POTENZIALE
PROFILE
PERSPEKTIVEN

Dokumentation

Fachtagung

3. Dezember 2004

Neue Wege zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Gemeinschaftsinitiative Equal

Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Impressum:

"Potenziale – Profile – Perspektiven" – Dokumentation der Fachtagung "Neue Wege zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten"

am 3. Dezember 2004, herausgegeben vom Thematischen Netzwerk "Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten" im Rahmen der GI EQUAL

Bezugsadresse:

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Referat XB4 - Nationale Koordinierungsstelle EQUAL
Hausanschrift: Villemombler Str. 76, 53123 Bonn
Postanschrift: Postfach 14 02 60, 53107 Bonn

Die vorliegende Schrift ist auch als pdf-Datei auf der Homepage www.equal.de verfügbar.

Redaktion:

Dr. Ute Pascher (ProInteCra), Dr. Hans Uske (openIT)

Mitarbeit:

Joachim Dassow (ZWH), Annerose Poleschner (EP Inclusion),
Margit Reuter (EP SIMBA), Iris Tonks (DISS)

Gestaltung:

Christiane Burmeister (ZWH)

Druck:

Düssel-Druck & Verlag GmbH

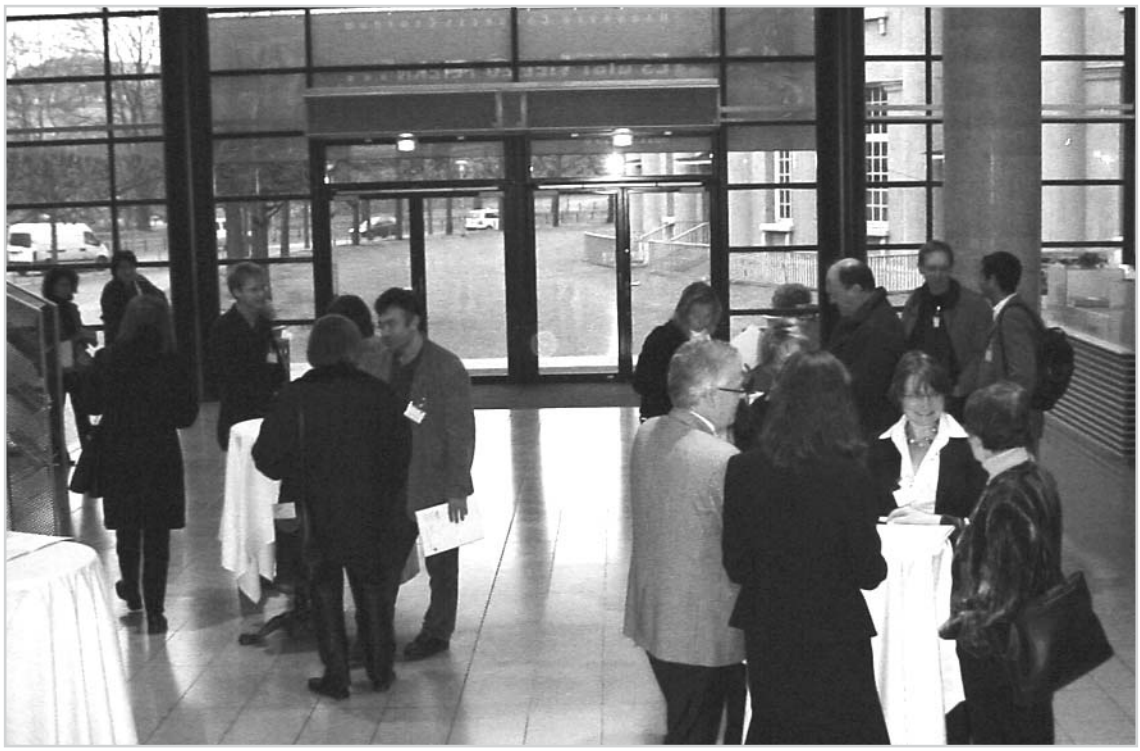
Gesamtherstellung:

Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung
an der Universität Duisburg-Essen
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Düsseldorf

Düsseldorf/ Duisburg Mai 2005

Diese Dokumentation wurde gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Dokumentation der Fachtagung



Potenziale - Profile - Perspektiven

Neue Wege zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten.

am 3. Dezember 2004

im Congress Centrum Hannover
Theodor-Heuss-Platz 1-3
30175 Hannover

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 7

Begrüßung
Gerd Andres, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 9

Walter Hirche, Minister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Landes Niedersachsen 11

Erfolgsfaktoren, Anforderungen und Perspektiven für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland
Prof. Dr. Rita Süssmuth, Vorsitzende des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration, Mitglied Global Commission on International Migration 13

Forum I Interkulturelle Öffnung auf dem Arbeitsmarkt Wie tragen EQUAL-Projekte zum Abbau von Barrieren bei?

Einführung in das Forum I
Dr. Hans Uske, EP openIT, Duisburg 18

Kommunikation fördern
"Sprachlich-kulturell und fachlich kompetent" - Integrationsassistenten als VermittlerInnen
Alp Otman, EP Starkenburg und Partner, Darmstadt 20

"Sprachlich-kulturell und fachlich kompetent" - Gemeindedolmetscher als VermittlerInnen
Hartmut Caemmerer, EP QIA, Berlin 23

Migrantenökonomie stärken
"Von Tür zu Tür" - Aufsuchende Arbeit zur Stärkung von Ausbildung in ausländischen Betrieben
Beate Reimer, EP Simba, Hannover Langenhagen 26

Schlüsselakteure sensibilisieren
"Unternehmen werden aktiv" - Ein Erfolg versprechendes Patenschaftsmodell zur beruflichen Integration von MigrantInnen
Ingibjörg Pétursdóttir, EP AMiKU, Kreis Unna 29

"Multiplikatoren begegnen sich" - Fachveranstaltungen für HandwerksvertreterInnen und MSO
Seda Rass-Turgut, EP ProInteCra, Düsseldorf 31

"Ombudsmann/-frau als MittlerIn" - Realisierung von Beschäftigungschancen durch Kooperationen
Christian Wichert, EP Simba, Braunschweig 34

Protokoll der Diskussion im Forum I
Fuat Kamcili, Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Bremen 38

Zusammenfassende Handlungsempfehlungen des Forum I 40

Forum II Berufswegeplanung und Profilbildung Beispiele und Handlungsempfehlungen aus der Praxis

Einführung in das Forum II
Anna Renkamp, EP IN.OWL, Bielefeld 42

Potenziale entdecken
"Kompetenzbilanz hat Zukunft" -
Migrationsspezifische Ansätze im Assessment-Center auf dem Prüfstand
Uwe Tatzko, EP Simba, Bad Zwischenahn 44

Übergänge begleiten
"Jetzt weiß ich, was ich tu!" - MigrantInnen beraten MigrantInnen: kultursensibel, kreativ, passgenau
Sibylle Patriarca / Paolo Rosamilia, EP KoLIBRI, Stuttgart 47

Kompetenzen entwickeln
"Dran bleiben - Drin bleiben" - Erlebnispädagogische Kompetenz- und Konflikttrainings nicht nur für jugendliche MigrantInnen
Antonieta Gonzales / Petra Lölkes, EP M.A.R.E., Frankfurt 54

Akteure vernetzen
"Vorbilder sind gefragt" - Ehrenamtliches Engagement von MigrantInnen in Integrationshelfer- und Patinnennetzwerken
Cemalettin Özer, EP IN.OWL, Bielefeld 58

Zusammenfassende Handlungsempfehlungen des Forum II 60

Forum III Schlüsselqualifikationen - Deutsch im Beruf Modelle beruflicher Sprachförderung im Netzwerk

Einführung in das Forum III
Bernd D. Wehnert, EP ProInteCra, Aachen 64

Qualitätssicherung
Sprachberatung im Verbund - trägerunabhängig und standardisiert
Estefania Cuadrado Luque, EP Region Starkenburg und Partner, Südhessen 66

Mobile Sprachförderung
Qualifizierungsbegleitende Maßnahmen in der Region
Rotraud Meyer, EP AMiKU, Unna 68

Protokoll des Forum III
Ulrich Bechmann, EP AMiKU / Bernd D. Wehnert, EP ProInteCra, Aachen 70

Podiumsdiskussion - "Von der guten Praxis zur Nachhaltigkeit"

PodiumsteilnehmerInnen
Hans Georg Crone-Erdmann, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Industrie- und Handelskammern
Ahmet Güler, Vorsitzender Bund Türkisch-Europäischer UnternehmerInnen (BTEU)
Despina Kazantzidou, Hauptgeschäftsführerin UNISOLO GmbH
Norbert Kreuzkamp, Berufsbildungswerk ENAIP e.V.
Luigi Masala, Leiter der Leitstelle Zusammenleben in Offenbach
Dr. Elisabeth Neifer-Dichmann, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Moderation
Wolfgang Fehl, BQN II, Köln 75

Das Netzwerk - "Berufliche Integation von Migrantinnen und Migranten"

Die Aktiven stellen sich vor 89

TeilnehmerInnen der Fachtagung 92

Gesamtmoderation der Fachtagung:
Dr. Michael Heister, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Vorwort

"Potenziale - Profile - Perspektiven", war der Titel der Fachtagung des Thematischen Netzwerks "Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten", die am 3. Dezember 2004 im Congress-Centrum in Hannover stattfand. Die vorliegende Dokumentation enthält Redebeiträge und Diskussionen dieser Tagung und sie ist zugleich ein wichtiges Ergebnis der fast dreijährigen Arbeit im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Als sich das Netzwerk 2002 auf Initiative des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit in Berlin gründete waren viele eher skeptisch. Die 15 EQUAL - Entwicklungspartnerschaften, die sich damals zu einem Netzwerk zusammenschlossen, hatten zwar ähnliche Arbeitsfelder und ein gemeinsames Ziel, waren aber sehr mit der eigenen Projektarbeit und der eigenen Netzwerkbildung beschäftigt. Ein "Thematisches Netzwerk" im EQUAL-Programm zu entwickeln, das bedeutete zusätzlich ein Netz der Netze zu schaffen, ein anspruchsvolles Vorhaben, das sich erst allmählich in der gemeinsamen Arbeit realisieren konnte.

