



Deutsche
Islam
Konferenz

Bessere Integration von Musliminnen und Muslimen in den Arbeitsmarkt



www.deutsche-islam-konferenz.de

Bessere Integration von Musliminnen und Muslimen in den Arbeitsmarkt

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Dr. Manfred Schmidt, Präsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge	8
Yvonne Shukitsch/Michaela Hillmeier, IQ-Netzwerk: Fachstelle Diversity	11

1 Muslime auf dem Arbeitsmarkt

1.1 Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt und Fördermaßnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration	
Mario Peucker	14
1.2 Wenn religiöse Pflichten und Arbeitspflichten aufeinander treffen	
Was sagt das Recht?	
Dr. Niloufar Hoevens	20
Was sagen die Verbände?	
Muslimische Verbandsvertreter	30

2 Interkulturelle Öffnung – Chancen und Herausforderungen

2.1 Interkulturelle Öffnung als Wettbewerbsvorteil

- 2.1.1 Der private Sektor
Dr. Stefan Hardege (DIHK) 37
- 2.1.2 Der öffentliche Dienst
Felizitas Graute/Elisabeth Alescio (BAMF) 40
- 2.1.3 Vielfalt ist Belegschaftssache
Leo Monz (DGB) 44

2.2 Interkulturelle Öffnung in der Praxis

- 2.2.1 Den vielen Menschen einen besseren Alltag schaffen - IKEA
Franka Johne 48
- 2.2.2 Wir nutzen den Unterschied - Lyncker und Theis
Patrick Schmidt 52

2.2.3	Diversity Factory - TGD Yeliz Erçakmak-Hacıımamoğlu	56
2.2.4	Die Integration von Immigranten auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt Leyla Ones	58

3 Anhang

3.1	Muslimisches Leben in Deutschland: Daten - Fakten - Zahlen	62
3.2	Das Dienstleistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit Anja Block	70
3.3	Beratungs- und Informationsstellen	76
3.4	Weiterführende Literatur	82

4	Autoren und Mitwirkende	86
5	Mitglieder der Projektgruppe „Bessere Integration von Musliminnen und Muslimen in den Arbeitsmarkt“ der Deutschen Islam Konferenz	89

Vorwort



Dr. Manfred Schmidt
Präsident des
Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

Die *Deutsche Islam Konferenz (DIK)* dient seit 2006 als Dialogforum zwischen dem deutschen Staat und den Muslimen¹ in Deutschland. Ziel des Dialogs ist, das gesamtgesellschaftlich relevante Thema *Integration von Muslimen in Deutschland* gemeinsam zu gestalten und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken.

In diesem Zusammenhang spielt der Zugang von Muslimen zum Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Durch die Erwerbstätigkeit können das Zugehörigkeitsgefühl der Muslime zur Gesellschaft sowie die Akzeptanzbereitschaft der Mehrheitsgesellschaft gesteigert werden.

Nach wie vor bestehen allerdings Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt für Muslime. Aus diesem Grund hat die DIK in ihrer zweiten Phase 2011

1 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit des Textes wird im Folgenden in der Regel die männliche Form der Formulierung gewählt. Gemeint sind Angehörige beider Geschlechter.

die Projektgruppe „Bessere Integration von Musliminnen und Muslimen in den Arbeitsmarkt“ eingerichtet. Die Projektgruppe, bestehend aus staatlichen Vertretern und Vertretern muslimischer Verbände sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, hat es sich zum Ziel gesetzt, die Teilhabe von Muslimen am Arbeitsmarkt zu fördern und das Thema aus ihrer jeweiligen Sicht zu beleuchten.

Die vorliegende Broschüre ist ein Ergebnis dieser Projektgruppe. Sie zeigt auf, wie durch die Beschäftigung mit den Themen *Muslims auf dem Arbeitsmarkt*, *Umgang mit Diversität im Arbeitsalltag* und *Interkulturelle Öffnung des Arbeitsmarktes* Potenziale besser genutzt werden können. Neben statistischen Daten zum Thema Muslime in Deutschland gibt die Broschüre Auskunft darüber, wie sich derzeit der Arbeitsmarktzugang von Muslimen gestaltet, welche Hindernisse hierbei zu überwinden sind und wie diese teilweise bereits erfolgreich bewältigt werden.

Die Broschüre behandelt auch allgemeine Fragen zum Islam und zu Muslimen in Deutschland. Antworten auf die Frage, wie die Situation im Falle eines Aufeinandertreffens von religiöser Pflicht und Arbeitspflicht durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich gestaltet werden kann, sind ebenfalls zu finden.

In der Broschüre wird verdeutlicht, dass nicht die Religion als solche, sondern die vorherrschenden Zuschreibungen, die auf die Religionszugehörigkeit zurückgeführt werden, den Arbeitsmarktzugang von Muslimen erschweren. Sie zeigt darüber hinaus, dass die Religionszugehörigkeit in der Regel nur einen Teilaspekt darstellt und immer auch im Gesamtzusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund zu sehen ist. Aufgeführte Good-Practice-Beispiele und praktische Anleitungen zeigen daher, wie der Arbeitsalltag problemlos und einfach gestaltet werden kann und auch gestaltet wird.

Menschen mit Migrationshintergrund und Muslime bereichern die Gesellschaft. Daneben besitzen sie oftmals zusätzliche Soft Skills, die auch den Arbeitsmarkt bereichern können. Wir werden uns noch stärker mit den Themen *Interkulturalität*, *Interkulturelle Öffnung* und *Diversity Management* beschäftigen müssen.

Dies sind wichtige Instrumente zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund. Bei der Gestaltung dieser Instrumente sind alle Akteure gefordert.

Dr. Manfred Juchnick

Vorwort



Yvonne Szukitsch/Michaela Hillmeier

Unsere Gesellschaft wird immer vielfältiger. Vor dem Hintergrund von Globalisierung und demographischem Wandel zeigt sich das u.a. an der Zunahme unterschiedlicher Lebensstile (z.B. Familienformen, Familie und Beruf), Glaubenseinstellungen und ethnisch-kultureller Herkünfte in der Arbeitswelt wie im alltäglichen Zusammenleben.

Im Kontext der wachsenden Internationalisierung von wirtschaftlichen Beziehungen bedeutet das zunehmend auch für kleine und mittelständische Unternehmen in Deutschland eine immer größere Vielfalt der Kundschaft. Dies verlangt nach neuen Ansprache- und Umgangsformen.

1 Das vom BMBWF und BMBF geförderte bundesweite Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ (www.netzwerk-iq.de) hat das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von Migranten strukturell zu verbessern. 16 regionale Netzwerke und 5 Fachstellen arbeiten seit Juli 2011 dazu flächendeckend und themenbezogen.

Die Fachstelle „Diversity Management“ (www.vielfalt-gestalten.de), angesiedelt beim VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V., hat dabei die Aufgabe, die lokalen Netzwerke bei der Umsetzung von Diversity Management (DiM) zu unterstützen, Qualitätskriterien von interkulturellen und Diversity-Schulungen weiterzuentwickeln sowie Strategien für DiM und Interkulturelle Öffnung für zentrale Arbeitsmarktinstitutionen sowie kleine und mittelständische Unternehmen zu konzipieren. Die Fachstelle „Diversity Management“ ist Mitglied der DIK-Projektgruppe „Bessere Integration von Musliminnen und Muslimen in den Arbeitsmarkt“.

Denn nur wer unterschiedliche Bedürfnisse, Werte, Sprachen, Interessen, Lebensstile und Arbeitsformen kennt, kann darauf kundenorientiert reagieren. Dabei gilt: Neue Ansprache- und Umgangsformen gelingen leichter, wenn auch die Belegschaft so divers ist wie die Kundschaft.

Eine vielfältige Unternehmenskultur hilft jedoch nicht nur, neue Kundenkreise sowie mögliche internationale Kontakte zu erschließen. Sie fördert auch ein offenes, kreatives Betriebsklima und schafft so mehr Motivation unter den Mitarbeitenden. Vielfältig zusammengesetzte Belegschaften reagieren flexibler auf neue Herausforderungen und Chancen in den Märkten und verbessern die Innovationskraft von Unternehmen. Darüber hinaus steigert ein vielfältiges, tolerantes und aufgeschlossenes Arbeitsumfeld auch die Attraktivität von Unternehmen als Arbeitgeber und hilft damit beim Personalmanagement und bei der erfolgreichen Rekrutierung begehrter Fachkräfte.

In vielen Betrieben ist die Belegschaft schon heute sehr vielfältig. Diese Diversität gilt es bewusst wahrzunehmen: Kenntnisse unterschiedlicher Sprachen, kulturell geprägter Verhandlungs-, Umgangs- und Kommunikationsformen, religiös geprägter Traditionen, Werte und Verhaltensmuster sowie alters- und geschlechterspezifische Interessen sind in zahlreichen Belegschaften vorzufinden. Um diese vorhandenen Potenziale gezielt nutzen zu können, gilt es, diese Vielfalt - im Sinne von Gemeinsamkeiten und Unterschieden – anzuerkennen, zu fördern und als strategische Ressource einzusetzen. Für Unternehmen bedeutet dies zunächst, eine grundsätzliche Bereitschaft zu Veränderungen in den Bereichen Personalwesen, Marketing und Kundenumgang zu

entwickeln. So können die Potenziale von Diversität im Betrieb beispielsweise durch ein interkulturell sensibles Bewerbungsverfahren bei Neueinstellungen oder ein Kompetenzfeststellungsverfahren in der vorhandenen Belegschaft mobilisiert werden.

Die Nutzung der enormen Potenziale von Vielfalt in der Arbeitswelt ist also bereits heute eine wesentliche Grundlage für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Die vorliegende Broschüre „Bessere Integration von Musliminnen und Muslimen in den Arbeitsmarkt“ greift diese wichtige Erkenntnis auf. Sie gibt Hintergrundwissen und Anregungen, zeigt rechtliche Grundlagen auf und berichtet von spannenden Erfahrungen aus der Praxis gelebter Diversität in Unternehmen und Behörden. Wir hoffen, sie kann damit als wertvolle Unterstützung und Informationsquelle für Unternehmen dienen.



Yvonne Szukitsch



Michaela Hillmeier



Mario Peucker

Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Universität Melbourne

1

Muslime auf dem Arbeitsmarkt

1.1 Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt und Fördermaßnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration

Mario Peucker

Die Zahl der sogenannten sozialen Aufsteiger¹ ist insbesondere bei Muslimen, die einen türkischen Migrationshintergrund haben, angestiegen. Während die erste Generation türkeistämmiger Einwanderer Arbeits-

1 Aufstieg von einer sozialen Schicht oder Einkommensgruppe zur nächsthöheren.

Welche Chancen ergeben sich für den deutschen Arbeitsmarkt durch die wirtschaftliche Integration von Muslimen?

„Muslime bereichern den deutschen Arbeitsmarkt mit ihren individuellen Kompetenzen, Netzwerken und Kenntnissen. Diese Ressourcen zu nutzen und zu fördern, ist menschenrechtlich geboten in einer demokratischen Gesellschaft und liegt zugleich im Interesse einer leistungsorientierten Arbeitswelt. Deutschland kann es sich nicht leisten, auf gut ausgebildete Köpfe – unabhängig von deren Religion oder Herkunft – zu verzichten.“

migranten waren, sind ihre Kinder und Enkel mittlerweile Angestellte oder Selbstständige. Arbeitsmarktstatistiken zeigen aber auch, dass Muslime im Erwerbsleben eine im Schnitt besonders benachteiligte Stellung einnehmen – stärker noch als viele andere Migrantengruppen.² Die Ursachen dafür sind vielfältig und liegen in einer komplexen Kombination von Faktoren, die unter anderem mit ihren sozio-kulturellem Hintergrund und Migrationsbiografien sowie mit allgemeinen Arbeitsmarktmechanismen zusammenhängen. Die Zugehörigkeit zum islamischen Glauben selbst spielt für die Erklärung der im Schnitt schlechteren Erwerbssituation meist eine untergeordnete Rolle, kann jedoch die Arbeitsmarktchancen von Muslimen unter bestimmten Umständen zusätzlich beeinträchtigen. Auf der Basis sozialwissenschaftlicher Forschung lassen sich insbesondere folgende Ursachenkomplexe benennen:

-
- 2 Peucker, Mario (2010): Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben - Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen. Erkenntnisse der sozialwissenschaftlichen Forschung und Handlungsempfehlungen. Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Europäisches Forum für Migrationsstudien.

