könnten mit der Frage "Was beinhaltete die Tätigkeit?" beginnen und später mit "Was beinhaltete sie sonst noch?" oder "Könnten Sie mir nähere Details zu diesem Teil der Tätigkeit nennen?" fortfahren. Um weitere Aspekte der Arbeit zu erheben, könnten Sie fragen "Mit wem bzw. mit welchen Abteilungen haben Sie eng zusammengearbeitet bzw. kooperiert?". Dadurch werden häufig weitere Aspekte der Tätigkeit zu Tage gebracht. Weitere Fragen, die eine vollständigere Antwort hervorbringen können, lauten „Mussten Sie irgendwelche Aufzeichnungen machen?" „Welcher Teil Ihrer Tätigkeit gefiel Ihnen am meisten?" „Wie haben Sie sich auf die Arbeit des folgenden Tags vorbereitet?"

6 Empfohlene Fragen für den Abschnitt der „Weiteren Informationen"
Der Abschnitt Weitere Informationen kann zur Aufzeichnung von Erfahrungen, die nicht zu Berufserfahrungen oder Ausbildung passen, verwendet werden. Wenn man jemanden fragt, ob er/sie etwas in dieser Art vorzuweisen hat, wird man unweigerlich eine negative Antwort erhalten. Deswegen ist es hilfreich, den/die TeilnehmerIn aufzufordern, indem man die Frage stellt „Haben Sie jemals Menschen in Ihrer Gemeinschaft mit Ihrer Arbeit unterstützt, wie zum Beispiel durchgemeinnützige Arbeit oder einen Dienst, den Sie einem Freund oder einem Familienangehörigen erwiesen haben?" Die Antworten auf diese Frage sind häufig sehr detailliert und gewähren weitere Einblicke in die Fähigkeiten und Eigenschaften des Teilnehmers / der Teilnehmerin.

7 Empfohlene Fragen für den Abschnitt der „Freizeitinteressen"
Diese Frage gibt dem/der TeilnehmerIn die Möglichkeit, sich zu entspannen und darüber nachzudenken, was ihm/ihr im Leben Spaß macht und aus diesem Grund ist es hilfreich, wenn diese Frage an letzter Stelle des Interviews steht, da sie dazu beiträgt, dass das Gespräch in einer entspannten und positiven Stimmung zu Ende gebracht wird. Manchmal ist es auch förderlich, ihn/sie zu fragen, welchen Sport er/sie betreibt oder gerne ansieht. Abschließend können Sie Anregungen zu anderen Dingen, die er/sie außerhalb der Arbeitszeit gerne tut, geben. Wenn alles andere scheitert, schlagen Sie Interessen wie Lesen, Kinobesuche und Unterhaltung im Freundeskreis vor. Viele

TeilnehmerInnen werden kulturelle Aktivitäten wie zum Beispiel traditionelle Tanzkurse, Weinherstellung, Volkslieder singen und die Zubereitung von traditionellen Speisen bei Festen beschreiben.

8 Wie kann der Prozess reibungsloser ablaufen?
Hilfreiche Techniken für das Kompetenzerhebungsverfahren können folgendes beinhalten:

- Halten Sie für den/die TeilnehmerIn einen Stift und ein Blatt Papier bereit, damit er/sie seinen/ihren Namen buchstabieren bzw. Orte, Menschen und Organisationen aufschreiben und Daten berechnen kann (besonders schwierig, wenn die verwendeten Kalender sich von unserem Kalender unterscheiden)

- Erstellen Sie eine Zeitleiste, falls sich der/die TeilnehmerIn unsicher in Bezug auf Daten ist. An das Datum einer Aktivität kann man sich oft nur in Zusammenhang mit anderen bekannten Aktivitäten erinnern

- Fragen Sie nur, in welchem Jahr eine Aktivität erfolgte – es ist meistens sehr herausfordernd und nahezu immer irrelevant, eine/n TeilnehmerIn nach dem Monat, in dem ein Ereignis stattfand, zu fragen

- Machen Sie Vorschläge dazu, worin der Inhalt eines Kurses oder einer Tätigkeit bestanden haben könnte. Obwohl der Wortschatz in der Zweitsprache des Teilnehmers / der Teilnehmerin so begrenzt sein kann, dass er/sie zwar nicht die richtigen Worte findet, wird er/sie dennoch häufig Worte, die vom seinem/ihrem Berater vorgeschlagen werden, wiedererkennen