Es waren letztlich drei Themenfelder auf die sich das Netzwerk einigte:

1. Interkulturelle Öffnung auf dem Arbeitsmarkt,

2. Berufswegeplanung und Profilbildung und

3. Schlüsselqualifikation - Deutsch im Beruf.

Die zentrale Frage war dabei: Wie können in der Arbeit der Entwicklungspartnerschaften Beispiele guter Praxis identifiziert werden, die es Wert sind, für andere Akteurinnen und Akteure nutzbar gemacht oder gar in Regelfördersysteme eingebaut zu werden? In die Fachsprache von EQUAL übersetzt hieß das: Wie wird das für den Erfolg von EQUAL so wichtige horizontale und vertikale Mainstreaming der Projektergebnisse realisiert?

In einem aufwändigen Verfahren hat das Netzwerk Projekte und Teilprojekte der Entwicklungspartnerschaften daraufhin überprüft, ob sie den Kriterien standhalten, die von "Good-Practice"-Beispielen

erwartet werden: Es sollten innovative Ideen sein, die auf andere Orte oder Praxisfelder übertragbar sind. Die Auswahl, die schließlich gemeinsam getroffen wurde, entspricht den Beispielen, die dann auf der Fachtagung präsentiert wurden.

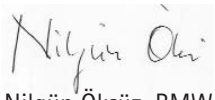
Die Arbeitsgruppe, "Interkulturelle Öffnung auf dem Arbeitsmarkt", beschäftigte sich zunächst mit den Hindernissen, die Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt vorfinden. In drei Feldern versuchen EQUAL-Projekte diese Barrieren durch innovative Ideen zu überwinden: durch eine Professionalisierung von Vermittlungsfunktionen zwischen Institutionen der Mehrheitsgesellschaft und Migrantinnen und Migranten (z.B. in Krankenhäusern), durch Stärkung der Migrantenökonomie, die damit effektiver für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden kann sowie durch die Sensibilisierung von Schlüsselakteuren.

Die Arbeitsgruppe "Berufswegeplanung" sammelte Praxisbeispiele entlang der Stationen auf dem Weg in den Beruf. Auch diese Arbeitsgruppe hat zunächst die Hemmnisse bzw. Hindernisse bei der Berufswegeplanung aufgezeigt und davon ausgehend Good-Practice-Beispiele identifiziert: Die Problembereiche wurden unter dem Blickwinkel sowohl der Dienstleistungsangebote als auch der Zielgruppen betrachtet.

Die Arbeitsgruppe "Schlüsselqualifikation - Deutsch im Beruf" trug unterschiedliche Zugänge des Erwerbs der deutschen Sprache für den Arbeitsmarkt aus den EQUAL-Projekten zusammen und untersuchte sie auf ihre Anwendbarkeit für den Arbeitsmarkt. Aus den Einzellösungsansätzen wurde ein gemeinsamer Lösungsansatz der Arbeitsgruppe entwickelt: Basis jeder Sprachförderung ist die Sprachberatung und Sprachstandsanalyse. Das Gesamtkonzept "Schlüsselqualifikation - Deutsch im Beruf" wurde unter dem Motto "Modulares System - von Sprachberatung, über differenzierte kundenorientierte und adressatengerechte Sprachkurs-Angebote bis zum standardisierten Abschluss - Zertifikat" zusammengefasst.

In den Entwicklungspartnerschaften der ersten Förderrunde des EQUAL-Programms sind eine Fülle von Ideen und Produkte entstanden und erprobt worden, wie Arbeitsmarktprobleme von Menschen mit Migrationshintergrund verringert werden können. Diese Ideen sind nicht immer spektakulär. Aber sie erscheinen machbar und übertragbar. Mit dieser Publikation will das Netzwerk einige dieser Beispiele vorstellen.

Wir hoffen, dass mit der Arbeit des Netzwerks ein Beitrag zum Abbau der Barrieren von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt geleistet werden konnte und wünschen allen an diesem Thema Interessierten viel Erfolg bei ihrem weiteren Engagement!



Nilgün Öksüz, BMWA

Dr. Ute Pascher, ZWH

Dr. Hans Uske, RISP an der Universität Duisburg - Essen

Gerd Andres

Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Sehr geehrte Frau Prof. Süssmuth,
sehr geehrter Herr Minister Hirche,
sehr geehrte Damen und Herren,

vor etwa zwei Wochen hatte ich die Gelegenheit, unsere EQUAL Jahrestagung 2004 sowie die neu konzipierte EQUAL Wanderausstellung in Berlin zu eröffnen.
Ebenso wie die heutige Veranstaltung diente sie dem Ziel, die Vermittlung in EQUAL entwickelter Modelle in die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik zu fördern. In Berlin ging es unter anderem um Lebenslanges Lernen, um Gründungsunterstützung, um den erleichterten Zugang jüngerer und älterer Menschen zum Arbeitsmarkt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und um die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und ihren Beschäftigten.

EQUAL will nachhaltige Veränderungen der Arbeitsmarktpolitik bewirken, nicht mehr und nicht weniger ist das Ziel. Ein ehrgeiziges Ziel, das es erfordert, innovative Lösungen aufzubereiten und an politische Entscheidungsträger heranzutragen.

Notwendig für diesen Transfer ist die Offenheit der politischen Seite gegenüber neuen Modellen, Denkweisen und Strategien. Politikerinnen und Politiker müssen bewerten, welche Elemente von der Modell- auf die Regelebene gehoben werden sollen: in die Förderkataloge des SGB III, in Curricula oder die Schaffung neuer Ausbildungsgänge, in die betriebliche und überbetriebliche Weiterbildung.

Bei der heutigen Fachtagung steht die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten im Mittelpunkt, ein TOP-Thema deutscher Arbeitsmarktpolitik, in dem drängender Handlungsbedarf besteht.

Lassen Sie mich hier einige Fakten nennen...

Die Arbeitslosenquote von Migrantinnen und Migranten ist bundesweit doppelt so hoch wie die der erwerbstätigen Personen insgesamt. Sie lag im Jahresdurchschnitt 2003 bei 20,4% im Vergleich zur Gesamtquote von 11,6%.

Da Personen mit Migrationshintergrund, die die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen haben, statistisch nicht als Ausländer erfasst werden, ist zu vermuten, dass die Arbeitslosenquote von Migrantinnen und Migranten faktisch noch höher liegt. Wesentliche Ursachen dafür liegen in der mangelnden beruflichen und schulischen Qualifikation der Zielgruppe. Im Jahr 2003 betrug der Anteil der arbeitslosen Migrantinnen und Migranten ohne Berufsabschluss 72%, der Anteil der Deutschen 28%.
Dieses Problem wird sich noch verschärfen, da seit Mitte der 90er Jahre die Berufsbildungsbeteiligung der ausländischen Jugendlichen sinkt und dies, obwohl gleichzeitig ihr Anteil an den Gesamtzahlen der Schülerinnen und Schüler zunimmt.

Nach einer Studie der Bertelsmann-Stiftung steigt der Anteil der Jugendlichen ohne Abschluss von 6,7% im Jahr 2002 auf 7,6% im Jahr 2003. Im Vergleich dazu erhöhte sich diese Quote bei den ausländischen Jugendlichen sogar von 17,1% auf 22,6%.

Ich denke die genannten Zahlen sprechen für sich. Welche Gegenmaßnahmen können ergriffen werden?
Die Bundesregierung hat mit dem Zuwanderungsgesetz die Grundlage für eine verbesserte Integration der bei uns lebenden und der zuwandernden Menschen gelegt und eine Reihe von Einzelmaßnahmen ergriffen. Eine davon ist unmittelbar mit EQUAL verknüpft, die Schaffung von Beratungsstellen.

Obwohl es ein umfangreiches Angebot an Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen der Arbeitsagenturen gibt, fehlt es häufig an einem

ausschließlich auf die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichteten Beratungsangebot. Es ist zu vermuten, dass Personen mit Migrationshintergrund schwerer als Deutsche Zugang zu den arbeitsmarktpolitischen Regelinstrumenten des SGB III erhalten. Erfahrungsgemäß benötigt aber gerade diese Zielgruppe eine besondere Beachtung.

Aus diesem Grund wird das BMWA sowohl aus eigenen Mitteln als auch mit EQUAL-Mitteln künftig schwerpunktmäßig den Aufbau von regionalen Netzwerken bzw. besonderen Beratungsstellen zur beruflichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund fördern.
Dieser Weg der Integrationsförderung muss weiter beschritten werden. Prognosen und Fakten zeigen, dass die Ursachen der niedrigen Arbeitsmarktbeteiligung in einem Ineinandergreifen verschiedener Problemlagen zu suchen sind, die es bei der Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen gilt.

Die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten ist heute vor dem Hintergrund veränderter Kundenansprüche, der Internationalisierung der Märkte sowie dem demographischen Wandel zu betrachten.