- Gute Bildungsabschlüsse, Deutschkenntnisse und Informationen über den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind für die Platzierung im Beschäftigungssystem grundsätzlich von zentraler Bedeutung. Das gilt für alle, unabhängig von Migrationshintergrund oder Religionszugehörigkeit. Die oft schwierige Anerkennung von ausländischen Abschlüssen kann Zuwanderern, insbesondere aus Nicht-EU-Staaten, den Zugang zu qualifizierten Positionen am Arbeitsmarkt zusätzlich erschweren.
- Viele Stellen werden nicht öffentlich ausgeschrieben, sondern informell über Bekanntenkreise der Belegschaft besetzt. Muslime sind in diesen Netzwerken unterrepräsentiert und erfahren deshalb oft gar nicht von zu besetzenden Stellen. Dem Arbeitgeber mag dies effizient erscheinen, doch entgeht ihm damit die Chance, aus einem Pool von Bewerbern die bestqualifizierten Mitarbeiter auszuwählen.
- In einigen muslimischen Familien herrschen eher traditionelle Geschlechterrollenbilder, die Einfluss auf Karriereambitionen und Erwerbsneigungen von Frauen haben können. Diese Rollenbilder sind meist kulturell geprägt und finden sich auch in bestimmten Milieus der Aufnahmegesellschaft.
- Sozialwissenschaftliche Studien haben vielfach nachgewiesen, dass bestimmte Migrantengruppen – und Muslime sind besonders betroffen – beim Zugang zum Arbeitsmarkt immer wieder benachteiligt werden. Eher selten scheint dies primär auf rassistischen Ressentiments der Arbeitgeber zu beruhen. Häufiger basiert die Benachteiligung auf verallgemeinerten Annahmen, die vorschnell auf individuelle muslimische Bewerber angewandt werden und ihnen fälschlicherweise

eine geringere Eignung unterstellen. Auch Befürchtungen von negativen Reaktionen von Kunden oder der bestehenden Belegschaft auf muslimische Mitarbeiter kann ein Grund sein, diese trotz guter Qualifikationen nicht einzustellen; dies gilt auch gerade dann, wenn die Bewerberin ein Kopftuch trägt. Zusätzlich zu diesen direkten Formen der Diskriminierung, erschweren auch gesetzliche Regelungen, wie etwa die „Kopftuchverbote“ für muslimische Lehrerinnen und teils für Verwaltungsangestellte, die Arbeitsmarktchancen von Musliminnen.

Folgende Maßnahmen sind eine exemplarische Auswahl. Sie dienen der nachhaltigen Verbesserung der wirtschaftlichen Integration von Muslimen, die den Arbeitsmarkt insgesamt leistungsgerechter und den Wirtschaftsstandort Deutschland wettbewerbsfähiger machen können:

- Arbeitgeber in der Privatwirtschaft, wie auch in der öffentlichen Verwaltung, können durch alternative Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren dazu beitragen, die Arbeitsmarktchancen von Muslimen zu erhöhen. Kooperationen mit örtlichen Arbeitsagenturen, muslimischen (Migranten-) Verbänden und Moscheevereinen – z.B. Info-Abende in Moscheen, gemeinsame Job-Börsen - stellen dabei vielversprechende Ansätze dar. Auch spezielle Formulierungen in Stellenausschreibungen (zusätzlich z.B. in türkischen Zeitschriften platziert), die Personen mit Migrationshintergrund zur Bewerbung aufrufen und auf ein kulturell und religiös vielfältiges und offenes Arbeitsumfeld hinweisen, können mehr Muslime zu einer Bewerbung bewegen. Außerdem profitieren sowohl Bewerber als auch Arbeitgeber, von der Einführung standardisierter Auswahlverfahren, die die Qualifikationen und Kompetenzen von Bewerbern umfassend

berücksichtigen und den Einfluss subjektiver - und teils nicht leistungsbezogener - Faktoren der Personalentscheidung zumindest bei der Vorauswahl der Bewerber reduziert.

- Das verzerrte öffentliche Meinungsbild von „schlecht ausgebildeten Migranten“ und „integrationsunwilligen Muslimen“ führt mitunter dazu, dass Arbeitgeber die tatsächlichen Qualifikationen von muslimischen Bewerbern unterschätzen. Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Arbeitgeber können dazu beitragen, solchen negativen Zuschreibungen im Rekrutierungsverfahren entgegenzuwirken. Die Einführung umfassender Diversity-Strategien und die interkulturelle Öffnung von Unternehmen und Verwaltungen können dafür einen geeigneten Rahmen vorgeben.
- Private und öffentliche Arbeitgeber sollten durch spezielle Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und speziell für Personalverantwortliche sicherstellen, dass die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eingehalten werden.
- Auch innerhalb der muslimischen Gemeinden und Familien besteht Informations- und Sensibilisierungsbedarf, um Kenntnisse über die Chancen, die der deutsche Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bietet, zu steigern. Insbesondere zielgruppenspezifische Maßnahmen für muslimische Frauen sind von zentraler Bedeutung, um ihrer unterdurchschnittlichen Erwerbsbeteiligung entgegen zu wirken. Auch dabei können Kooperationsprojekte zwischen Akteuren der Mehrheitsgesellschaft und muslimischen Verbänden helfen.



Foto: © istockphoto.com/kali9

- Hohe Bildungsabschlüsse und Deutschkenntnisse verbessern die Arbeitsmarktchancen. Daher muss das deutsche Bildungssystem alle jungen Menschen bei der optimalen Entfaltung ihrer persönlichen Potenziale unterstützen. Früh ansetzende und kontinuierliche, individuelle Förderung, die sprachliche und kulturelle Vielfalt als Bereicherung berücksichtigt, ist dabei zentral. Dazu zählen auch systematische Sprachförderung und besondere Maßnahmen beim Übergang in die Sekundarstufe und ins Ausbildungssystem.

Diese exemplarische Auflistung von Ansätzen zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Muslimen macht eines deutlich: Verschiedene Akteure – Gesetzgeber, private Arbeitgeber und öffentliche Verwaltungen ebenso wie Gewerkschaften und muslimische Verbände – müssen an einem Strang ziehen, um dieses Ziel zu erreichen. Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der Zusammenarbeit der verschiedenen Gruppen und in der Anerkennung einer vielfältigen und offenen Gesellschaft und Arbeitswelt.



Dr. Niloufar Hoevels

Fachanwältin für
Arbeits- und Familienrecht

1.2 Wenn religiöse Pflichten und Arbeitspflichten aufeinander treffen

Was sagt das Recht?

Dr. Niloufar Hoevels

In den Medien wurde im Jahr 2011 von einem spektakulären arbeitsrechtlichen Fall berichtet, in dem ein muslimischer Arbeitnehmer unter Verweis auf seine religiösen Pflichten den Umgang mit Alkohol ablehnte. In der Regel sind Konflikte zwischen religiösen Pflichten und Arbeitspflicht auch für praktizierende Muslime selten. Auch sind nicht alle gläubigen Muslime in gleichem Maße praktizierend. Im Folgenden werden einige religiöse Pflichten dargestellt, die das Arbeitsverhältnis tangieren könnten.

Wie lassen sich religiöse Pflichten und Arbeitsalltag am besten miteinander verbinden?

Am besten lassen sich Arbeitspflicht und religiöse Pflichten verbinden, in dem man die Anforderungen der modernen Arbeitswelt berücksichtigt und falls erforderlich das Gespräch mit dem Arbeitgeber/den Kollegen sucht.

Das tägliche Gebet

Das tägliche Gebet ist eine der fünf Säulen des Islams. Ihm wird eine besondere Bedeutung beigemessen.¹ Es ist fünf Mal am Tag zu vorgegebenen Zeiten zu verrichten. Mittags- und Nachmittagsgebet können unter Umständen in die Arbeitszeit fallen. Bei Schichtarbeit kann dies auch beim Morgen- und Abendgebet der Fall sein. Wichtige Voraussetzung für das Gebet ist die davor stattfindende rituelle Waschung sowie die Reinheit des Gebetsplatzes. Die Reinheit des Gebetsplatzes ist allerdings leicht durch eine entsprechende Unterlage wie z.B. ein Teppich oder eine Matte herzustellen. Für die rituelle Reinigung genügen die am Arbeitsplatz vorhandenen sanitären Einrichtungen. Das Gebet kann an einem beliebigen Ort stattfinden, das Einrichten eines Gebetsraumes ist nicht nötig.

Oft ist es unproblematisch, dass dem Arbeitnehmer eine Pause zum Verrichten des Gebets zugesprochen wird und er die Arbeitszeit nachholt oder aber die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen hierfür nutzt. Dies ist nicht möglich, wenn durch die Pause der betriebliche Ablauf erheblich gestört wird, z.B. im öffentlichen Personennahverkehr oder bei der

1 Hoevels, Dr. Niloufar (2003): Islam und Arbeitsrecht. Erlanger Juristische Abhandlung. Köln: Heymanns. S. 123ff.



Foto: Christopher Adolph

Arbeit am Fließband.² Hier gibt es aber meistens eine Mittagspause, in der das Gebet verrichtet werden kann, zumal es nach einigen theologischen Auslegungen Muslimen erlaubt ist, Mittags- und Nachmittagsgebet zusammenzulegen³ und ihnen eine Zeitspanne zur Verfügung steht, in denen sie ihr Gebet verrichten oder später nachholen können.⁴

Das Freitagsgebet

Das Freitagsgebet, das in der Regel in der Moschee stattfindet, ist nur für Männer verpflichtend.⁵ Der Zeitaufwand hierfür ist ein wenig größer als bei den täglichen Gebeten. Die Verrichtung des Freitagsgebetes kann

2 Rohe; Mathias (2001): Der Islam - Alltagskonflikte und Lösungen. Rechtliche Perspektiven. Freiburg: Heider. S. 106.

3 Balić, Smail (1984): Ruf vom Minarett: Weltislam heute - Renaissance oder Rückfall? Eine Selbstdarstellung. Hamburg: E. B. Verlag Rissen. S. 70.

4 Heine, Peter (1997): Halbmond über Deutschen Dächern. München: List. S. 16.

5 Vgl. Heine 1997, S. 19.



Foto: Katy Otto

15-60 Minuten in Anspruch nehmen. Da es allerdings mittags stattfindet, fällt es in den meisten Fällen in die Mittagspause der Arbeitnehmer. Viele Arbeitgeber ermöglichen gegebenenfalls eine zusätzliche Pause. Die Arbeit wird anschließend nachgeholt.⁶ Wenn Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern die wöchentliche Teilnahme am Freitagsgebet nicht ermöglichen können, so wird häufig die monatliche Teilnahme erlaubt.

Das Fasten

Das Fasten im Monat Ramadan ist eine weitere Säule des Islams. Während des Fastens dürfen Muslime von der Morgendämmerung bis zum Sonnenuntergang weder essen noch trinken.⁷ Die Interessen des Arbeitgebers könnten während des Fastens des Arbeitnehmers dann betroffen sein, wenn die Arbeitsfähigkeit durch das Fasten beeinträchtigt wird. In solchen Fällen ist das Fasten zu diesem Zeitpunkt für Muslime

6 Vgl. Rohe 2001, S. 106f.

7 Vgl. Balić 1984, S. 65f.



Foto: Katy Otto

nicht verpflichtend und muss jedoch bei Gelegenheit nachgeholt werden. Muslime,

die fasten, verschieben ihre Mittagspausen oft nach hinten, um sie zum Fastenbrechen bei Sonnenuntergang zu nutzen. Am Fastenbrechen während der Arbeitszeit sind oft auch nicht fastende muslimische und nicht muslimische Kollegen beteiligt, wodurch die persönlichen Kontakte gefördert werden.

Verarbeitung und Verkauf von „unreinen“ Lebensmitteln

Generell ist es Muslimen nicht erlaubt Alkohol und Schweinefleisch zu verzehren. Neben Muslimen, die sich an diese Essensvorschriften halten, gibt es Muslime, die aus religiösen Gründen nicht mit, von ihnen als „unrein“ angesehenen, Lebensmitteln wie Schweinefleisch oder Alkohol in Berührung kommen möchten. Diese suchen sich in den meisten Fällen keine Tätigkeiten, bei denen dies regelmäßig der Fall ist, z.B. in einem Supermarkt oder in der Gastronomie. Daneben gibt es Muslime, für die der Umgang mit „unreinen“ Nahrungsmitteln kein Problem darstellt und solche, die den Umgang mit diesen Produkten am Arbeitsplatz tolerieren.