- Erstellen Sie einen Qualifikationsrahmen, in den der/die TeilnehmerIn seine/ihre Qualifikationen einblenden bzw. einordnen kann. Wenn der Projektmitarbeiter erklärt, dass in manchen Ländern mit 16 Jahren einen Hauptschulabschluss, mit 18 Jahren die Hochschulreife und mit 21 Jahren einen Universitätsabschluss erlangt wird, kann der/die TeilnehmerIn oft entsprechende Äquivalente dafür angeben. Dadurch ist es möglich, unterschiedliche Ausbildungsziele für den Klienten / die Klientin besser vergleichbar zu machen

- Erklären Sie, dass Sie auch zu einem späteren Zeitpunkt auf einen Abschnitt zurückkommen können, falls sich der/die TeilnehmerIn nicht an alle wichtigen Fakten erinnern kann. Dies kann auf eine Vielzahl von verschiedenen Gründen wie zum Beispiel Gedächtnisverlust, Ausdrucksschwierigkeiten oder Unsicherheit zurückzuführen sein

- Seien Sie sich darüber im Klaren, welche besonders heiklen Themen Unannehmlichkeiten bereiten könnten, wie zum Beispiel Bundesheer, schwierige Kindheitserlebnisse, Gefangenschaft etc. und verweilen Sie nicht bei diesen Themen

- Versuchen Sie, möglichst viele Details zu erheben und bleiben Sie nicht bei einer Tätigkeit oder einer Ausbildung hängen. Erheben Sie im Sinne eines umfassenden Kompetenzerhebungsverfahrens. Im Allgemeinen ist die Menge an Details, die in einem Lebenslauf enthalten ist, eine gute Richtgröße

- Stellen Sie offene Fragen, die es dem/der TeilnehmerIn ermöglichen, weitere nützliche Informationen anzuführen. Obwohl die Abfolge von Ereignissen vollständig wirken mag, kann eine Nebentätigkeit fehlen, die der/die TeilnehmerIn abends oder am Wochenende zusätzlich zu seinem Hauptberuf ausgeübt hat. Manchmal erinnern sich TeilnehmerInnen nicht daran, dass sie in einem Familienbetrieb mitgearbeitet haben, obwohl daraus bedeutende Erfahrungen erwachsen.

9 Wie lange dauert ein vollständiges Kompetenzerhebungsverfahren?

Ein vollständiges Kompetenzerhebungsverfahren dauert im Durchschnitt 2 Stunden, obwohl die Dauer in der Praxis von 1 Stunde bis 4 Stunden variieren kann. Der wichtigste Faktor, der die Dauer beeinflusst, ist die Anzahl der beruflichen und Bildungsaktivitäten der TeilnehmerInnen. Wenn jemand häufig den Arbeitsplatz gewechselt und sein ganzes Leben lang gelernt hat, wird er/sie eine erhebliche Menge an Informationen festzuhalten haben, was wiederum eine gewisse Zeit dauern kann. Manche Beratungseinrichtungen werden Schwierigkeiten damit haben, die Beratungszeit, die für die Durchführung eines Kompetenzerhebungsverfahrens erforderlich ist, zur Verfügung zu stellen. In diesem Fall könnten Sie es in Erwägung ziehen, die Arbeit auf mehrere Sitzungen aufzuteilen oder KlientInnen fragen, ob sie gewisse vorbereitende Arbeiten erledigen könnten.

Weitere Faktoren, die dazu beitragen, dass der Vorgang länger dauert:

- die Auflistung von äußerst komplexen Fähigkeiten und Erfahrungen

- Erhebliche berufsbezogene oder allgemeine Sprachprobleme – der erforderliche Einsatz von DolmetscherInnen bei der Arbeit mit Menschen mit begrenzten Sprachkenntnissen verzögert den Prozess erheblich

- Alter; da sowohl jüngere als auch ältere TeilnehmerInnen dazu tendieren, langsamer auf Fragen zu antworten
- Psychische Gesundheitsprobleme und Medikamente dafür, was zu Konzentrationsschwierigkeiten und Schläfrigkeit führen kann
- Angst, Verzweiflung und Zerstreutheit aufgrund von Schwierigkeiten, die nicht in Verbindung mit dem Projekt stehen
- Traumatisch bedingter Gedächtnisverlust.