Um adäquat auf diese Veränderungsprozesse zu reagieren, müssen wir umdenken. Dieser Prozess hat aus meiner Sicht eingesetzt: Der bisherige an Defiziten ausgerichtetete Ansatz, mit dem die berufliche und soziale Integration von Migrantinnen und Migranten angegangen wurde, weicht - in kleinen Schritten - mehr und mehr einem veränderten Blickwinkel. Dieser legt seinen Focus auf bestehende Potenziale der Zielgruppe, die es gilt zu fördern und nutzbar zu machen.
Mit diesem Perspektivenwechsel eng verknüpft ist die zunehmende Sensibilisierung des Arbeitsmarktes für die Zielgruppe und die Potenziale und Stärken, die sie mitbringt.

Die im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL geförderten Entwicklungspartnerschaften haben sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Sie haben sich zu einem thematischen Netzwerk zusammengeschlossen, um Erfahrungen auszutauschen und Empfehlungen zu entwickeln.
In drei Themenschwerpunkten, die sich in den heute stattfindenden Foren I bis III wiederfinden, hat sich dieser Prozess bis zur heutigen Fachtagung entwickelt. Es gilt nunmehr, erfolgreiche Ansätze gemeinsam mit den heute zahlreich vertretenen Fachexperten zu diskutieren, mit dem Ziel, den einen oder anderen Ansatz nachhaltig zu implementieren.

Thematische Schwerpunkte sind dabei:

- Sensibilisierung des Arbeitsmarkts für die Zielgruppe durch interkulturelle Öffnung auf dem Arbeitsmarkt.
- Notwendige Stationen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt durch Berufswegeplanung und Profilbildung.
- Sprache als Voraussetzung für berufliche und gesellschaftliche Teilhabe.

In der anschließenden Podiumsdiskussion werden Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher Organisationen darüber diskutieren, wie eine nachhaltige Sicherung von Ergebnissen gewährleistet werden kann. Gerne möchte ich die anwesenden Fachexperten, die Vertreterinnen und Vertreter der Bundes- und Länderministerien dazu einladen, sich an dieser Diskussion zu beteiligen.

Bevor jedoch die Foren beginnen, werden wir - und darüber freue ich mich ganz besonders - die Ausführungen der Vorsitzenden des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration sowie Mitglied der Global Commission on International Migration, Frau Prof. Rita Süssmuth, eine Expertin höchsten Ranges auf ihrem Gebiet, hören.
Ich bin auf Ihre Anregungen zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten sehr gespannt. Erwartungsvoll bin ich aber auch hinsichtlich Ihrer Bewertung der Zuwanderungspolitik im internationalen Vergleich, die uns einen Blick über die eigenen Grenzen hinaus gewährt.

Doch zuvor darf ich das Wort an Herrn Walter Hirche, Minister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Landes Niedersachsen, weitergeben, der sich die Zeit genommen hat, am heutigen Tag einige Worte an uns zu richten. Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik ist in starkem Maße auch eine Sache der Bundesländer. Deshalb bin ich sehr interessiert zu hören, welche Ideen Sie, Herr Hirche, in diese Tagung einbringen.

Der Tagung wünsche ich viel Erfolg!

Walter Hirche

Minister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Landes Niedersachsen

Sehr geehrte Frau Prof. Dr. Süssmuth,
sehr geehrter Herr Staatssekretär Andres,
meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich freue mich sehr, Sie hier heute zur Fachtagung "Potenziale, Profile, Perspektiven - Neue Wege zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten" begrüßen zu dürfen und heiße Sie hier in Hannover herzlich willkommen.

Ich möchte mich zudem für Ihre Einladung zu dieser Veranstaltung bei Ihnen bedanken.
In meiner Funktion als Minister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr stelle ich immer wieder fest, dass die gesellschaftliche und ökonomische Bedeutung von Migrantinnen und Migranten für unser Land immer noch stark unterschätzt wird. Dabei besteht, nicht nur in Niedersachsen sondern deutschlandweit, ein großes wirtschaftliches Potenzial durch Migranten. Wenn wir es ernst meinen mit der Integration von ausländischen Menschen in Deutschland, dann haben wir auch die Pflicht, dieses Potential zu nutzen.

Integration in Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL unterstützt diesen Prozess in beachtlichem Umfang. So werden in der zweiten EQUAL-Förderphase, d.h. in den nächsten zweieinhalb Jahren allein in Niedersachsen insgesamt 10 Entwicklungspartnerschaften gefördert. Davon beschäftigten sich 4 sehr intensiv mit dem Thema Migration.

Und auch in der ersten Förderphase gibt es mit der Entwicklungspartnerschaft SIMBA ein herausragendes niedersächsisches Projekt aus diesem Bereich. Sie sehen daran meine Damen und Herren, die Integration von Migranten ist nicht nur hier in Niedersachsen von großer Bedeutung. Aber auch über unser eigenes Bundesland hinaus spielt dieses Thema in Deutschland und ganz Europa derzeit eine sehr wichtige Rolle.

Über alle Parteigrenzen hinweg besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass soziale und wirtschaftliche Integration sehr eng miteinander zusammenhängen. Ich möchte sogar noch weiter gehen und behaupten, dass die Integration in Wirtschaft und Arbeitsmarkt überhaupt erst die Basis für eine soziale Integration schafft.

Die Betriebe haben dabei eine Schlüsselrolle. Es sind vor allem die Migrantenunternehmer, die so etwas wie Motoren der Integration darstellen. Denn sie engagieren sich in dieser Gesellschaft, sie schaffen Arbeits- und Ausbildungsplätze. Und jeder Arbeits- oder Ausbildungsplatz, den sie schaffen, ist ein Stück Integration. Er bringt uns - Deutsche und Migranten - auch ein Stück näher. Nur so können wir voneinander lernen, z. B. als Kollegen am Arbeitsplatz. Darüber hinaus übernehmen erfolgreiche Unternehmer aber auch eine Vorbildfunktion bei der Überwindung tradierter Vorstellungen - besonders für die junge Generation. So wird der Weg der Integration gerade von Migrantenunternehmern geebnet.

Hier gibt es noch große Entwicklungspotenziale, denn wir stellen fest, dass die Selbständigenquote unter Migranten inzwischen sogar höher ist als unter Deutschen, und dass ausländische Existenzgründer in ihren Unternehmen mehr als doppelt so viele neue Arbeitsplätze schaffen (durchschnittlich fünf) wie deutsche Gründer (durchschnittlich zwei).

Aber Integration fängt nicht erst beim Arbeitsplatz an, sondern hängt ganz wesentlich von einer guten Ausbildung ab. Erziehung, Bildung und Ausbildung junger Menschen zählen zu den vorrangigen Aufgaben von Staat und Gesellschaft.

Nicht erst seit PISA ist klar: Bildung kann gar nicht früh genug beginnen.

Und die Sprache ist das Fundament dafür. Seit dem 1. Februar erhalten rund 10.000 von 90.000 Kindern im Vorschulalter gezielten Sprachförderunterricht. 15.000 Lehrerstellen werden dafür eingesetzt. Insgesamt investiert das Land Niedersachsen mehr als 20 Millionen Euro für die vorschulische Sprachförderung in Kindergärten und Grundschulen. Sprachförderung ist praktizierte Integration und, perspektivisch betrachtet, sogar aktive Wirtschaftsförderung.

Meine Damen und Herren, die Unternehmen in unserem Land sind auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen. Nur mit engagierten, gut ausgebildeten und kreativen Menschen lassen sich angesichts des rasanten gesellschaftlichen, sozialen und vor allem technischen Wandels die Aufgaben der Zukunft bewältigen. In einem rohstoffarmen Land sind Bildung und Ausbildung der entscheidende Standortfaktor für nachhaltigen Wohlstand und schaffen damit die materielle Grundlage für unser Wirtschafts- und Sozialsystem.

Heute bilden in Niedersachsen drei von zehn Betrieben aus, bei Migrantenbetrieben ist der Anteil wesentlich geringer. Damit dürfen wir uns nicht einfach abfinden. Denn viele Migrantinnen und Migranten könnten ausbilden, wissen aber oft nicht wie, kennen das deutsche Ausbildungssystem zu wenig.

Hier gilt es zu informieren, zu überzeugen, zu werben, um das Potenzial, das diese Unternehmen bilden, auszuschöpfen - im Interesse der jungen Menschen in unserem Land und im Interesse der Unternehmen selbst. Dieses Ziel - als eines von mehreren - hat sich die niedersächsische EQUAL-Entwicklungspartnerschaft SIMBA gesetzt, die ich vorhin genannt habe und die sich heute auch hier präsentiert. Und mit Förderung des Landes setzt die IHK Hannover, in deren Bezirk zahlreiche Migrantenbetriebe ansässig sind, einen zusätzlichen Akquisiteur ein, der sich speziell um diese Betriebe kümmert.

Meine Damen und Herren, lassen Sie mich noch einen weiteren Punkt ansprechen: das vielfach bestehende Informationsdefizit über bestehende Förderprogramme. Denn ich weiß aus vielen Gesprächen, dass gerade bei Migranten eine große Unkenntnis über unsere vielfältigen Förderprogramme vorherrscht. Das ist sehr bedauerlich, denn unser Förderspektrum umfasst gleichermaßen Programme für Jugendliche, Existenzgründer, Arbeitslose und Beschäftigte. Wir haben diese Programme im Verlauf des letzten Jahres alle neu entwickelt und können ihnen heutzutage zu allen relevanten Fragen Förderprogramme anbieten.