Islamische Bekleidung

In Bezug auf die islamische Bekleidung ist es vor allem das Kopftuch bei Frauen, das in Deutschland immer wieder kontrovers diskutiert wird. In Deutschland tragen 28% der Musliminnen ein Kopftuch. Es handelt sich hierbei um eine individuelle Ausformung des Religionsbekenntnisses. Das Tragen eines Kopftuches ist in Deutschland durch das Grundrecht auf Glaubensfreiheit, auch während der Arbeit, geschützt. Ausnahmen hiervon gibt es z.B. im Bereich von Institutionen mit religiösen Trägern sowie an staatlichen Schulen einiger Bundesländer.⁸



Foto: Katy Otto

⁸ Siehe www.deutsche-islam-konferenz.de.

Die Pilgerfahrt nach Mekka

Die Pilgerfahrt nach Mekka einmal im Leben ist eine Pflicht für jeden volljährigen Muslim, der dazu gesundheitlich und finanziell in der Lage ist.⁹ Die Pilgerfahrt hat in den ersten zwei Wochen des zwölften Monats des islamischen Kalenders (Mondkalender) stattzufinden. Im Gegensatz zum heute weit verbreiteten gregorianischen Kalender verschieben sich die Monate des Mondkalenders durch das ganze Jahr so auch die Zeit der Pilgerfahrt. Muslime können die Pilgerfahrt im Rahmen ihres Jahresurlaubs antreten.



Foto: Katy Otto

9 Vgl. Hoevels 2003, S. 126.



Foto: Katy Otto

Islamische Feiertage

Die religiösen Feiertage im Islam sind im Wesentlichen das Fest des Fastenbrechens und das Opferfest. Diese werden mit einem Gottesdienst eingeleitet. Traditionell begehen Muslime diese Feiertage im Familienkreis. Auch hierfür kann Urlaub oder aber eine Freistellung für den Moscheebesuch beantragt werden, sofern der betriebliche Ablauf es zulässt. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch (mehr) auf Urlaub haben sollte, kann eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit in Betracht kommen.

In der Praxis des Arbeitsalltags lassen sich religiöse Pflichten meist problemlos mit den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vereinbaren. Arbeitnehmer können sicherstellen, dass Konflikte vermieden werden, indem sie sich vorab über die Betriebspraxis des von ihnen in den Blick genommenen Unternehmens informieren.

In der Praxis gibt es nur sehr wenige Fälle, in denen es arbeitsrechtliche Probleme beim Aufeinandertreffen von religiösen und Arbeitspflichten gegeben hat. In der Regel wird eine einvernehmliche Regelung vereinbart.



Hinweis der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

Seit 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Ziel des AGGs ist es, Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Arbeitgeber müssen das Benachteiligungsverbot bei Stellenausschreibungen, in Bewerbungsverfahren sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beachten. Auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen genießen Beschäftigte Schutz vor Diskriminierung, z.B. bei Beförderung, Entlohnung und Fortbildung. Herabwürdigende Bemerkungen und Handlungen in Bezug auf Religion oder andere Schutzmerkmale sind nach dem AGG als Diskriminierung in Form einer Belästigung verboten.

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.antidiskriminierungsstelle.de/agg.



Foto: Melek Ünal

Was sagen die Verbände?

FRAGEN

Wie verbinden Sie persönlich Arbeitspflichten mit religiösen Pflichten im Alltag?

Wie können Muslime religiöse Pflichten und Arbeitspflichten miteinander vereinbaren?

Aktionsbündnis muslimischer Frauen in Deutschland e.V. (amf):

Gabriele Boos-Niazy
Vorstandsvorsitzende



“ Für praktizierende Muslime können - je nach Jahreszeit - ein oder zwei Gebete in die Arbeitszeit fallen. Da sie nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt (auch wenn dies wünschenswert ist), sondern innerhalb einer bestimmten Zeitspanne verrichtet werden müssen oder auch zusammengelegt werden können, lässt sich eine der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen problemlos dafür nutzen. ”



**Türkische Gemeinde
in Deutschland e.V. (TGD):**

Nalan Arkat
Bundesgeschäftsführerin

“ *Das Eingehen auf religiöse Bedürfnisse der Arbeitnehmer hat positive Auswirkungen auf das Betriebsklima und die individuelle Arbeitsleistung. Daher empfiehlt es sich, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber Bedürfnisse thematisieren ohne Berührungängste zu haben.* ”

**Verband der Islamischen
Kulturzentren e.V. (VIKZ):**

Nigar Yardım
Frauenbeauftragte



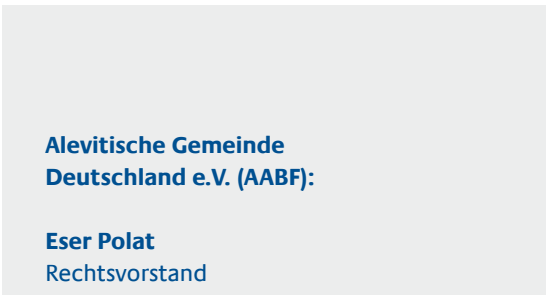
“ *Während ethische Vorschriften in jeder Situation, so auch im Arbeitsalltag, als Kriterium gerechten Handelns ihre Gültigkeit haben, helfen mir meine gottesdienstlichen Handlungen, wie das rituelle Gebet, meinen Arbeitsalltag, wenn auch für kurze Zeit, zu unterbrechen und neue Kraft zu tanken. Muslime sollten mit jener Gewissenhaftigkeit, mit der sie ihren religiösen Pflichten nachkommen auch ihre Arbeit erledigen.* ”



**Islamische Gemeinschaft der Bosniaken
in Deutschland e.V. (IGBD):**

Sabina Pintol

Bei meinen Bemühungen meinen religiösen Pflichten im Arbeitsalltag nachzugehen, stoße ich auf keine Probleme. Es passiert jedoch hin und wieder, dass es nicht möglich ist ein oder zwei Gebet/e in der dafür vorgesehenen Zeit zu verrichten. In diesen Fällen hole ich die Gebete nach, sobald ich zu Hause bin.



**Alevitische Gemeinde
Deutschland e.V. (AABF):**

Eser Polat
Rechtsvorstand

Alevitische Glaubensgrundsätze sind uneingeschränkt mit den Erfordernissen der modernen Arbeitswelt vereinbar. Da der alevitische Glaube die Arbeit auch als Dienst an der Gesellschaft und die Religion als Privatangelegenheit betrachtet, spielen religiöse Pflichten im Arbeitsleben für Alevitinnen und Aleviten keine Rolle.



Türkisch Islamische Union der Anstalt für Religion e.V. (DİTİB):

Erhan Çınar

Vorsitzender des Regionalverbandes
Nürnberg e.V.

“ Ohne Bedenken kann ich meiner Arbeit und meinen religiösen Pflichten zugleich nachgehen, da mir meine Religion sehr viele Spielräume bietet. Daher kann ich beispielsweise meine Gebete zu einem späteren Zeitpunkt (z.B. in den Pausen) nachholen, auch wenn ich versuche sie zu vorgegebenen Zeiten zu verrichten. Die Arbeit gilt auch als eine gottesdienstliche Handlung, falls sie gewissenhaft und mit guten Absichten ausgeführt wird, so dass das Arbeiten für mich eine an sich gottesdienstliche Handlung darstellt. ”

Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V. (BFMF):

Erika Theißen

Leiterin und Geschäftsführerin



“ Mir ist es wichtig in Harmonie mit meinen Vorstellungen und Zielen zu arbeiten. Durch meine soziale Arbeit in einer muslimischen Institution kann ich mein gesellschaftliches Engagement und meine religiöse Praxis wunderbar verbinden und leben. ”

**Kompetenzzentrum
muslimischer Frauen e.V.:**

Naime Çakır
Vorstandsvorsitzende



Die ethnische Vielfalt ist eine gesellschaftliche Realität und hat zunehmend Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitsverhältnisse. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind hier gut beraten, auf die gegenseitigen Interessen und Befindlichkeiten Rücksicht zu nehmen. Kultur- und religions-sensibler Umgang mit Arbeitnehmern sollte bei einem funktionierenden Betrieb zum guten Ton gehören. Grundsätzlich plädiere ich aber dafür, dass Menschen muslimischen Glaubens in allen Bereichen des Lebens gleich behandelt werden und keine Sonderregelungen für sie eingeführt werden sollten. Im Zuge zunehmender Individualisierungsprozesse unterscheidet sich im Grunde jeder gegenüber jedem und es gibt „den Muslim“ nicht. Muslime können ihre Rechte im Rahmen der Religions-freiheit und Antidiskriminierungsrichtlinien bei Konflikten geltend machen. Letzteres wäre jedoch weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer erstrebenswert. Deshalb sollte es im Interesse beider Seiten liegen, bei Konflikten zu einvernehmlichen Ergebnissen zu kommen.

**Zentralrat der Marokkaner
in Deutschland e.V. (ZMaD):**

Abdelkader Rafoud
Dialogbeauftragter und Migrationsreferent



“ *Arbeitspflichten und religiöse Pflichten lassen sich vereinbaren, da diese religiösen Pflichten wenig Zeit in Anspruch nehmen.
Die Religion soll das Leben erleichtern und nicht erschweren.
In kurzen Arbeitspausen, die jeder Arbeitnehmer hat, kann ein Muslim dieser Pflicht nachkommen ohne die Arbeitspflicht zu vernachlässigen.* ”



Foto: Adela Taleb und Michael Schütze

2

Interkulturelle Öffnung – Chancen und Herausforderungen

2.1 Interkulturelle Öffnung als Wettbewerbsvorteil

2.1.1 Der private Sektor

Dr. Stefan Hardege

Fachkräfteengpässe werden für die Betriebe in Deutschland zunehmend zur Herausforderung. Mehr als jedes dritte Unternehmen sieht derzeit im Fachkräftemangel ein erhebliches Risiko für die eigene wirtschaftliche Entwicklung. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung – das Erwerbspersonenpotenzial sinkt und das Durchschnittsalter steigt – gilt es, künftig hiesige Beschäftigungspotenziale besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das betrifft auch bereits hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund.

In den Betrieben gelingt die Integration bereits heute in der Regel ohne Probleme. So bewerten laut einer aktuellen DIHK-Umfrage bei rund 1.500 Unternehmen 86% der Befragten die Integration im Bereich der Beschäftigten mit hoher bzw. mittlerer Qualifikation als meist problemlos.



Dr. Stefan Hardege

Leiter des Referats
„Arbeitsmarkt und Zuwanderung“
des Deutschen Industrie- und
Handelskammertages (DIHK)

Bei den gering Qualifizierten sind es mit nur 63% weniger.¹ Die Betriebe zeigen sich damit vielfach als Orte einer gelungenen Integration. Es wird deutlich, dass der Beteiligung am Erwerbsleben eine wichtige Integrationsfunktion zukommt. Eine bedeutende Voraussetzung dafür ist ein gutes (Aus-)Bildungsfundament.

Viele Betriebe setzen bewusst auf Mitarbeiter mit Migrationsgeschichte und damit auf die Förderung der kulturellen Vielfalt innerhalb der Belegschaft. So geben fast 40% der Befragten an, z.B. durch die Einstellung von Migranten, durch Hilfen im Alltag, durch Toleranz gegenüber kultureller Tradition, durch den Einsatz von Mentoren oder durch die Zusammensetzung von interkulturellen Projektteams die Integration aktiv zu fördern. Besondere Wettbewerbsvorteile durch die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund entstehen in den Unternehmen dann, wenn die Arbeitnehmer z.B. passende spezifische Sprachkenntnisse sowie Wissen über ausländische Absatzmärkte oder kulturelle Gepflogenheiten mitbringen. Gerade ex- und importorientierte Betriebe wissen

1 Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (Hrsg.) (2012). Integration sichert Zukunft. Ergebnisse IHK-Unternehmensbarometer 2012. Berlin.

Wie können Unternehmen von Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund profitieren?

“ Vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräfteengpässe und der demographischen Entwicklung wird der Zuwanderung ausländischer Fachkräfte künftig mehr Bedeutung zukommen. Viele Unternehmen setzen bereits heute bewusst auf die besonderen Kenntnisse und Erfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund aus deren Herkunftsländern und profitieren dadurch im internationalen Geschäftsverkehr. ”

diese Vorteile zu schätzen, denn sie haben oftmals Kunden und Geschäftspartner aus vielen unterschiedlichen Nationen. Insgesamt greift ein Viertel der befragten Unternehmen auf entsprechende Kenntnisse über Herkunftsländer innerhalb der Belegschaft zurück.