Neben den Inhalten haben wir aber auch versucht, das Antrags- und Bewilligungsverfahren zu vereinfachen und Kompetenzen zu bündeln, damit unnötige bürokratische Hürden abgebaut werden.

Heutzutage gibt es nur noch eine einzige Bewilligungsstelle, die für alle Förderprogramme aus den Bereichen Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung zuständig ist, die NBank. Ich möchte Sie deshalb ausdrücklich dazu ermuntern, das Angebot der NBank zu nutzen und unsere Förderprogramme in Anspruch zu nehmen damit Arbeitsplätze geschaffen und erhalten werden können.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen, meine Damen und Herren, eine interessante Tagung, damit wir unserem gemeinsamen Ziel, neue Wege zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten zu entwickeln, ein Stück näher kommen. Die Landesregierung misst schon jetzt diesem Prozess eine hohe Bedeutung zu. Und daran werden wir auch in Zukunft festhalten.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Prof. Dr. Rita Süssmuth

Vorsitzende des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration, Mitglied *Global Commission on International Migration*

Erfolgsfaktoren, Anforderungen und Perspektiven für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland

I.

Die Integration von Migranten in unsere Gesellschaft gelingt am Besten über den Weg einer Integration in die Arbeitswelt. Darum ist das Thema dieser Fachtagung von größter Wichtigkeit.

Allerdings ist Integration in die Arbeitswelt keine Garantie dafür, dass Integration auch als gesamtgesellschaftlicher Prozess gelingen muss. Wir haben diese Erfahrung gemacht: Die angeworbenen Gastarbeiter der 60-er und 70-er Jahre waren in der Arbeitswelt integriert, teilweise aber nicht darüber hinaus. Heute sind viele dieser inzwischen älteren Menschen arbeitslos, und wir stellen fest, dass nicht nur sie sondern auch ihre Kinder und Enkel zu wenig Integrationserfolge aufweisen, dass sie überproportional arbeitslos sind. Wir müssen mehr tun für ihre Integration.

Auch wenn es Ihnen nicht neu ist, ich möchte es noch einmal klar sagen: Der gerade in diesen Tagen so laut beklagte Mangel an Integration insbesondere bei Menschen islamischer Religionszugehörigkeit hat natürlich zu weiten Teilen seine Ursachen darin, dass wir jahrzehntelang die Selbstlüge postulierten, die Bundesrepublik Deutschland sei kein Einwanderungsland. Die damals der deutschen Wirtschaft nützlichen, gering qualifizierten Arbeitnehmer aus der Türkei sollten nicht integriert werden, sie sollten nach Hause gehen, wenn man sie nicht mehr brauchte. Es gab keinerlei Sprach- oder sonstige Integrationsförderung für sie. Vor diesem Hintergrund sind die Integrationsleistungen der großen Mehrheit von ihnen nicht hoch genug zu würdigen.

Wir verkennen nicht die Probleme. Die Verweigerung von jeglicher Integrationshilfestellung in den zurückliegenden Jahren führt jetzt zu den allseits beklagten arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Fehlentwicklungen, vor allem der besorgniserregenden Quote junger Menschen mit Migrationshintergrund ohne Schul- oder Berufsausbildung. Sie kommen zumeist aus den vielzitierten "bildungsfernen Schichten", aus Elternhäusern, denen dieses Land fremd blieb und die sich - wie typisch für eine Diaspora-Gesellschaft - verstärkt der Tradition und Religion der zurückgelassenen Heimat verbunden fühlen.

Aus Fremden werden Kollegen, aus Kollegen können Freunde werden.

Die Ermordung des Regisseurs van Gogh und die daraus resultierenden negativen Ereignisse in Holland befeuern derzeit eine Debatte, die wir ehrlicher Weise schon längst hätten austragen müssen. Aber wie so oft in Deutschland fehlt es auch jetzt wieder an Ausgewogenheit und Sachlichkeit bei dieser Debatte. Zwischen "Multi-Kulti-Glückseligkeit" und dem Schreckgespenst der Parallelgesellschaft liegt ein breiter Mittelweg. Es ist die Normalität im Umgang miteinander, die gegenseitige Wertschätzung. Es wäre naiv zu glauben, das Rezept für ein gedeihliches, konfliktfreies Miteinander läge allein darin, dass wir im tagtäglichen Umgang offener und vorurteilsloser mit Migranten umgingen. Freilich, schaden könnte es nicht. Aber Sie werden nicht Ihren türkischen Gemüsehändler zum Adventskaffee einladen. Das werden Sie vermutlich auch nicht mit Ihrem deutschen Gemüsehändler machen. Es geht um wechselseitige Achtung der Kulturen und gemeinsame Regeln des Zusammenlebens.

Mehr Normalität im Umgang miteinander, die Selbstverständlichkeit des Miteinanders entsteht eben vor allem im Arbeitsleben. Aus Fremden werden Kollegen, aus Kollegen können Freunde werden. Wer an seinem Arbeitsplatz ein geschätzter Mitarbeiter ist, wird wesentlich weniger anfällig sein für eine Abkehr von den Werten dieser, unserer Gesellschaft, für einen Rückzug ins islamistische, für eine selbst vor Gewalttätigkeit nicht zurückschreckende Bereitschaft, einen patriarchalischen, archaischen Ehrbegriff zu verteidigen. Migranten brauchen Akzeptanz und Aufgaben, Teilhabe an den Problemlösungen.

Die Integrationspolitik in vielen Betrieben, von der wir heute in den Arbeitsgruppen viele bemerkenswerte Best-Practice-Beispiele hören werden, leistet einen erheblichen Beitrag auf dem Weg zur Normalität. Ihr Engagement ist ein Einsatz für die Zivilgesellschaft, dessen Bedeutung und Wert weit über ein rein betriebswirtschaftliches Kosten-Nutzen-Denken hinausreicht.

Leider muss an dieser Stelle wiederholt werden: Es ist eines der drängendsten Probleme unserer Gesellschaft, dass viel zu viele Menschen - mit und ohne Migrationshintergrund - arbeitslos sind. Wir erleben derzeit ein Auseinanderdriften unserer Gesellschaft. Mehr und mehr gesellschaftliche Gruppen werden "abgehängt" oder erleben sich selbst als Verlierer: Menschen, die mit 50 keine Arbeit mehr finden, weil sie als zu alt gelten, oder weil sie einen Beruf gelernt haben, der heute nicht mehr gefragt ist, Jugendliche, die keine Lehrstelle finden. Es fehlt an Integration. Das Problem ist die individuelle und gesellschaftliche Ausgrenzung.

Gerade jetzt alarmiert uns die neue PISA-Studie über Leistungsdefizite im Fach Mathematik. Es sind keineswegs nur Schüler mit Migrationshintergrund, die hier so schlecht abschneiden. Ein Umsteuern in Richtung offensiver Förderung von jungen Migranten, angefangen im Kindergarten und der Vorschule, ist auch eine Förderung der Gesamtgesellschaft. Neben Maßnahmen der nachschulischen Qualifizierung sollte das Schulsystem dahingehend reformiert werden, dass die Ausbildungsfähigkeit und berufliche Einsetzbarkeit der Schulabgänger erhöht wird, denn oft steigen die Erfolgsaussichten von Maßnahmen, je früher sie ergriffen werden. Eine solche Steigerung der Leistungsfähigkeit des Schulsystems erfordert einen erheblichen Mitteleinsatz; dieser aber ist möglicherweise geringer als die Folgekosten bei Ausbleiben solcher Maßnahmen. Es geht darum, möglichst vielen jungen Menschen die bestmöglichen Startbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu geben. Unser rohstoffarmes Land muss die Chancen im globalen Wettbewerb nutzen, die ein weiterer Ausbau von Wissenschaft, Forschung und innovativer Technik zu bieten hat. Wir müssen mehr auf die Kompetenzen, die besonderen Fähigkeiten sehen, auf die Stärken, statt einseitig die Schwächen zu markieren!

II. Wie sieht es in der Wirtschaft aus? [1]

Einige Unternehmen setzen bewusst auf den Nutzen, den eine Mischung auch kultureller Kompetenzen in ihren Belegschaften für die betriebliche Innovation, die Wertschöpfung und für die Kommunikation mit Kunden erbringen kann. Unter dem Begriff "Diversity Management" setzt das Personalwesen solcher Betriebe auf eine gemischte Belegschaft und ist bestrebt, die Rahmenbedingungen für ein konstruktives Miteinander zu schaffen. Die ethnische Zusammensetzung der Belegschaften spielt dabei eine entscheidende Rolle, neben Aspekten wie Altersstruktur, Verteilung der Geschlechter, Akzeptanz unterschiedlicher Religionen und sexuelle Orientierungen. Erste Untersuchungen weisen darauf hin, dass eine die Vielfalt im Unternehmen fördernde Personalpolitik auch dazu beitragen kann, die Betriebsergebnisse zu verbessern (Kochan et al. 2002). Methoden und Indikatoren zur genaueren Messung der Wirtschaftlichkeit einer solchen Personalpolitik sind für die Europäische Kommission erarbeitet worden (Centre for Strategy and Evaluation Services 2003).

"Diversity Management" und Maßnahmen betrieblicher Gleichstellungspolitik sind in alle wirtschaftlichen Ausbildungs- und Studieninhalte zu integrieren. Akteure aus Wirtschaft und Politik sind aufgerufen, die Erfahrungen in Unternehmen mit Diversity Management-Strategien systematisch auch für andere Betriebe und Verwaltungen nutzbar zu machen.

Die Belastbarkeit gemischter Belegschaften und Unternehmen muss sich gerade in Phasen wirtschaftlicher Unsicherheit erweisen. Dabei kommt es darauf an, dass der betriebliche Frieden nicht auf einer stillschweigenden Akzeptanz von Strukturen beruht, in denen sich strukturelle Ungleichheiten verfestigt haben. Wichtig sind betriebliche Vereinbarungen zur Gleichbehandlung von Mitarbeitern

1 Vgl. Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration (Hrsg.), 2004, Migration und Integration - Erfahrungen nutzen, Neues wagen, Paderborn, 279 -300.

mit und ohne Migrationshintergrund. Dabei kann auch auf die Erfahrungen aus der Arbeit für die Gleichstellung der Geschlechter aufgebaut werden. In solchen Vereinbarungen muss die Ist-Analyse betrieblicher Positionen von unterschiedlichen Herkunftsgruppen ebenso enthalten sein wie gemeinsame Zielsetzungen zu einer verbesserten Gleichstellung und klare Vorgaben zur Vermeidung von Diskriminierung im Unternehmen. Auf der politischen Ebene ist der Austausch betrieblicher Erfahrungen mit dieser Gleichstellungsarbeit und die Verbreitung erfolgreicher Beispiele zu organisieren.

Begrüßenswert ist in diesem Zusammenhang die Vereinbarung zwischen dem Bundesverband mittelständische Wirtschaft und dem Bündnis für Demokratie und Toleranz, gerade auch kleinere und mittlere Unternehmen für die systematische Gestaltung von Vielfalt und Gleichbehandlung zu gewinnen.

Ziel einer aktiven betrieblichen Gleichstellungspolitik ist nicht lediglich ein störungsfreier betrieblicher Ablauf. Sie kann auch dazu beitragen, die in der Migrationsgeschichte der Bundesrepublik entstandenen und im Bildungssystem fortgeschriebenen Qualifikationsunterschiede beschleunigt abzubauen und so auch den sich mittelfristig abzeichnenden Fachkräftemangel zu kompensieren.

Zugang zu Betrieben und Verwaltungen

Betriebe beteiligen sich zum Teil aktiv an der Förderung des Zugangs junger Migranten ins Erwerbsleben. Die "erste Schwelle" beim Übergang ins Erwerbsleben kann für junge Migranten in zweierlei Hinsicht zum Hindernis werden: Sie tragen ein höheres Risiko, das Schulsystem ohne oder mit nur schlechtem Hauptschulabschluss zu verlassen. Beim Übergang ins Erwerbsleben wird zudem ein psychologisches Moment wirksam: Wenn im eigenen Freundes- und Bekanntenkreis Vorbilder für eine bestimmte Berufswahl fehlen oder Unternehmen ein Image ausstrahlen, das zu einem ganz anderen sozialen Umfeld zu gehören scheint, verengt sich auch bei jungen Migranten der Blick auf mögliche Berufswege und Ausbildungsunternehmen. Unternehmen können hier die Bemühungen der Berufsberatung unterstützen, den Blick und damit das Spektrum beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten zu weiten.
Die Frankfurter Flughafengesellschaft Fraport führt seit mehreren Jahren eigene, von der Bundesagentur für Arbeit ko-finanzierte Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche durch, die zu 70 bis 80 Prozent einen Migrationshintergrund haben. Von insgesamt ca. 600 Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss konnten so etwa 400 für das Unternehmen gewonnen werden, etwa 200 sind in eine formale Berufsausbildung eingetreten. Auch nach der Absenkung der vormals 70-prozentigen Förderung auf 40 Prozent ab Januar 2004 durch die Bundesagentur für Arbeit wird das Unternehmen diese erfolgreichen Maßnahmen fortführen. Fraport bietet außerdem mit gutem Erfolg Deutsch- und Englischkurse in der Arbeitszeit an.

Solche Aktivitäten von Unternehmen, durch die jugendliche Migranten zu einer breiteren beruflichen Perspektive ermutigt und ihnen Signale vermittelt werden, willkommen zu sein, sind zu begrüßen. Eine solche Öffnung für Bewerber mit Migrationshintergrund reicht allerdings häufig nicht aus, um das erwünschte Ergebnis einer größeren kulturellen Vielfalt gerade auch beim betrieblichen Nachwuchs zu erreichen. Kulturell verwurzelte Wahrnehmungsmuster und Vorurteile können auch in den Verfahren zur Personalauswahl den Blick auf bedeutende Ressourcen der in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund verstellen. So können beispielsweise selbst bei Bewerbern mit Migrationshintergrund, die über ausgezeichnete Deutschkenntnisse verfügen, in der Dynamik von Gruppendiskussionen, wie sie etwa bei Assessment Centers eingesetzt werden, sprachliche Nachteile entstehen.

In der Personalauswahl der Betriebe und Verwaltungen sollte konsequent die Profilierung der Stärken und Entwicklungspotenziale von Bewerbern verfolgt werden, statt auf die Analyse von Schwächen zu setzen. Dabei muss erstrebt werden, kulturelle Besonderheiten der Bewerber zu erkennen und kompetent einschätzen zu können.

Auch dieser Zugang hilft (wie so häufig bei integrationsfördernden Strategien) sowohl Bewerbergruppen mit als auch ohne Migrationshintergrund und den Unternehmen, die auf die Ausschöpfung aller Potenziale angewiesen sind.

Auch während der beruflichen Ausbildung oder Einarbeitung ist eine solche potenzialorientierte Personalpolitik von Bedeutung. Unternehmen, die einen Beitrag dazu leisten, im schulischen System erworbene Ungleichheiten zu kompensieren, zeigen

hohe unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung.

Maßnahmen im Umfeld der Betriebe

International tätige Unternehmen wissen, dass insbesondere die Personalgewinnung und die Kundenansprache in einem vielfältiger werdenden Umfeld nur dann dauerhaft zu garantieren sind, wenn auch im Umfeld des Betriebes das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft gelingt. Einige Betriebe haben ihre sozialen Aktivitäten daher auf dieses Umfeld ausgedehnt: Die Palette der Maßnahmen reicht von der Antidiskriminierungsarbeit bis hin zu Sozialmaßnahmen, an denen in vielen Regionen besonders auch Migranten partizipieren. Hierzu gehören zum Beispiel das Angebot subventionierter Mitarbeiterwohnungen, die Gewährung zweckgebundener Darlehen, die Unterstützung von Freizeiteinrichtungen oder auch Angebote zum Spracherwerb für Ehegatten. Damit leisten Unternehmen und Betriebe eigene Beiträge zur gesellschaftlichen Integration, welche die Integrationsbemühungen staatlicher und anderer nichtstaatlicher Akteure unterstützen können.

Beispielhaft ist hier ein wichtiges Projekt der Deutschen Bahn AG anzuführen:

- **"Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt."**

Alle Auszubildenden des ersten Lehrjahres bei der Deutschen Bahn AG nehmen an einem konzernweiten Wettbewerb teil und entwickeln hierfür mit ihren Ausbildungsgruppen Projekte, die sich klar gegen Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus und Diskriminierung richten. Jedes Jahr werden die besten Projekte auf einer Großveranstaltung ausgezeichnet und präsentiert.

Projekt

- **"Zeichen setzen! Integration macht Schule."**

Gemeinsam mit der Stiftung der deutschen Wirtschaft werden in diesem Projekt Schulungen für Lehrkräfte, Schüler, Ausbilder und Auszubildende entwickelt und angeboten, die "Gewaltprävention" und "Persönlichkeitsbildung" zum Thema machen. Diese sollen die Teilnehmer in die Lage versetzen, sich in ihrem jeweiligen Umfeld gezielt und verantwortungsbewusst für ein fremdenfreundliches Klima einzusetzen. Als Motiv nennt das Unternehmen die Überlegung: "Integration durch berufliche Perspektive beginnt bereits in der Schule".

Betriebe und Verwaltungen bieten zahlreiche Ansatzpunkte für Integration. Eine Verstetigung und Erhöhung der integrationspolitischen Effekte kann über eine systematische und professionelle Ausweitung von Strategien erreicht werden, wie sie insbesondere in Diversity-Ansätzen zu finden sind. Dieser Prozess sollte angesichts der Integrationsdefizite in Deutschland politisch nachdrücklich unterstützt und vorangetrieben werden, insbesondere in bezug auf Bildungsinhalte, Öffentlichkeitsarbeit und die Vernetzung betrieblicher Kompetenzen und Erfahrungen.

Bei aller Wichtigkeit der Arbeitswelt muss abschließend noch einmal betont werden, dass die Aussicht auf Ausbildung und erfolgreiche Integration in die Arbeitswelt umso aussichtsreicher ist, je früher mit der Bildung begonnen wird. Kindergarten und Schule verbunden mit Elternbildung sowie Elternbeteiligung sind ausschlaggebend für die Zukunftschancen von Migrantinnen und Migranten in Deutschland.

Dabei ist von entscheidender Bedeutung, dass wir den hohen Anteil der gut integrierten Migranten zum Maßstab machen für die Anstrengungen der Bildungsschwächeren.
Die Best-Practice-Beispiele in Schulen und Betrieben zeigen, dass Veränderungen zum Positiven möglich sind. Zu lange war die Integration kein Ziel, inzwischen ist es eine dringliche Priorität.

Minister Walter Hirche, Prof. Dr. Rita Süssmuth, Staatssekretär Gerd Andres (v.l.)

FORUM I

Interkulturelle Öffnung auf dem Arbeitsmarkt – Wie tragen EQUAL-Projekte zum Abbau von Barrieren bei?