Trotz der erfreulichen Entwicklung in den Betrieben gilt es, weiterhin gemeinsam an der Integration zu arbeiten. Wichtig ist dabei, eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen, denn wer es nicht in den Betrieb schafft, der kann auch dort nicht von der Integration profitieren. Deshalb setzt der Ausbildungspakt zwischen Wirtschaft, Bundesregierung und Kultusministerkonferenz auf die verbesserte Integration von jugendlichen Migranten in Ausbildung. Auch das sogenannte „Anerkennungsgesetz“ für im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse, das am 1. April 2012 in Kraft getreten ist, kann hier helfen und den Zugang zum Arbeitsmarkt grundsätzlich erleichtern. Insgesamt sollte in Deutschland die Willkommenskultur verbessert werden. Hierfür müssen sich Politik, Unternehmen und Bürger einsetzen – auch eine leichtere Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland kann ein Signal senden.



Foto: Thomas Geiger



www.wir-sind-bund.de

Informationsseite für Jugendliche,
Berufseinsteiger, Eltern, Lehrer und
Behörden.

2.1.2 Der öffentliche Dienst

**Felizitas Graute/Elisabeth Alescio,
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge,
Referat „Personalqualifizierung“**

Mehr als 16 Millionen Menschen in Deutschland haben einen Migrationshintergrund, das sind knapp 20% der Gesamtbevölkerung.¹ Die öffentliche Verwaltung sollte im Idealfall das Abbild der Gesellschaft darstellen. Nur durch Chancengleichheit wird der Zugang aller Bevölkerungsgruppen zur öffentlichen Verwaltung und dadurch auch der gesellschaftliche Zusammenhalt gewährleistet. Eine interkulturell ausgerichtete Verwaltung ist flexibler, kreativer bei der Aufgabenerledigung und zeigt mehr Bürgernähe.

1 Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.) (2011): Zweiter Integrationsindikatorenbericht. Berlin. In: Drucksache des Deutschen Bundestages 17/8540. S. 11.



Warum ist es gerade für eine öffentliche Verwaltungseinrichtung wichtig, Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu beschäftigen?

“Menschen mit Migrationshintergrund bringen, auch durch ihre Zuwanderungsgeschichte, häufig eine Vielzahl von Potenzialen mit, die der öffentliche Dienst als Arbeitgeber im Interesse einer optimalen Aufgabenerfüllung und einer Bereicherung der Beschäftigten nicht brach liegen lassen sollte.”

Eine weltoffene Verwaltung ist ein Standortvorteil für Investoren, auch aus dem Ausland. Es gilt, die Potenziale von Zuwanderern, wie Mehrsprachigkeit und kulturelles Wissen, anzuerkennen und einzusetzen.

Seit Veröffentlichung des Nationalen Integrationsplans (NIP)² durch die Bundeskanzlerin arbeiten alle staatlichen Ebenen – Bund, Länder und Kommunen – sowie Vertreter der Bürgergesellschaft und Migranten für eine nachhaltige Integrationspolitik. Ein Ziel des NIP ist die Anhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Dieses Ziel hat die Bundesregierung auch in den aktuellen Koalitionsvertrag aufgenommen.

Es liegt im eigenen Interesse der öffentlichen Verwaltung, sich interkulturell zu öffnen und auf diese Weise zu zeigen, dass sie „auf der Höhe der Zeit“ ist. Auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels wird es zunehmend wichtiger, sich in Konkurrenz zur freien Wirtschaft als attraktiver Arbeitgeber für alle Menschen, unabhängig von Nationalität,

2 Die Bundesregierung (2007): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege - Neue Chancen. Berlin.

ethnischem Hintergrund oder Religion, zu präsentieren. Schließlich steigt auch der Anteil der Schulabgänger mit Migrationshintergrund, die sich um eine Ausbildung im öffentlichen Dienst bewerben könnten, stetig an.

Welche Maßnahmen können ergriffen werden, um die interkulturelle Öffnung im öffentlichen Dienst zu gestalten?

Zu beachten sind verschiedene Elemente der interkulturellen Öffnung, der Vielfalt und des Umgangs miteinander:

- Eine einfach umzusetzende Maßnahme stellt beispielsweise die Aktualisierung von Stellenausschreibungen dar. Durch die Aufnahme des Satzes „Bewerbungen aller Nationalitäten werden begrüßt“, ist bereits der erste Schritt getan. Denn häufig glauben Zuwanderer, dass im öffentlichen Dienst nur Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit beschäftigt werden können.
- Informationen über die Beschäftigungsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung müssen an die Zielgruppen Jugendliche und Berufseinsteiger sowie deren Eltern herangetragen werden. Ein wichtiger Schritt in diesem Zusammenhang ist die Internetseite www.wir-sind-bund.de. Diese enthält Infor-



Foto: Katy Otto

- mationen für Jugendliche und Berufseinsteiger über ihre Möglichkeiten zur Berufsausbildung in der Bundesverwaltung. Sie geht in besonderem Maße auf die Bedürfnisse der Zielgruppe ein, indem sie auch ausländerrechtliche Themen behandelt und Fragen nach der Anerkennung von ausländischen Schulabschlüssen beantwortet. Der Service auf dieser Seite richtet sich auch an Eltern mit Migrationshintergrund, damit diese über ausreichende Informationen in Bezug auf das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem verfügen, um ihre Kinder bei der Berufsorientierung besser unterstützen zu können. Um auch Eltern mit geringen Deutschkenntnissen in die Lage zu versetzen, ihre Kinder kompetent bei der Berufswahl zu unterstützen, ist die Rubrik „Eltern“ auch in den Sprachen Englisch, Bosnisch, Kroatisch, Serbisch, Russisch und Türkisch verfügbar.
- Nicht minder wichtig ist die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das frei von Vorurteilen ist und das die Vielfalt der Beschäftigten als Chance begreift. Hierfür ist bei der Schulung aller Mitarbeiter interkulturelle Kompetenz ein wichtiger Baustein. Natürlich sollten auch die Führungskräfte in ihrer interkulturellen Kompetenz gestärkt werden, denn der Prozess der interkulturellen Öffnung muss, soll er erfolgreich sein, mit Überzeugung innerhalb der gesamten Behörde gelebt werden.





Leo Monz

Leiter des Bereichs „Migration und Qualifizierung“
des Deutschen Gewerkschaftsbundes
(DGB) Bildungswerk

2.1.3 Vielfalt ist Belegschaftssache

Leo Monz

Nun ist die Erkenntnis in Politik und Unternehmensspitzen angekommen: Deutschland ist ein Einwanderungsland. Sie realisieren die Vielfalt, welche die Belegschaften im Produktionsbereich, in den kundennahen Dienstleistungen, im Baugewerbe und Handwerk schon lange kennen. Nutzen für Unternehmen ist mehr als Rendite, zufriedene Aktionäre und zufriedene Kunden. Zufriedene Mitarbeitende sind eine wesentliche Grundlage für Unternehmenserfolg.

Anglo-amerikanische Modelle der Arbeitsbeziehungen wie top down statt Mitbestimmung und Chefsache statt Mitarbeitendenbeteiligung sind keine zukunftsorientierten Konzepte für Unternehmen und Verwaltungen.

Was sind die speziellen Potenziale, die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund mitbringen?

“Mitarbeiter mit Migrationshintergrund haben Erfahrung, Sachverhalte aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten, sich auf sprachlich unterschiedlichen Ebenen auszudrücken und mit Elan ihre Zukunft zu gestalten.”

Das Konzept der Diversität bei Unternehmen berücksichtigt aus Arbeitnehmendensicht die vielfältigen Unterschiede der Belegschaft und nimmt sich zur Aufgabe, auf diese einzugehen. Ein weiteres Ziel ist, durch positive Aktionen und Mitarbeiterförderungen unterschiedlichen Formen der Benachteiligung entgegenzuwirken. Eine erfolgreiche Diversitäts-Gesamtstrategie findet daher ihren Ausdruck in einer offenen und respektvollen Haltung gegenüber Unterschieden hinsichtlich von Alter, Geschlecht, Nationalität, Religion, Weltanschauung, sexueller Identität oder ethnischer Herkunft und anderen Vielfaltsmerkmalen, also *managing diversity plus*.

Doch kulturelle Vielfalt auf allen Ebenen der Unternehmenshierarchie ist zu oft noch eine Vision der Zukunft. Für den Weg dorthin sind Organisations- sowie Personalentwicklung und berufliche Fort- und Weiterbildung die strategischen Ansatzpunkte, kulturelle Vielfalt und

das Migrationsgeschehen in den Alltag von Betrieben und öffentlichen Verwaltungen einzubinden.

Die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund auf allen Unternehmensebenen und in allen Unternehmensbereichen ist ein wichtiger Indikator zur Prüfung der erfolgreichen Partizipation. Die Interventionsebenen Organisations- und Personalentwicklung sowie Fort- und Weiterbildung sind mitwirkungs- und mitbestimmungspflichtig, d. h. Betriebs- und Personalräte - also die Belegschaften - können, sollen, müssen sich einmischen und ihre Interessen formulieren und einbringen.

Ziel unseres Handelns muss es sein, Menschen mit Migrationshintergrund auf allen betrieblichen Ebenen eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Die fast sechs Jahrzehnte währenden Erfahrungen der Gewerkschaften des DGB und die nunmehr vier Jahrzehnte währenden Erfahrungen von Betriebs- und Personalräten im gleichberechtigten Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher regionaler und kultureller Herkunft sollten in diese Prozesse der Betriebe und öffentlichen Verwaltungen eingebracht werden. Die Charta der Vielfalt ist unsere gemeinsame Aufgabe, unsere gemeinsame Arbeit.

Respekt und Anerkennung von Verschiedenheit sind die gemeinsame Aufgabe der Beschäftigten in einer Arbeitswelt, die von zunehmender Mobilität im Rahmen globaler Arbeitsmärkte geprägt ist.



Foto: Katy Otto



Franka Johne

HR Spezialistin Retention Management
IKEA Deutschland GmbH & Co. KG

2.2 Interkulturelle Öffnung in der Praxis

2.2.1 Den vielen Menschen einen besseren Alltag schaffen – IKEA

Franka Johne

Wir bei IKEA glauben, dass die Dinge, die uns einzigartig machen, uns auch stark machen. Daher heißen wir die Einzigartigkeit von jedem unserer Mitarbeiter willkommen. Wir erwarten gute Leistungen von jedem, weil wir meinen, dass jeder sich voll einbringen kann und sollte, unabhängig von Herkunft, sozialer Schicht, Glaubensrichtung, sexueller Orientierung oder vom Lebensentwurf. Diese Dinge prägen aber sicherlich die Meinungen unserer Mitarbeiter zu vielen lebenspraktischen Fragen. Und diese interessieren uns! Denn wir wollen Menschen mit Ideen und klugen Fragen zusammenbringen und deren verschiedene Blickwinkel für die kreative Lösung von Herausforderungen nutzen.

Warum ist Diversität/Diversity Management für Ihr Unternehmen wichtig?

„Mit unserem Diversity Management bringen wir Menschen mit unterschiedlichen Lebensweisen, Ideen und vielen klugen Fragen zusammen, die sich mit gemeinsamen Werten für unsere Vision einsetzen: den vielen Menschen einen besseren Alltag zu schaffen. Dinge aus vielfältigen Perspektiven zu betrachten ist Grundlage für unseren Erfolg als Unternehmen und Arbeitgeber. So werden wir den vielfältigen Wünschen unserer Kunden gerecht, unsere Mitarbeiter entwickeln sich erfolgreich weiter und so arbeiten wir auch gut mit unseren internationalen Geschäftspartnern zusammen.“

Dabei wissen wir, dass wir als Unternehmen die Voraussetzungen dafür schaffen müssen. „Den vielen Menschen einen besseren Alltag schaffen“ ist die Vision unseres Unternehmens. Sie bezieht sich nicht nur auf unsere Kunden, sondern auch auf unsere Mitarbeiter.

In Bezug auf unsere muslimischen Kollegen heißt das, nach Wegen zu suchen, wie sie ihre Religion im Arbeitsalltag bei IKEA ausüben und ihr Wissen einbringen können.

Die Beispiele im Arbeitsalltag sind hierfür vielfältig. Zum einen sorgen wir dafür, dass das Essen in unserem Mitarbeiter-Restaurant gekennzeichnet ist, also ersichtlich ist, wo Schweinefleisch enthalten ist und wo nicht. Während des Ramadans öffnet das Mitarbeiter-Restaurant bei Bedarf früher oder hat länger auf. Einige muslimische Mitarbeiter möchten das Fastenbrechen dann gern gemeinsam vornehmen. Hierfür sprechen sie sich dann mit dem gesamten Team ab. Der Austausch zwischen nicht-muslimischen und muslimischen Kollegen wird auch



Foto: © istockphoto.com/Juanmonino

von unseren Führungskräften gefördert, sodass alle ein Verständnis dafür entwickeln, warum in diesem Zeitraum die Teamaufteilung für den Einsatz im Einrichtungshaus vielleicht auch mal etwas abgeändert sein kann.

Um das tägliche Beten zu ermöglichen, gibt es einen Ruheraum. Die Pausenregelung erlaubt es Muslimen, während der Pausen beten zu gehen. Die Säuberung der Füße vor dem Beten hat bei einigen nicht-muslimischen Kollegen

Verwunderung ausgelöst. Für mehr Verständnis haben wir eine Erklärung über einige der Waschbecken angebracht, sodass alle Kollegen über den Sinn und Zweck Bescheid wissen und bestimmte Waschbecken für die Säuberung der Füße zur Verfügung stehen.

Für uns ist es wichtig, die Lebens- und Wohnsituation unserer Kunden zu kennen. Diese unterscheidet sich oft je nach Wohnort (Stadt, Land), Geschmack, ethnischen Hintergrund, Alter und vielen anderen Charakteristika eines Menschen. Daher brauchen wir Kollegen bei uns, die das verstehen und ihr Wissen zu diesen Lebens- und Wohnsituationen mitbringen.

Und auch auf tolle neue Kollegen wollen wir nicht verzichten. Wir konnten z.B. eine Kollegin für uns gewinnen, die bereits 40 Bewerbungsgespräche geführt hatte und trotz eines Abiturschnitts von 1,6 keinen Ausbildungsplatz finden konnte - vielleicht aufgrund der Tatsache, dass sie ein Kopftuch trägt.

Und so zeigt Diversity Management deutlich seine unternehmerische Bedeutung, denn ein besseres Kundenverständnis und offene, talentierte Mitarbeiter sind entscheidend für unseren Unternehmenserfolg.



Patrick Schmidt

Lyncker & Theis GmbH
Geschäftsführer

2.2.2 „Wir nutzen den Unterschied“ Lyncker & Theis lebt den Integrationsgedanken im Arbeitsalltag – mit Erfolg **Patrick Schmidt**

Bei Lyncker & Theis treffen Mitarbeiter mit unterschiedlichsten Hintergründen aufeinander. Von Marokko über Russland, die Türkei und Polen bis nach Deutschland: Es geht „bunt“ zu in unserem Wiesbadener Softwareunternehmen. Knapp die Hälfte der derzeit 17 Mitarbeiter hat einen Migrationshintergrund.

Gemeinsam wird programmiert und entwickelt: von mobilen Apps für Smartphones über E-Learning Software bis hin zu individuellen Web-Auftritten sowie Community-Portallösungen – immer auf der Suche nach neuen Trends. Da sind Vielfalt und Kreativität gefragt.

Warum haben Sie eine große Zahl an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund? Welche Vorteile ergeben sich daraus für Ihr Unternehmen?

Erst die Vielfalt macht ein Unternehmen lebendig. Wenn wir aktiv Respekt und Wertschätzung im Unternehmen leben und die individuellen Erfahrungen und Stärken der einzelnen Mitarbeiter nicht nur respektieren, sondern effektiv nutzen, bleiben wir wettbewerbsfähig und profitieren von gesteigerter Kundenzufriedenheit, stärkerer Innovationskraft sowie von einem offenen und positiven Arbeitsklima.

Etwa 20% der deutschen Bevölkerung haben einen Migrationshintergrund. Diesen kulturellen Reichtum verstehen wir als Chance. Die Vielfalt bereichert unser Leben in vielerlei Hinsicht – so auch die Wirtschaft. Unser Unternehmen profitiert von der Verschiedenheit der Mitarbeiter. Ihre ganz individuellen Fähigkeiten, Eigenschaften, Sichtweisen und Erfahrungen machen es möglich, dass wir alle voneinander lernen, uns ergänzen und weiterentwickeln. Wir profitieren auch von der Mehrsprachigkeit, die unsere Mitarbeiter mitbringen. Sie hilft uns zum Beispiel bei der Erschließung neuer Märkte. Nicht zuletzt stärkt das Aufeinanderzugehen und das Einanderzuhören auch maßgeblich das Gemeinschaftsgefühl. Dies wiederum ist die Basis für eine effektive Zusammenarbeit und damit für Produktivität.

Anfangs eher unbewusst, entscheiden wir uns heute bewusst für Mitarbeiter verschiedener Nationalitäten. Denn gegenüber homogenen

Belegschaften bieten sie den Vorteil, dass wir vielfältige Potenziale nutzen können. Dank unserer diversen Belegschaft ist es uns möglich, auf einen breiten Erfahrungsschatz zurückzugreifen, viele verschiedene Herangehensweisen gezielt einzusetzen und somit besonders flexibel und dynamisch zu agieren und zu reagieren. Daraus ergeben sich weitreichende Vorteile, wie die Verbesserung der Innovationsfähigkeit und Kundenansprache, Produktivitätserhöhung sowie ein erleichterter Zugang zu neuen Märkten und Kundengruppen. Außerdem fördert die offene und vorurteilsfreie Atmosphäre bei Lyncker & Theis die Zufriedenheit am Arbeitsplatz – ein bedeutender Faktor beim Wettbewerb um die besten Köpfe. Daher ist unsere Unternehmenskultur von Diversität und gegenseitiger Toleranz geprägt.

Bei uns steht der Mensch im Vordergrund – nicht die Herkunft. Es ist jeder herzlich willkommen, der fachlich sowie menschlich überzeugt. Wir sind stolz auf unser Team und schätzen jede einzelne Persönlichkeit, die unser Unternehmen mit ihren Ansichten, Ideen und Erfahrungen maßgeblich mitgestaltet und bereichert.





Foto: Lyncker & Theis

Alle in einem Boot – Teamgeist ist gefragt

Bei Betriebsausflügen steht der Spaß im Vordergrund. Sie sind fester Bestandteil unserer Firmenphilosophie, weil sie nicht nur Spaß machen, sondern auch den Teamgeist stärken. Im vergangenen Jahr ging es mit vereinten Kräften im Drachenboot durch den Schiersteiner Hafen in Wiesbaden.

Was zeichnet diversitykompetente Berufsausbildung/ Interkulturelle Öffnung aus?

“ Diversity Management trägt dazu bei, dass interkulturelle Kompetenzen von Mitarbeitern mit und ohne Migrationshintergrund entwickelt und ausgebaut werden. Mit Hilfe von bedarfsorientierten Diversity-Maßnahmen wird die Vielfalt für den Unternehmenserfolg nutzbar gemacht. ”

Zu Beginn des Projektes wurden mit den Auszubildenden Trainingsmodule (wie z.B. Interkulturelle Kompetenz) zum Thema „Diversity in den Krankenpflegeberufen“ durchgeführt. Gemeinsam setzten sich Auszubildende und Ausbilder mit den Unternehmensstrukturen und den damit zusammenhängenden Herausforderungen von „Diversity“ in der betrieblichen Praxis auseinander. In diesem Zusammenhang erfolgten die Auseinandersetzung mit dem Leitbild des Unternehmens und das Kennenlernen verschiedener Ansprechpartner wie Gleichstellungsbeauftragte oder Interessenvertreter der Auszubildenden.

Parallel dazu fanden Fortbildungen für die Unternehmensleitung statt, in denen auch sie für das Thema „Diversity“ sensibilisiert wurde.

Die Zusammenarbeit im Bereich der verschiedenen ganztägigen Trainings war erfolgreich, sodass daraufhin Maßnahmen zur Einführung von „Diversity-Management“ an den Standorten Berlin, Hannover und Düsseldorf umgesetzt wurden.

Die TGD setzt sich dafür ein, den Diversity-Ansatz weiter zu verbreiten. Auszubildende mit Migrationshintergrund, die sich vorab mit den Anforderungen des beruflichen Alltags auseinandergesetzt haben und sehen, dass ihre persönlichen Stärken gefördert und ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden, sind in ihrer Ausbildung motivierter und zufriedener. Sie sind über Anforderungen und Herausforderungen besser informiert und können den betrieblichen Alltag engagierter mitgestalten und wissen ihre Qualifikationen besser einzubringen.



Leyla Ones

US General-Konsulat München
Konsulin für Öffentliche Angelegenheiten

2.2.4 Die Integration von Immigranten auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt

Leyla Ones

Die Geschichte eines Einwanderers, der seine Heimat verlassen hat, um sich im „Land der unbegrenzten Möglichkeiten“ ein besseres Leben aufzubauen, gehört zu den nationalen Mythen der USA. Heute leben nirgendwo sonst so viele Menschen in einem Land, in dem sie nicht geboren wurden, wie in den Vereinigten Staaten. Im Jahr 2011 waren es 40 Millionen. Die Integration der Menschen mit ausländischer Herkunft ist daher eine zentrale Herausforderung und zugleich Chance für die amerikanische Gesellschaft.

Seit der Pionierzeit hat sich der Gedanke, dass harte Arbeit der Schlüssel zum Erfolg ist, im kollektiven Bewusstsein der Nation festgesetzt. US-Amerikaner identifizieren sich sehr mit ihrer und über ihre Arbeit.

Was zeichnet die USA in Bezug auf Interkulturalität und Arbeitsmarkt aus?

„Unsere kulturelle Vielfalt ist eine Bereicherung für den amerikanischen Arbeitsmarkt, da sich in ihm die einzigartigen Beiträge von Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe zu einem Ganzen verbinden.“

(The American labor market is strengthened and enhanced by our diversity because it unites the unique contributions of people across a broad spectrum of experiences.)

Integrationsarbeit durch Unternehmen

Der zentrale Stellenwert der Arbeit in den USA drückt sich auch darin aus, dass die Integrationsarbeit vor allem von Arbeitgebern aus dem privaten Sektor und kaum vom Staat geleistet wird. Staatliche Integrationskurse, wie sie in Deutschland vorgeschrieben sind, gibt es in den USA nicht. Stattdessen kümmern sich oft Unternehmen um die Integration ihrer Mitarbeiter und bieten ihnen Hilfestellungen, die es ihnen erleichtern, sich im Land zurechtzufinden.

Typische „Diversity-Maßnahmen“, welche von Unternehmen angeboten werden, sind etwa Stipendien-Programme, kostenlose Sprachkurse oder spezielle Mitarbeiternetzwerke für Migranten. Daneben existieren weitere branchenspezifische Initiativen.



Foto: Katy Otto

Integrationshilfe im Gesundheitssektor: „Welcome Back Initiative“

Ein Beispiel einer solchen Initiative ist die „Welcome Back Initiative“ (WBI). Ziel der gleichnamigen Non-Profit-Organisation ist es, den im Ausland ausgebildeten Fachkräften im Gesundheitsbereich den Einstieg in den amerikanischen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Initiative, die in San Francisco ihren Ursprung nahm, erstreckt sich mittlerweile auf neun Zentren im ganzen Land. Ärzte, Krankenpfleger oder Apotheker, die im Ausland ihren Beruf erlernt und teilweise auch bereits ausgeübt haben, können sich kostenlos an das für sie nächstgelegene „Welcome Back Center“ wenden. Dort erfahren sie Unterstützung, etwa bei der Beglaubigung von Zeugnissen oder dem Erwerb einer Lizenz zur Ausübung ihres Berufes. Auch bieten diese Initiativen neben Sprachtrainings Materialien

zur Fortbildung an und zeigen Ratsuchenden neue Karrierewege auf. Seit 2001 arbeitete die WBI mit mehr als 11.000 im Gesundheitsbereich tätigen Menschen zusammen und ermöglichte ihnen die Eingliederung in den amerikanischen Arbeitsmarkt. Dieses Engagement zahlt sich doppelt aus: Gerade für Patienten, die ebenfalls einen Migrationshintergrund aufweisen, stellt es eine Erleichterung dar, wenn der behandelnde Arzt oder Pfleger die Sprache des Patienten spricht und daneben auch die kulturell bedingten Bedürfnisse des Patienten kennt, versteht und auf sie eingehen kann.