Moderation: **Prof. Dr. Gazi Çaglar**

Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen

Dr. Hans Uske

EP openIT - Öffnung des IT-Kernbereichs für Migrantinnen und Migranten

Einführung in das Forum I

Wenn wir fragen "Wie tragen EQUAL-Projekte zum Abbau von Barrieren bei?" dann sollten wir uns zunächst einmal vergewissern, wie die Barrieren aussehen und wie sie zustande kommen.

- **Barriere 1** besteht darin, dass Migrantinnen und Migranten immer noch in bestimmten Wirtschaftsbranchen kaum vertreten sind. In den IT-Kernberufen etwa oder in der öffentlichen Verwaltung gibt es nur wenige Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Zudem werden ihre Kompetenzen häufig nicht ausreichend genutzt.

- **Barriere 2** besteht darin, dass Migrantinnen und Migranten heute immer noch den Arbeitsmarkt unterschichten. Sie arbeiten in der Regel in geringer qualifizierten und geringer bezahlten Arbeitsstellen. Und in Folge davon werden sie auch häufiger arbeitslos.

Wie kommen diese Barrieren zustande bzw. wie reproduzieren sie sich?

Es sind vor allem vier Gründe, die hier eine Rolle spielen:

1. Mangelnde Information (sowohl auf Seiten der Migrantinnen und Migranten als auch auf Seiten der Institutionen und Unternehmen).

2. Unzureichende Partizipation (Beratungsstrukturen sind häufig noch paternalistisch ausgerichtet. MigrantInnen und ihre Organisationen sind meist nicht wirklich in diese Strukturen integriert).

3. Nicht ausreichende Qualifikation (Migrantinnen und Migranten fehlen häufig für viele Berufe die nötigen Qualifikationen; oder sie werden nicht anerkannt).

4. Formen der Diskriminierung (Es gibt nach wie vor Diskriminierungseffekte, sei es in Form von Effekten durch eine bestimmte Personalpolitik, sei es durch verschiedene Formen von Vorurteilen).

In unseren EQUAL-Projekten sind eine Fülle von Ansätzen entstanden und erprobt worden, wie solche Barrieren beseitigt oder doch wenigstens verringert werden können. Wir wollen Ihnen heute einige ausgewählte Beispiele "guter Praxis" präsentieren. Wir sprechen dabei bewusst von "good practice" und nicht von "best practice", weil wir nicht beanspruchen, "die besten" in diesem Feld zu sein oder gar den Stein der Weisen in Sachen "berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten" gefunden zu haben.

Was sind die Kriterien für "gute Praxis"? Im Wesentlichen sind es zwei Punkte. Innovation und Nachhaltigkeit. Innovation bedeutet dabei nicht, etwas völlig Neues erfunden zu haben. Einiges von dem, was wir Ihnen präsentieren, wird ihnen aus anderen Zusammenhängen bekannt sein. Innovation heißt in den allermeisten Fällen: Ideen weiterzuentwickeln und erfolgreich in neue Kontexte zu stellen. Auch das Kriterium Nachhaltigkeit bedeutet nicht, dass wir für unsere Beispiele schon sagen könnten, so oder so geht's weiter, so bekommen wir das in die Regelsysteme untergebracht. Es bedeutet aber: Wir finden es sinnvoll und sehen auch gute Chancen, dass unsere Ideen in den arbeitsmarktpolitischen Alltag überführt werden können.

Es gibt ein großes Feld von Ansätzen, um Barrieren auf dem Arbeitsmarkt für Migrantinnen und Migranten zu öffnen. Unsere "good practice" Beispiele sind dabei drei Feldern zuzuordnen:

- Im ersten Feld geht es um die Professionalisierung von Vermittlungsfunktionen zwischen den deutschen Institutionen (z.B. Krankenhäuser) und den Migrantinnen und Migranten: ein neues Berufsfeld, an dessen Gestaltung zwei Entwicklungspartnerschaften unseres Netzwerkes mitarbeiten.

- Im zweiten Feld geht es um die Stärkung der sogenannten "MigrantInnenökonomie", also darum, die Potenziale von MigrantInnen-Unternehmen für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stärker zu nutzen.

- Im dritten Feld geht es um die Sensibilisierung von Schlüsselakteuren. Hier werden wir drei verschiedene Wege aufzeigen, wie Unternehmen in das Vorhaben, Barrieren zu verringern, einbezogen werden können.

Kontakt

Dr. Hans Uske
Rhein-Ruhr-Institut an der Universität Duisburg-Essen
0203 / 363 03 31
hans.uske@uni-duisburg.de

Alp Otman

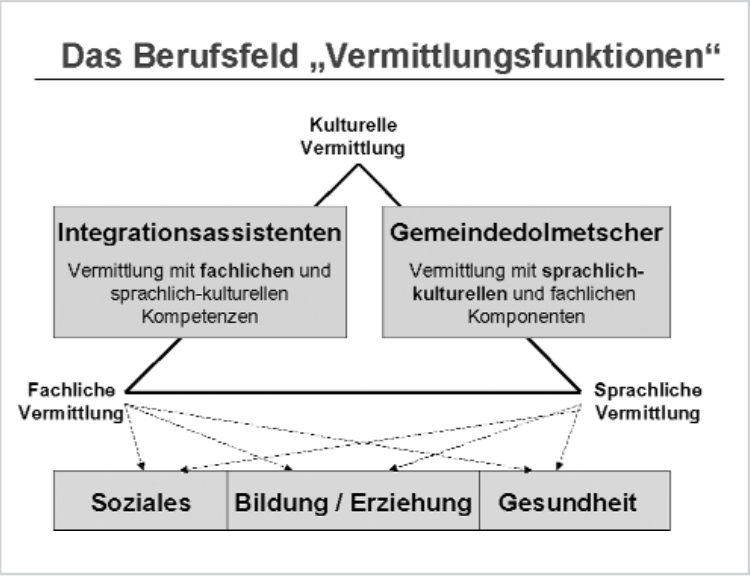
EP Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in der Region Starkenburg und Partner

"Sprachlich-kulturell und fachlich kompetent" – Integrationsassistenten als VermittlerInnen

Berufsfeld "Vermittlungsfunktionen"

Ich werde Ihnen zunächst das Berufsfeld "Vermittlungsfunktionen" vorstellen, um dann auf eines der beiden dort positionierten Berufsbilder einzugehen. Herr Caemmerer wird im Anschluss das andere Berufsbild erläutern, und abschließend Handlungsempfehlungen für beide Berufsbilder vortragen.

Integration ist keine Einbahnstraße. Sie erfordert die interkulturelle Öffnung von Institutionen der Aufnahmegesellschaft und der Migranten - Communities. Die Gestaltung der Öffnungsprozesse erfordert interkulturelle Kommunikation, die nicht frei von Problemen ist und deshalb unterstützt werden muss. Dazu bedarf es der vermittelnden Rolle von extern agierenden zweisprachigen Personalkräften. Diese können in der Dolmetscherfunktion oder in der Assistenzfunktion für Fachkräfte wirken.



Nehmen wir ein Beispiel: Die Erzieherin im Kindergarten oder die Lehrerin in der Schule ist mit einem Kind aus einer Migrantenfamilie mit Lernschwierigkeiten oder Verhaltensauffälligkeiten konfrontiert. Oder ein Arzt im Krankenhaus hat Probleme bei der Verständigung mit seinem älteren Patienten aus der ersten Migrantengeneration. Wer kann helfen? Die passgenaue Antwort darauf lautet: Zweisprachige Personalkräfte in der Assistenz- bzw. in der Dolmetscherfunktion.

Beide Vermittlungsfunktionen erfordern eine neutrale Rolle im Verhältnis zu den Institutionen der Aufnahmegesellschaft und den Migranten-Communities. Entsprechend der Aufgabenstellung kann in der Praxis die relative Nähe bzw. Distanz zu der einen oder anderen Seite variieren. Während bei der Dolmetscherfunktion das eigenständige Agieren rollengemäß begrenzt ist, erfordert die Assistenzfunktion einen deutlich flexibleren Handlungsspielraum.

Gleichzeitig befinden sich die interkulturellen Vermittlungstätigkeiten im Spannungsdreieck der Anforderungen nach sprachlichen, kulturellen und fachlichen Kompetenzen. Stets sind für beide Vermittlungsfunktionen sowohl sprachliche als auch kulturelle als auch fachliche Kompetenzen - natürlich in unterschiedlicher Gewichtung - erforderlich.

Die Frage nach Personalkräften mit Vermittlungsfunktionen ist nicht nur bei der "nachholenden" Integration eine wichtige Frage. Sie gehört aktuell auch in den Kontext der Umsetzung des neuen Zuwanderungsgesetzes. Für die Neu-Zugewanderten wird eine Migrations-Erstberatung vorgese-

hen. Solange die Deutschkenntnisse aber noch nicht ausreichen, erfordert dies die Einbeziehung von zweisprachigen Vermittlungskräften.

Der Einsatz von interkulturellen Vermittlerinnen und Vermittlern wird in der Praxis oft deshalb vernachlässigt, weil es an geeigneten, d.h. angemessen qualifizierten und gleichzeitig bezahlbaren Personalkräften fehlt.

Es gibt jedoch genug Migrantinnen und Migranten, die in ihren Herkunftsländern angemessene Qualifikationen und berufliche Erfahrungen erworben haben bzw. eine gute Allgemeinbildung und Sprachkompetenz besitzen. Durch eine einschlägige Weiterbildung können sie zu einer vermittelnden Tätigkeit nach dem einen oder anderen Berufsbild befähigt werden.

Es existieren dazu bereits erprobte Weiterbildungsansätze, die neben Unterschieden auch Gemeinsamkeiten aufweisen - im Rahmen der EQUAL-Projekte z.B. im thematischen Netzwerk "Berufliche Integration von Migranten" Gemeindedolmetscher (Berlin) und Integrationsassistenten (Darmstadt/ Starkenburg) oder im Projekt "Migranten integrieren Migranten" (Ostwestfalen-Lippe) sowie im thematischen Netzwerk "Asyl" Sprach- und Kulturmittler (Wuppertal und Osnabrück). Aber auch außerhalb von EQUAL I-Projekten gibt es vergleichbare Ansätze zur Weiterbildung, so z.B. Interkulturelle Vermittlerinnen bzw. Integrationslotsinnen (Kassel).

Durch Zusammenfassung dieser Ansätze könnte für das gesamte Berufsfeld ein gemeinsamer Weiterbildungsgang in modularisierter Form entwickelt werden: ein gemeinsames Basismodul und zwei Aufbaumodule für die Dolmetscher- und die Assistenzfunktion. Diese wiederum könnten nach unterschiedlichen bereichsspezifischen Schwerpunkten variiert werden: Gesundheitswesen, Sozialwesen (einschließlich Jugendhilfe) oder Bildungs- und Erziehungswesen.

Ich möchte nun kurz auf die Inhalte und Methoden der Weiterbildung zu Integrationsassistentinnen und -assistenten im Migrationsbereich eingehen.

Diese Qualifizierungsmaßnahme wurde als Teilprojekt im Rahmen der EP Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in der Region Starkenburg und Partner in Kooperation mit der FH Darmstadt entwickelt. Die Koordination hat das Interkulturelle Büro der Stadt Darmstadt.

Mindestvoraussetzung ist neben angemessenen Deutschkenntnissen eine der mittleren Reife in Deutschland entsprechende Allgemeinbildung im Herkunftsland. Erwünscht sind weitergehende Qualifikationen und Berufserfahrungen sowie Erfahrungen in der Community-Arbeit.

Die Weiterbildung mit dem Schwerpunkt "Sozialwesen (einschließlich Jugendhilfe)" dauert zwei Semester. Sie besteht aus ca. 450 Stunden Fachunterricht, 200 Stunden Deutschunterricht (davon ein Viertel Deutsch als Fachsprache) und 325 Stunden Praktikum. Inhaltlich werden Grundkenntnisse und Methoden der Sozialen Arbeit in unterschiedlichen Handlungsfeldern vermittelt und Schlüsselkompetenzen weiterentwickelt.

Eine Anmerkung am Rande: "Interkulturelle Kompetenz" wird nicht normativ vermittelt. Methodisch wird die Vielfalt innerhalb der Gruppe im Unterricht situativ genutzt und im thematischen Zusammenhang reflektiert, wobei gleichzeitig die Herausbildung einer integrierenden Gruppenidentität unterstützt wird. Die Unterrichtsmethode wird so an die Gruppe als künftige Arbeitsmethode vermittelt.

Ich möchte nun vor diesem Hintergrund das Berufsbild Integrationsassistentinnen und -assistenten etwas deutlicher profilieren.
Die Arbeitsfelder sind vielfältig. Sie reichen von der Kinder- und Jugendarbeit zur Altenhilfe, von der Erziehungsberatung zur Stadtteilarbeit, von der Gesundheitsberatung zur Konfliktbearbeitung. Die Migrationserstberatung ist als Arbeitsfeld neu zu erschließen.

Die Integrationsassistentinnen und -assistenten ersetzen nicht, sondern ergänzen und unterstützen die Fachkräfte in der Arbeit mit Zugewanderten. Sie kommunizieren mit Eltern, Familienangehörigen und Community-Mitgliedern von Zugewanderten. Sie entwickeln eine Vertrauensbasis, vermitteln Informationen, bauen Kontakte und intermediäre Netzwerke auf, sie fördern die Kooperation. So wird erstens die Wirksamkeit der Integrationsarbeit erhöht.

Die Tätigkeit von Integrationsassistentinnen und -assistenten bewirkt zweitens "präventiv" eine interkulturelle Sensibilisierung der hauptamtlichen Kräfte aus den Einrichtungen sowie eine Motivierung und Aktivierung der ehrenamtlichen Kräfte aus den Communities für die Integration.

Wie könnte also die Antwort auf die Personalfrage für die Gestaltung der Integrationsarbeit lauten? Natürlich sind Teams von Fachkräften (nach Möglichkeit mit und ohne Migrationshintergrund) notwendig. Sie sind aber nicht hinreichend. Es ist erforderlich, dass sie mit Integrationsassistentinnen und -assistenten sowie mit ehrenamtlichen Kräften aus den Migranten - Communities kooperieren.

Die Integrationsassistentinnen und -assistenten bilden dabei ein wichtiges Zwischenglied in dieser Kette. Entsprechend den Kriterien wie Effektivität, Effizienz und Nachhaltigkeit wäre ihr Einsatz die optimale Antwort.

Es kommt jetzt darauf an, auch die Personalentscheider bei Trägern der Sozialen Arbeit davon zu überzeugen. Sehr hilfreich wäre dafür die bundesweite Anerkennung des neuen Berufsbildes.

Kontakt

Alp Otman
Interkulturelles Büro Darmstadt
06151 / 13 35 81
interkulturell@darmstadt.de

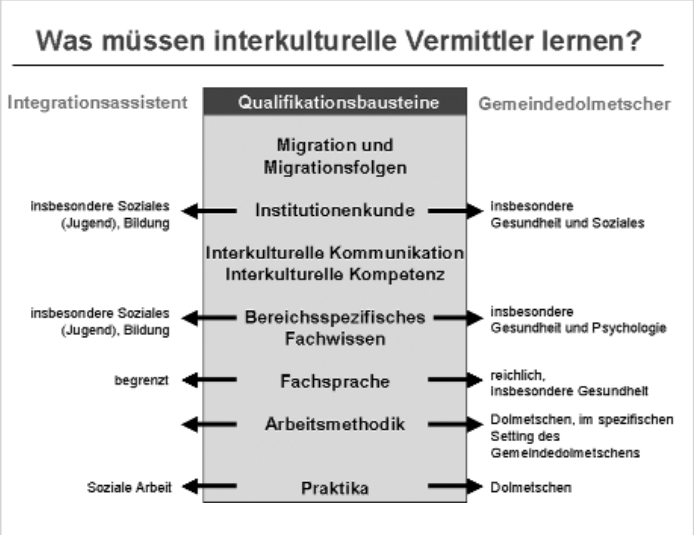
Hartmut Caemmerer

EP Qualifizierung für interkulturelle Arbeit
- QiA Berlin

"Sprachlich-kulturell und fachlich kompetent" - Gemeindedolmetscher als VermittlerInnen

Gemeindedolmetschdienst Berlin

Der Gemeindedolmetschdienst des Vereins Gesundheit Berlin e.V. ist das zweite Projekt interkultureller Vermittlung, das wir Ihnen heute vorstellen. Er ist Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft Qualifizierung für interkulturelle Arbeit - QiA Berlin.



Ausgangspunkt für das Konzept des Gemeindedolmetschdienstes war die Erfahrung, dass Verständigungsschwierigkeiten zwischen Patienten und Ärzten und anderem Personal im Gesundheitsbereich oft zu Fehldiagnosen sowie zu falscher oder unnötig langen Behandlungen führen. Vor diesem Hintergrund entstand die Idee eines Dolmetschdienstes, der in diesem Bereich vermittelnd zur Verfügung steht. Vorbild war das Ethnomedizinische Zentrum in Hannover.

Im Rahmen der Beantragung der EP QiA wurde diese Grundidee ausgeweitet zu einem Dolmetschangebot für den gesamten Bereich gesundheitsbezogener und sozialer Dienstleistungen (einschließlich Jugendhilfe). Diese Ausweitung schien gerechtfertigt, einerseits wegen ähnlicher Problemkonstellationen auch im sozialen Bereich, andererseits um das Angebot für eine breitere Nachfrage zu öffnen und es so auch besser finanzieren zu können.

In dem Projekt Gemeindedolmetschdienst wurden in drei Durchläufen insgesamt ca. 85 Teilnehmer qualifiziert, davon 75 bis zum Abschluss. Diese Teilnehmer vertreten 16 Herkunftssprachen, vor allem Türkisch, Arabisch, Serbisch/Koratisch/ Bosnisch, Russisch und Polnisch.

Die Qualifizierung umfasst vor allem die folgenden Inhalte: Neben dem Einüben von Dolmetschtechniken wird das besondere Setting des Gemeindedolmetschens geklärt und trainiert. Hierbei ist zunächst die Neutralität der Dolmetscherrolle zwischen der jeweiligen Fachkraft auf der einen Seite und dem Patienten, der Klientin auf der anderen wichtig. Darüber hinaus geht es - im Unterschied zu anderen Übersetzungssituationen - darum, die emotionale Abgrenzung gegenüber den berührenden oder belastenden Problemen, die oft in den Beratungssituationen auftreten, durchzuhalten. Ferner um die Prophylaxe gegenüber Helfer-Syndromen und Burnout-Syndromen.

Die Aneignung von Fachterminologie und elementarem Fachwissen in medizinischen und sozialen Tätigkeitsfeldern wird ergänzt durch einen Überblick über die Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens, über die Struktur typischer Beratungs- und Behandlungssituationen sowie über rechtliche Grundlagen.