Für ihre Verdienste um die Integration ausländischer Arbeitskräfte auf dem US-Arbeitsmarkt wurde die WBI jüngst in Maryland mit dem „E Pluribus Unum Preis 2011“ des National Center on Immigrant Integration Policy (NCIIP) ausgezeichnet.

3

Anhang

3.1 Muslimisches Leben in Deutschland: Daten - Fakten - Zahlen

Muslime in Deutschland sind eine sehr vielfältige Gruppe. Ihre Herkunftsländer reichen vom ehemaligen Jugoslawien über Nordafrika bis Indonesien. Viele von ihnen sind in Deutschland geboren (45%). So unterschiedlich wie ihre Herkunftsländer oder die ihrer Eltern/Großeltern, so unterschiedlich sind auch Glaubensrichtungen und Traditionen innerhalb der Gruppe der Muslime. Nicht alle Menschen, die aus muslimisch geprägten Ländern stammen, sind auch muslimisch. Es wird deutlich, dass von der Herkunft nicht auf die Religionszugehörigkeit geschlossen werden kann.



Foto: Katy Otto

29% der Muslime sind in Deutschland geboren. Hohe Anteile eingebürgerter und in Deutschland geborener Muslime verdeutlichen, dass sie einen festen Bestandteil der deutschen Gesellschaft bilden.

Laut der Studie „Muslimisches Leben in Deutschland“ (MLD) des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge¹, die im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz herausgegeben worden ist, leben in Deutschland circa 4 Millionen Muslime. Hiermit stellen sie etwa 5% der Gesamtbevölkerung.

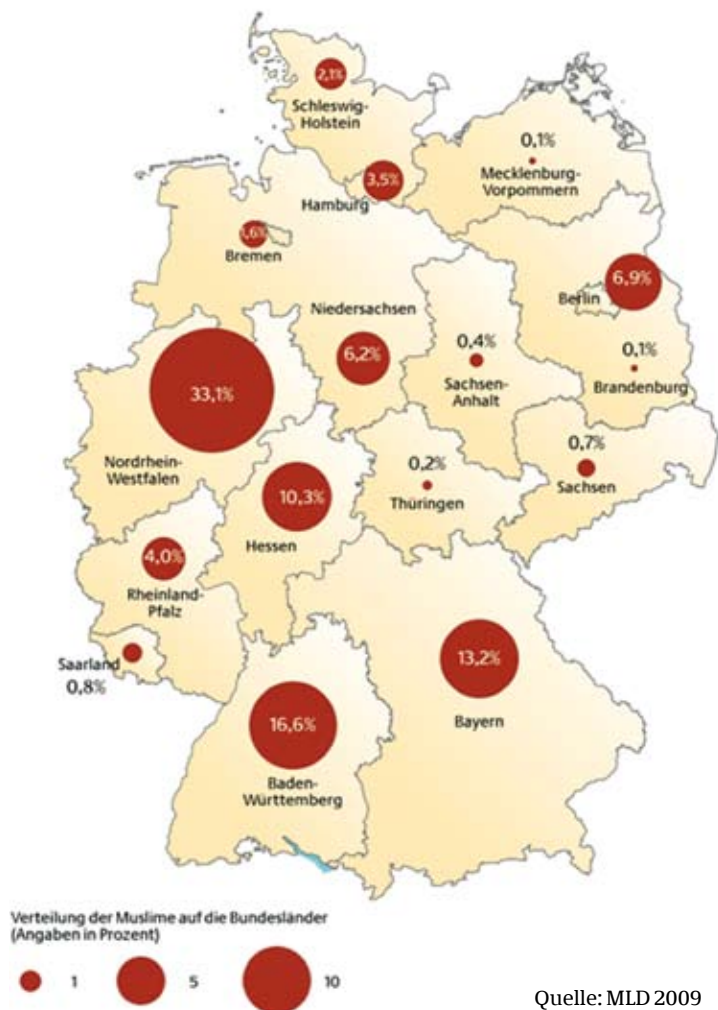
Mit einem durchschnittlichen Alter von 30 Jahren bilden die Muslime in Deutschland eine relativ junge Bevölkerungsgruppe.

Basierend auf MLD gibt folgender Abschnitt Teilaspekte muslimischen Lebens in Deutschland wieder:

1 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2009): Muslimisches Leben in Deutschland. Im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz. Nürnberg.

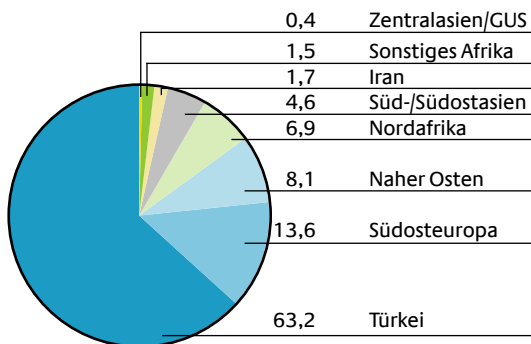
Verteilung der Muslime auf die Bundesländer

Muslime leben im gesamten Bundesgebiet mit Schwerpunkten in Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern. Die meisten von ihnen leben in Industrie- und Ballungszentren.



Migrationshintergrund

| Muslime nach Herkunftsregion (in Prozent)



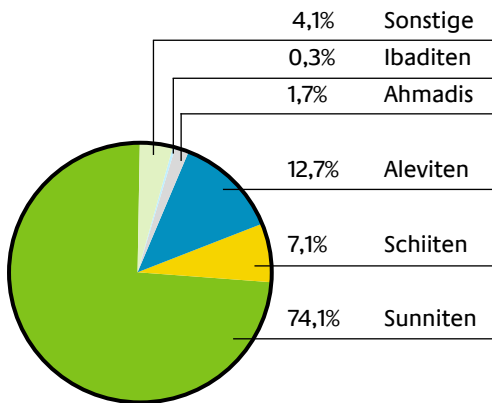
Quelle: Hochrechnungsergebnisse auf Basis des Datensatzes MLD 2009

Viele Muslime sind in Deutschland geboren oder sind deutsche Staatsbürger, viele von ihnen haben einen Migrationshintergrund. Die größte Gruppe unter den Muslimen stellt die der Türkeistämmigen dar, da knapp 2,6 Millionen der in Deutschland lebenden Muslime türkische Wurzeln haben. Aus südosteuropäischen Ländern, z.B. Bosnien-Herzegowina, Bulgarien und Albanien, stammen etwa 550.000 Personen. Die drittgrößte muslimische Bevölkerungsgruppe in Deutschland bilden mit circa 330.000 Personen Muslime aus dem Nahen Osten (hauptsächlich aus dem Libanon, dem Irak, Ägypten und Syrien). Aus Nordafrika (hauptsächlich aus dem Maghreb) stammen ungefähr 280.000 der in Deutschland lebenden Muslime, die Mehrzahl von ihnen aus Marokko. Weitere kleinere Gruppen kommen ursprünglich aus Zentralasien, Iran, Süd-/Südostasien und dem sonstigen Afrika.

Auch bezüglich des Einwanderungsgrundes sowie des Einwanderungszeitraums unterscheiden sich Muslime in Deutschland. So kamen die

meisten türkeistämmigen Muslime im Zuge des Anwerbeabkommens vor rund 50 Jahren oder als Angehörige von Angeworbenen nach Deutschland. Dagegen emigrierten iranstämmige Muslime vor allem nach der Revolution 1979 nach Deutschland.

Glaubensrichtungen



Quelle: MLD 2009

Die Vielfältigkeit muslimischen Lebens spiegelt sich auch in den Glaubensrichtungen wider, denen Muslime angehören. Die Mehrheit der Muslime ist sunnitisch (74%), die Aleviten bilden mit fast 13% die zweitgrößte Gruppe, gefolgt von den Schiiten mit ungefähr 7%. Daneben gibt es noch eine Vielzahl kleinerer Glaubensgemeinschaften.

Religiosität und religiöse Praxis

Die Mehrheit der Muslime bezeichnet sich als gläubig, insgesamt 86% der Befragten schätzen sich selbst als stark oder eher gläubig ein. Der Vergleich mit Angehörigen einer anderen Religion, die aus den gleichen Herkunftsländern stammen, verdeutlicht, dass starke Gläubigkeit keine Besonderheit der Muslime ist.

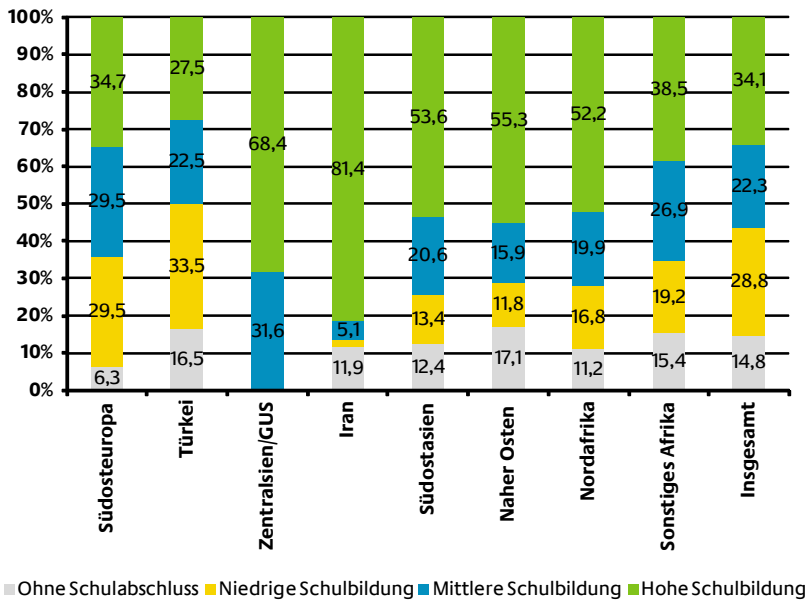
Innerhalb der Gruppe der Muslime zeigen sich in Bezug auf die Gläubigkeit Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen. Religiosität ist bei türkeistämmigen Muslimen und Muslimen afrikanischer Herkunft ausgeprägter als bei den iranstämmigen Muslimen. Nur 10% der Letztgenannten geben an, sehr stark gläubig zu sein. Etwa ein Drittel der Iranstämmigen bezeichnet sich als gar nicht gläubig.

In Bezug auf die religiöse Praxis zeigt sich, wie z.B. beim täglichen Gebet, dass 47% der Muslime „nie“ bis „ein paar Mal im Monat“ beten. Etwa 33% der in Deutschland lebenden Muslime beten täglich (29% der Angehörigen sonstiger Religion ebenfalls). 69% der Muslime zelebrieren große religiöse Feiertage. 28% der muslimischen Frauen tragen ein Kopftuch. Die überwiegende Mehrheit der Muslime verzichtet aus religiösen Gründen auf bestimmte Speisen und Getränke.



Foto: Katy Otto

Schulbildung



Quelle: Hochrechnungsergebnisse auf Basis des Datensatzes MLD 2009

Rund 34% der in Deutschland lebenden Muslime haben einen hohen Bildungsabschluss. Circa 50% von ihnen haben eine mittlere oder niedrige Schulbildung und ungefähr 15% haben die Schule ohne einen Abschluss verlassen.

Zwischen den Herkunftsgruppen bestehen große Unterschiede. 81% der aus Iran stammenden Muslime haben einen hohen Schulabschluss erreicht, bei den Muslimen aus der Türkei sind es hingegen nur 28%. Die Bildungsunterschiede lassen sich durch die Unterschiede in Bezug auf die Migrationsgeschichte erklären. Bei der ersten Generation der Türkeistämmigen handelt es sich überwiegend um Zuwanderer, die im Zuge der Anwerbepolitik als Arbeitskräfte für überwiegend niedrig qualifizierte Tätigkeiten angeworben wurden oder um deren Angehörige. Die Höhe der schulischen Bildung stellte in der Regel kein Anwerbekriterium dar. Zuwanderer aus dem Iran sind hingegen oftmals als politisch Verfolgte oder Studenten mit einer guten schulischen Bildung nach Deutschland gekommen.

Wird nach erster und zweiter Zuwanderergeneration differenziert, zeigt sich, dass sich das Schulbildungsniveau bei den meisten Herkunftsgruppen verbessert hat.

Kinder von Türkeistämmigen haben im Vergleich zu ihren Großeltern und Eltern fast immer höhere Schulabschlüsse. Iranstämmige Muslime der zweiten Generation können indessen das hohe Bildungsniveau ihrer Eltern nicht immer halten. Institutionelle Hemmnisse, wie z.B. die vergleichsweise geringere Anzahl ausgestellter Lehrerempfehlungen zum Gymnasium für Kinder mit Migrationshintergrund, könnten ein Grund hierfür sein.

Ein Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zum Islam und der Bildung lässt sich angesichts der großen Unterschiede zwischen den Muslimen aus verschiedenen Herkunftsländern nicht feststellen.

Es bleibt festzuhalten, dass es „die Muslime“ nicht gibt. Wie andere Religionsangehörige auch, bilden in Deutschland lebende Muslime eine heterogene Gruppe, die sich u.a. bezüglich ihrer Herkunftsregionen, Glaubensrichtungen, Religiosität, Migrationsgeschichte sowie ihres Bildungsniveaus unterscheiden.

3.2 Das Dienstleistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit

Anja Block, Koordinierungsstelle Migration

Vorbemerkung

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erhebt grundsätzlich keine Daten über eine eventuelle Religionszugehörigkeit ihrer Kunden. Diese Daten sind für die Erbringung der Dienstleistungen der BA auch nicht erforderlich. Demgemäß wird in den Antragsvordrucken und Fragebögen der BA auch nicht nach der Religionszugehörigkeit gefragt.

Eine Vielzahl der in Deutschland lebenden Muslime verfügen über einen Migrationshintergrund, daher werden nachfolgend verschiedene Angebote vorgestellt, die auch für diesen Personenkreis interessant sein könnten.

Das Dienstleistungsangebot der BA für Menschen mit Migrationshintergrund

Die BA unterstützt die Integrationspolitik der Bundesregierung. Die in Deutschland lebenden, mehr als 15 Millionen, Menschen mit Migrationshintergrund bilden keine homogene Gruppe und haben als Arbeit- und Ratsuchende aufgrund ihres persönlichen Werdegangs und ihrer aktuellen Lebenssituation individuelle Beratungs- und Förderbedarfe. Die BA setzt aus diesem Grund auf Strategien, die sich am individuellen Handlungsbedarf des Bewerbers ausrichten.

Die Angebote und Maßnahmen der BA werden auch im Hinblick auf mögliche Bedarfe von Personen mit Migrationshintergrund kontinuierlich weiterentwickelt. Sie will damit ihrem gesetzlichen Auftrag

und ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung gerecht werden, Menschen und Arbeit zusammenzubringen, einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen und die Beschäftigungsstruktur zu verbessern.

Nachfolgend eine Auswahl von Maßnahmen und Aktivitäten der BA, von denen auch Menschen mit Migrationshintergrund profitieren können.



Spezifische Medien der BA für Menschen mit Migrationshintergrund: Die JOBBÖRSE der BA

JOBBÖRSE 3 700 018 Produkte/Leistungen 517 756 Bewerber 163 804 Mächtigkeitsstellen (Stand: 01.01.2010)

Neue JOBBÖRSE | JOBBÖRSE | JOBBÖRSE für Bewerber | JOBBÖRSE für Arbeitgeber

Für mich, ich suche Arbeit

- Suchen Sie nach Stellen
- Posten Sie Ihre Bewerbung ein
- Suchen Sie nach Stellen
- Suchen Sie nach Stellen

Für mich, ich suche ein Ausbildungsstellen

- Suchen Sie nach Ausbildungsstellen
- Suchen Sie nach Ausbildungsstellen
- Suchen Sie nach Ausbildungsstellen

Für Arbeitgeber

- Suchen Sie nach Mitarbeitern
- Suchen Sie nach Mitarbeitern
- Suchen Sie nach Mitarbeitern

Grundsätzlich stehen alle Funktionen der JOBBÖRSE auch fremdsprachigen Kunden zur Verfügung.

Die JOBBÖRSE der BA wird deshalb mehrsprachig angeboten:

- Deutsch
- Englisch
- Französisch
- Italienisch
- Russisch
- Türkisch

Mehrsprachigkeit des virtuellen Arbeitsmarkts (VAM)

Die JOBBÖRSE der BA ist eine Selbstbedienungsplattform für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Unterstützung des selbsttätigen Marktgleichgewichts. Sie bietet auf der einen Seite die Möglichkeit, eigenständig nach offenen Ausbildungs- und Arbeitsstellen zu suchen und eigene Bewerberprofile einzugeben, auf der anderen Seite kann direkt nach potenziellen Arbeitskräften gesucht, und es können Stellenangebote eingestellt werden. Seit dem Jahr 2009 wird die JOBBÖRSE neben der Deutschen in weiteren fünf Sprachen (Englisch, Französisch, Türkisch, Italienisch, Russisch) angeboten.

Medien der BA für Menschen mit Migrationshintergrund

Print- und Online-Publikationen:

1. Berufswahl – Schülerinnen, Schüler und Eltern

- [planet-beruf](#) - Alles rund ums Thema Ausbildung; Elternheft auch in türkischer Sprache
- [BERUFENET](#) - Berufsinformationen zu über 6.300 Berufen in Deutschland
- [abi](#) - Berufswahlmagazin
- [BERUFE-Universum](#) - das Selbsterkundungsprogramm
- [BERUFE.TV](#) - Das Filmportal der Bundesagentur für Arbeit



2. Erwachsene

- [KURSNET](#) - Das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung
- **Existenzgründung** durch Migrantinnen und Migranten (aus der Reihe „durchstarten“)
- **Informationen für Rückkehrinteressierte:** Diese 2-sprachige Broschüre gibt es für Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Türkei und den Kosovo.



3. Medien für Arbeitgeber

- Faktor A und Newsletter für Arbeitgeber

Medien der BA für Menschen mit Migrationshintergrund

Die Medien der BA können unter www.arbeitsagentur.de aufgerufen werden.



JobAktiv Börsen

Die JobAktiv Börsen bieten Informationen für Menschen mit Migrationshintergrund zu berufswahl- und arbeitsmarktrelevanten Themen. Bewerber um Arbeits- und Ausbildungsstellen treffen mit Arbeitgebern zusammen. Im Jahr 2010 wurden sie erstmals in Stuttgart und Offenbach durchgeführt. Circa 10.000 Besucher nahmen insgesamt teil. Im Jahr 2011 wurde die JobAktiv Börse in Ludwigshafen, Berlin und Duisburg mit weiter steigenden Besucherzahlen durchgeführt. Für das Jahr 2012 sind weitere Messen geplant.

Arbeitsmarktpolitische Förderung

Was die arbeitsmarktpolitische Förderung angeht, stehen bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Migranten grundsätzlich alle Produkte offen. Der Produkteinsatz erfolgt auf Basis der individuellen Handlungsbedarfe und der daraus resultierenden Handlungsstrategien. Näheres zu den arbeitsmarktpolitischen Leistungen der BA lassen sich unter dem, im Anhang aufgelisteten, Link finden. Darüber hinaus könnten folgende Angebote interessant sein:



E-Learning-Angebot der BA: LERNBÖRSE

Mit der LERNBÖRSE bietet die Bundesagentur für Arbeit ihren Arbeitssuchenden, Arbeitslosen und Ausbildungssuchenden eine zusätzliche Qualifizierungsform über das Internet an (E-Learning). Die LERNBÖRSE bietet Inhalte, die für Menschen mit Migrationshintergrund auch von Interesse sein dürften:

„Wie kann ich mein Anliegen am Telefon zur Geltung bringen - gerade wenn ich dabei weder Gestik noch andere Ausdrucksmöglichkeiten einsetzen kann?“, „Wie präsentiere ich mich und meine Ziele erfolgreich vor anderen?“.

Speziell für Jugendliche wird ein Lernprogramm zu Umgangsformen im Arbeitsalltag angeboten. Darüber hinaus werden in Fallstudien zu 18 Ländern (z.B. Türkei, Polen, Russland, Slowenien, Tschechien, Deutschland, Frankreich) Menschen mit und ohne Migrationshintergrund für interkulturelle Kompetenz sensibilisiert. Bei der Auswahl der Lernmodule wurde auf eine möglichst einfache und anschauliche Darstellung geachtet. Fachbegriffe werden erläutert und können in Glossaren nachgeschlagen werden.

Interaktive Sprachlernprogramme für Deutsch

Das Sprachangebot beinhaltet einen Einstufungstest zur Prüfung des Sprachniveaus nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen und sechs Intensivkurse mit Spracherkennung zu je 80 Stunden für das Sprachniveau von A1 bis B2. Außerdem stehen Grammatik- und Vokabeltrainer zur Verfügung.

In der Rubrik „Karriere und Beruf“ reichen die Themen von der Ausbildung über Bewerbung und Arbeitsmarkt bis hin zum beruflichen Alltag. Inhalte sind beispielsweise: Briefe und E-Mails auf Deutsch stilvoll verfassen, Stellenanzeigen verstehen, Bewerbungen schreiben, wichtige Redewendungen für professionelles Telefonieren und für den Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern.

Dabei können die berufsbezogenen Deutschkenntnisse beispielsweise in folgenden Bereichen vertieft werden: Automobilindustrie, Marketing und Werbung, Personalwesen sowie Vertrieb und Einkauf.

3.3 Beratungs- und Informationsstellen

Allgemein:

- Deutsche Islam Konferenz
www.deutsche-islam-konferenz.de
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
www.bamf.de
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragteFuerIntegration/beauftragte-fuer-integration.html
- Bundesagentur für Arbeit
www.arbeitsagentur.de
- DGB Bildungswerk
www.migration-online.de
- Charta der Vielfalt
www.charta-der-vielfalt.de
- IQ Netzwerk – Integration durch Qualifizierung
<http://netzwerk-iq.de/>
- Bundesprogramm XENOS (Teil des NIP)
www.esf.de/portal/generator/6592/xenos.html
- Heinrich Böll Stiftung
www.migration-boell.de
- Institut zur Förderung von Bildung von Integration (INBI), Mainz
www.inbi-mainz.de
- Landeszentrale für politische Bildung Thüringen, Interkulturelle Kompetenz Online
www.ikkompetenz.thueringen.de

Für Arbeitgeber:

Staatliche Institutionen:

- Projekt „Vorteil Vielfalt – Zukunft für Brandenburg“
der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg
www.vielfalt-brandenburg.de
- Initiative „Vorsprung durch Vielfalt“ des Landes Rheinland-Pfalz
www.vielfalt-bewegt.de
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen
www.mais.nrw.de

Gemeinnützige Institutionen:

- Internationale Gesellschaft für Diversity Management
www.idm-diversity.org
- Deutsche Gesellschaft für Diversity Management
www.diversity-gesellschaft.de
- Projekt „Interkulturelle Öffnung“ der Diakonie Hamburg-West/
Südholstein
www.landinsicht-sh.de/interkulturelle-oeffnung.html
- Basiskurs „Interkulturelle Kompetenz“ der Diakonie Bayern
www.interkulturell-kompetent.de/de/info.html
- Hinweise auf Seminare zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“
der Arbeiterwohlfahrt (AWO) Hannover
<http://portale.awo-hannover.de/migration/angebote/bim/>

Sonstiges:

- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
www.bda-online.de
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln
www.iwkoeln.de
- DGB Bildungswerk – Pro Qualifizierung
www.pro-qualifizierung.de
- Verband Türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa e.V.
www.atiad.org
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung zum Thema
„Migration und Arbeitsschutz“
www.dguv.de/inhalt/praevention/themen_a_z/migration/index.jsp
- Informationen der Bundesagentur für Arbeit zum Thema
„Kulturelle Vielfalt“
www.faktor-a.arbeitsagentur.de/ausgabe/2011_01/arbeitsmarkt/interview/mit_hueseyin_yilmaz_vorsitzendem_der_tuerkischen_gemeinde_in_deutschland
- IHK Osnabrück, Broschüre „Migration als Chance – Zuwanderung und Integration als Baustein zur Fachkräftesicherung“
http://www.osnabrueck.ihk24.de/linkableblob/1682704/2./data/Migration_als_Chance-data.pdf
- Neue deutsche Medienmacher
(Nachwuchsjournalisten mit Migrationshintergrund)
www.neuemedienmacher.de

Für Arbeitnehmer:

- Deutscher Gewerkschaftsbund
www.dgb.de
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)
www.antidiskriminierungsstelle.de
- Website „wir sind bund“ der Bundesverwaltung
www.wir-sind-bund.de
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
www.bibb.de
- Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt
www.awo.de
- Informationen der Bundesregierung zum Thema „Mehr Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst“
www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2011/12/2011-12-27-integration-hauptartikel.html
- Mozaik – Gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote
www.mozaik.de

Regionale Angebote:

- Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes
in Berlin-Brandenburg
www.adnb.de
- Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V.
www.bfmf-koeln.de/bfmf-root/German/Default.aspx
- Solidaritätsbund der MigrantInnen e.V., Köln-Porz
www.solibund.de
- Gesellschaft für berufliche Bildung, Migrationszentrum
Berlin-Spandau
[www.gbb.de/aktuell/2009-03-31/
gut-betreut-im-migrationscenter.html](http://www.gbb.de/aktuell/2009-03-31/gut-betreut-im-migrationscenter.html)
- Beauftragte für Integration und Migration, Berlin
www.berlin.de/lb/intmig/beratung
- Verband für interkulturelle Arbeit (VIA) Berlin
www.via-in-berlin.de/stimme/_arbberat.htm
- Informationen zu „Ausbildung und Beruf“ des Amtes
für multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt
www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=2882

Projekte:

- Projekt „Berlin braucht dich“ des BQN Berlin e.V.
www.berlin-braucht-dich.de
- Initiative „Mehr Migranten werden Lehrer“ der Zeit Stiftung
www.mehr-migranten-werden-lehrer.de
- Projekt zur beruflichen Integration von Migranten des Zentrums für Kunst und Medientechnologie Karlsruhe
www02.zkm.de/agacyasikenegilir/index.php
- Weiterbildungsmaßnahme für arbeitssuchende Migranten des Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V.
http://bwu-bremen.net/arbeitssuchende_migranten.html#12
- Koordinierungsstelle Ausbildung bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund (KAUSA) von JOBSTARTER
www.jobstarter.de/kausa
- Projekt „Ausbildung und Integration für Migranten“ der Türkischen Gemeinde Schleswig-Holstein
www.tgsh.de/index.php?page=projects&lang=de&id=0000000006
- Seminare zu den Themen „Integration“, „Diversity Management“, „Interkulturelle Kommunikation“ der Akademie Caritas-Pirckheimer-Haus
www.cph-nuernberg.de/projekte/active4diversity.html
- Projekt „Beratung, Qualifizierung, Migration“ Hamburg
www.bqm-hamburg.de/index.php

3.4 Weiterführende Literatur

Merx, Andreas / Vassilopoulou, Joana

Das arbeitsrechtliche AGG und Diversity-Perspektiven

- Übersicht über zentrale arbeitsrechtlich relevante Regelungen des AGG und Diversity Management
- Umfang: 33 Seiten
www.pro-diversity.de/downloads/AGG_DiversityMV.pdf

„diversity hamburg“

Diversity als Chance für kleine und mittlere Betriebe

- Anleitung zur Umsetzung von Diversity Management
- Umfang: 45 Seiten
www.verantwortliche-unternehmensfuehrung.de/index/110846

Projektgruppe inpact

Erfolgsfaktor Vielfalt - In Chancengleichheit investieren

- Dokumentation einer Fachtagung mit Good-Practice-Beispielen
- Umfang: 35 Seiten
www.inpact-rlp.de/eBooks/vielfalt1.php

inpact Medienverlag

Diversity Management. Vielfalt als Chance

- Handlungsempfehlungen zu Diversity Management
- Umfang: 16 Seiten
www.inpactmedia.com/pdf/Diversity_Management_FTD_Jun_2011_hires.pdf

Friedrich-Ebert Stiftung

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Zuwanderungsland Deutschland in der Praxis

- Dokumentation einer Fachkonferenz mit Handlungsempfehlungen und Good-Practice-Beispielen
- Umfang: 159 Seiten
www.bpb.de/files/3W3XB4.pdf

Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

Interkulturelle Öffnung und Diversity Management

- Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migranten
- Umfang: 93 Seiten
www.content-zwh.de/intqua/fileadmin/user_upload/pdf/IQ-Schriftenreihe_InterkulturelleOeffnung_web.pdf

Dr. Hubertus Schröer

Institut Interkulturelle Qualitätsentwicklung München

Interkulturelle Öffnung

- Statement für den Workshop des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung zum Thema „Chancengleichheit in Betrieben und Verwaltungen – Empirische Befunde und strategische Optionen“
- Umfang: 5 Seiten
www.i-iqm.de/ver.html

Verband für interkulturelle Arbeit e.V.

Interkulturelle Öffnung – warum eigentlich?

- Grundlegende Informationen zu Interkultureller Öffnung und Diversity Management
- Umfang: 15 Seiten
http://netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/Brosch%FCre_Interkulturelle-%D6ffnung_Warum.pdf

Wirtschaftsjunioren Kaiserslautern, inpact

Managing Diversity

- Denkanstöße und Anregungen für die Diskussion von Diversity Management hinsichtlich aktueller ökonomischer und gesellschaftlicher Herausforderungen
- Umfang: 23 Seiten
www.inpact-rlp.de/eBooks/managing_diversity.pdf

Angelika Plett

Wie man garantiert Misserfolge im Diversity Management erzielen kann

- Anleitung zur Vermeidung von Misserfolgen beim Diversity Management
- Umfang: 3 Seiten
www.idm-diversity.org/files/Plett-Misserfolge.pdf

Barbara Weißbach / Theo Schülken / Doreen Hüttig

Zufriedenheit und Einstellung – wesentliche Faktoren bei der Arbeit in multikulturellen Teams

- Untersuchung zu Zufriedenheit und Einstellungen in und zu multikulturellen Teams
- Umfang: 15 Seiten
www.idm-diversity.org/files/Weissbach2007.pdf

Andreas Merx

Von Antidiskriminierung zu Diversity: Diversity-Ansätze in der Antidiskriminierungspraxis

- Umfang: 7 Seiten

www.idm-diversity.org/files/Merx-Von_Antidiskriminierung_zu_Diversity.pdf

Marion Keil

Vorsprung durch Vielfalt - Der unternehmerische Umgang mit Unterschieden

In: Vielfalt - Der Wert des Unterschieds

- Umfang: 3 Seiten

www.idm-diversity.org/files/keil-vorsprung_durch_vielfalt.pdf

Projektgruppe inpact

Unternehmen Migration. Menschen und Betriebe, für die das Besondere zur Selbstverständlichkeit geworden ist

- Good-Practice-Beispiele

- Umfang: 60 Seiten

www.inpact-rlp.de/eBooks/UnternehmenMigration.pdf

Bertelsmann Stiftung:

Cultural Diversity Management in Deutschland hinkt hinterher

- Diversity Management in Deutschland

- Umfang: 21 Seiten

www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_21374__2.pdf

4 Autoren und Mitwirkende

Arkat, Nalan, Türkische Gemeinde in Deutschland e.V. (TGD),
Bundesgeschäftsführerin

Boos-Niazy, Gabriele, Aktionsbündnis muslimischer Frauen in
Deutschland e.V. (amf), Vorstandsvorsitzende

Çınar, Erhan, Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion e.V.
(DİTİB), Vorsitzender des Regionalverbandes
Nürnberg e.V.

Erçakmak-Hacımamoğlu, Yeliz, Türkische Gemeinde in Deutsch-
land (TGD), Projektleiterin „Diversity Factory“ am Standort Berlin

Hardege, Dr. Stefan, Deutsche Industrie- und Handelskammer
(DIHK), Leiter des Referats „Arbeitsmarkt und Zuwanderung“

Hillmeier, Michaela, IQ-Netzwerk – Integration durch
Qualifizierung, Fachstelle Diversity

Hoevels, Dr. Niloufar, Fachanwältin für Arbeits- und Familienrecht

Johne, Franka, IKEA Deutschland GmbH & Co. KG,
HR Spezialistin Retention Management

Monz, Leo, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB),
Leiter des Bereichs Migration und Qualifizierung

Ones, Leyla, US General-Konsulat München,
Konsulin für Öffentliche Angelegenheiten

Peucker, Mario, Universität Melbourne,
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Pintol, Sabina, Islamische Gemeinschaft der Bosniaken in
Deutschland e.V. (IGBD)

Polat, Eser, Alevitische Gemeinde Deutschland e.V. (AABF),
Rechtsvorstand

Rafoud, Abdelkader, Zentralrat der Marokkaner in Deutschland e.V. (ZMaD), Dialogbeauftragter und Migrationsreferent

Schmidt, Patrick, Lyncker und Theis GmbH, Geschäftsführer

Szukitsch, Yvonne, IQ-Netzwerk – Integration durch Qualifizierung, Fachstelle Diversity

Theißen, Erika, Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V. (BFMF), Leiterin und Geschäftsführerin

Yardim, Nigar, Verband der Islamischen Kulturzentren e.V. (VIKZ), Frauenbeauftragte

5 Mitglieder der Projektgruppe „Bessere Integration von Musliminnen und Muslimen in den Arbeitsmarkt“

Arkat, Nalan, Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD),
Bundesgeschäftsführerin

Ataman, Ferda, Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Block, Anja, Bundesagentur für Arbeit
Koordinierungsstelle Migration

Çinar, Erhan, Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion e.V.
(DİTİB), Vorsitzender des Regionalverbandes Nürnberg e.V.

El-Masrar, Sineb, Journalistin

Engelbrecht, Knut, Stadt Nürnberg, Rechtsdirektor

Halat-Meç, Gönül, Fachanwältin für Familienrecht

Hardege, Dr. Stefan, Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK), Leiter des Referats „Arbeitsmarkt und Zuwanderung“

Işık-Yiğit, Tuba, Doktorandin am Zentrum für Komparative Theologie und Kulturwissenschaften des Instituts für Katholische Theologie an der Universität Paderborn

Kiefer, Stefan, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Referat „Bildung, Arbeitsmarkt, Familie“

Klier, Dr. Manfred, Stadt Nürnberg, Referat für Jugend, Familie und Soziales

Küster, Dr. Bernd, Bundesministerium des Innern, Referat „Allgemeine und grundsätzliche Angelegenheiten des Staats- und Verfassungsrechts; Staatskirchenrecht“

Monjezi-Brown, Indre, Kultur- und Sozialwissenschaftlerin, Gründungsmitglied des Aktionsbündnisses muslimischer Frauen in Deutschland e.V. (amf)

Pintol, Sabina, Islamische Gemeinschaft der Bosniaken in Deutschland e.V. (IGBD)

Polat, Eser, Alevitische Gemeinde Deutschland e.V. (AABF),
Rechtsvorstand

Pollice, Giovanni, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie,
Energie (IG BCE), Leiter der Abteilung Migration/ Integration
beim Hauptvorstand

Riesen, Ilona, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, stellv. Projekt-
leiterin: Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen

Rossocha, Volker, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB),
Leiter des Bereichs Migrations- und Antirassismopolitik

Schindler, Erwin, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge,
Gruppenleiter Integration

Schmitt, Christopher, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Schmitz-Witte, Dr. Anita, Bundesvereinigung Deutscher
Arbeitgeberverbände (BDA)

Szukitsch, Yvonne, IQ-Netzwerk – Integration durch Qualifizierung,
Fachstelle Diversity

Taşçı, Sevim, Ministerium für Arbeit, Familie, Prävention, Soziales und Sport des Saarlandes, Referat „Förderung der Integration, Zuwanderung von Spätaussiedlern und jüdischen Emigranten“

Ünal, Melek, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Referat „Religiöse, weltanschauliche und kulturelle Aspekte der Integration, Geschäftsstelle Deutsche Islam Konferenz“

Woeste, Dr. Cordula, Bundesministerium des Innern, Referat „Interkultureller Dialog und Deutsche Islam Konferenz“

Impressum

Herausgeber:

Geschäftsstelle der Deutschen Islam Konferenz
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Internet: www.deutsche-islam-konferenz.de
E-Mail: DIK-Geschaeftsstelle@bamf.bund.de

Redaktion:

Melek Ünal

Stand:

April 2012
2. Auflage

Gestaltung:

Gertraude Wichtrey

Foto Titelseite:

© [istockphoto.com/Kristian Sekulic](http://istockphoto.com/KristianSekulic)

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.deutsche-islam-konferenz.de