Der Qualifizierungskurs dauert 7 Monate und umfasst ca. 850 Std. Davon entfällt etwa ein Drittel auf Praktika. Diese werden überwiegend in Form von einzelnen Übersetzungseinsätzen in Krankenhäusern, sozialen Diensten und anderen Einrichtungen absolviert, verteilt über den größten Teil der Kurslaufzeit.

Beim ersten Kursdurchlauf wurde klar, dass gute sprachliche Vorkenntnisse, sowohl in der Muttersprache als auch im Deutschen, und gute Allgemeinbildung Voraussetzung sind, um den Kurs erfolgreich zu absolvieren. Durch die Heraufsetzung der Eingangsqualifizierung auf das Niveau mindestens des Realschulabschlusses konnte die Kurslaufzeit von 10 auf 7 Monate verkürzt werden.

Nach kostenlosen Übersetzungseinsätzen während der Kurslaufzeit vermittelt der Gemeindedolmetschdienst für die Absolventen bezahlte Einsätze. Diese gestalten sich wegen unklarer oder unzureichender Finanzierungsmöglichkeiten schwieriger, obwohl das Angebot mit Kosten von 25 €/Std. (zuzüglich Fahrkostenpauschale) wesentlich günstiger ist als das professioneller Dolmetscher.
Die Wertschätzung für dieses Angebot in der Berliner Fachöffentlichkeit - bei Krankenhäusern, Sozialarbeitern, Politikern, Senats- und Bezirksverwaltungen - ist beachtlich. Es ist im Steigen begriffen. Die Nachfrage nimmt gleichfalls zu. Nachfrageschwerpunkte liegen vor allem bei den Krankenhäusern, gefolgt von den bezirklichen Jugendhilfediensten und Gesundheitsdiensten.

Das Projekt soll in modifizierter Form in einer im Rahmen von EQUAL II beantragten Entwicklungspartnerschaft fortgesetzt werden. Dabei wird es nicht mehr um die Ausbildung weiterer Gemeindedolmetscher/innen gehen, sondern - neben der Fortbildung der bisherigen Absolventen - vor allem um den Ausbau des Vermittlungssystems, der Verabredung von Konditionen und Routinen mit interessierten Nutzerinstitutionen und die Erschließung zusätzlicher Finanzierungsmöglichkeiten.

Empfehlungen

Wir haben Ihnen hier in aller Kürze zwei Modelle für die Tätigkeit von Migrantinnen und Migranten als interkulturelle Vermittler/innen vorgestellt. Diese Berufbilder werden sich nicht ohne weiteres von selbst am Arbeitsmarkt durchsetzen.

Was bleibt zu tun?

Zunächst muss für die so qualifizierten Vermittler bei den potenziellen Nutzern oder Anstellungsträgern geworben werden: bei gesundheitlichen und sozialen Diensten und Einrichtungen und bei Bildungsinstitutionen. Dabei geht es nicht nur um Informationen über die Angebote. Das Bewusstsein über den angemessenen Umgang mit Migratinnen/ Migranten als Klienten, Patienten oder sonstige Abnehmer sozialer Dienstleistungen ist keineswegs allgemein entwickelt. Hier ist Aufklärungs- und Beratungsarbeit zur interkulturellen Öffnung der betreffenden Institutionen zu leisten; insbesondere auch über den Nutzen, den fachlich und interkulturell qualifizierte Migranten als Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen dabei bringen. In der Berliner Entwicklungspartnerschaft QiA z.B. gibt es daher ein Teilprojekt, das soziale Einrichtungen zur interkulturellen Öffnung berät.

Darüber hinaus geht es einerseits um die Erschließung von Finanzierungsquellen für die Beschäftigung der qualifizierten interkulturellen Vermittler, andererseits um Schritte zur Standardisierung und Zertifizierung der Qualifizierungslehrgänge.

In diesen beiden Punkten liegen allerdings die Prioritäten bei den verschiedenen Typen von Qualifizierungslehrgängen unterschiedlich:

Für den Integrationsassistenten/ die Integrationsassistentin, z.B. mit seinem/ ihrem komplexeren, mit der sozialen Arbeit verflochtenen Qualifizierungsprofil, ist die Standardisierung und Zertifizierung dieses Profils mit möglichst breiter Anerkennung von vorrangigem Interesse. Dies würde auch die Finanzierungsmöglichkeiten deutlich verbessern, und zwar für alle der drei möglichen Beschäftigungsformen des Integrationsassistenten: der Festanstellung, der Beschäftigung auf Zeit und für Einzelaufträge.

Der Gemeindedolmetscher/ die Gemeindedolmetscherin ist demgegenüber dem ersten Anschein nach in seinem/ ihrem Profil relativ klar, auch ohne Zertifizierung. Eine Zertifizierung ist zwar auch hier letztlich wünschenswert, denn die zusätzlichen fachlichen, kulturellen und sonstigen Inhalte dieses Profils verstehen sich nicht von selbst -, aber sie ist nicht prioritär. Andererseits stellt sich das Finanzierungsproblem hier verschärft: Eine Festanstellung oder auch eine befristete Beschäftigung

bei einem Dienstleister im sozialen oder im Gesundheitsbereich kommt für einen Gemeindedolmetscher nur in seltenen Fällen in Betracht (da bei einem einzelnen Träger in der Regel nicht genügend Nachfrage nach Übersetzungsleistungen in einer Sprache vorliegt). Insofern ist der Gemeindedolmetscher vor allem auf die Erschließung oder Schaffung von Finanzierungsquellen angewiesen, aus denen Honorare für seine einzelnen Einsätze gezahlt werden können. Derartige Quellen gibt es. Sie müssen nur bekannt gemacht, ihre Nutzung muss durchgesetzt und routinisiert werden. Eine Finanzierung ist möglich etwa aus Tagessätzen in den Krankenhäusern oder im Rahmen der gesetzlichen Leistungen nach SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) und SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen). (Die letztgenannten Quellen können selbstverständlich auch für die Integrationsassistenten genutzt werden.) Von daher stellt sich die Zertifizierungsfrage für den Gemeindedolmetschdienst definitiv erst, wenn die Finanzierungsperspektive weiter entwickelt worden ist.

Denkbar wäre auch eine selbstständige Trägereinrichtung, die Gemeindedolmetschleistungen vorhält und die jedenfalls teilweise aus öffentlichen Zuwendungen finanziert wird. Eine derartige Option könnte vielleicht auch für die Integrationsassistenten interessant sein. Diese Perspektive kann aber erst Realität werden, wenn die fachpolitische Diskussion zur interkulturellen Öffnung sozialer Dienste und Einrichtungen eine solche Dynamik erreicht, dass sie auch haushaltspolitisch wirksam wird.

Welche weiteren Schritte sind notwendig ?

1. **Wir brauchen Information und Werbung**
   für den Einsatz von qualifizierten interkulturellen Vermittlern/innen bei den Institutionen und Verantwortlichen in den potenziellen Beschäftigungsfeldern.
2. **Wir müssen den Diensten und Einrichtungen den Nutzen erklären,**
   den sie durch die Beschäftigung interkultureller Vermittler bekommen.
3. **Wir brauchen Finanzierungsquellen**
   für den kontinuierlichen Einsatz der interkulturellen Vermittler/innen. (z.B. gesetzliche, sozialrechtliche Anspruchsgrundlagen, öffentliche Zuwendungen)
4. **Wir brauchen Standardisierung und Zertifizierung der Qualifizierung.**
   Dies verbessert die Anerkennung und die Nachfrage.

Kontakt

Hartmut Caemmerer
Dienststelle des Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration
030 / 90172369
Hartmut.Caemmerer@auslb.-verwalt-berlin.de

Beate Reimer

EP Simba - Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten in Beruf und Arbeit, Hannover / Langenhagen

"Von Tür zu Tür" – Aufsuchende Arbeit zur Stärkung von Ausbildung in ausländischen Betrieben

Ausgangslage

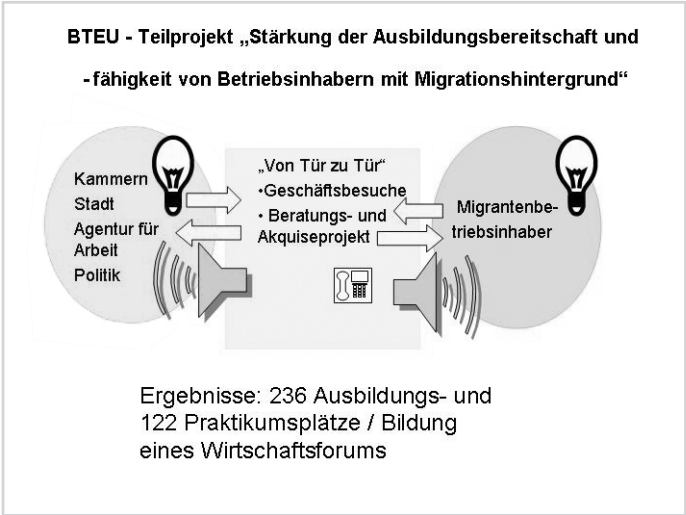
Die Wirtschaftsdynamik und die Potenziale von Migrantenunternehmern sollen mehr für Ausbildung genutzt werden. Als Projektpartner von insgesamt 7 Projekten in der EP Simba ist unsere Aufgabe die Stärkung der Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit von Betrieben. Im Baustein Beratung macht neben der Einzelfallberatung von Gründern und Betriebsinhabern mit Erweiterungsvorhaben oder wirtschaftlichen Krisenfällen die aufsuchende Beratung ein wesentliches Element unserer Arbeit aus.
Ich möchte im Folgenden 2 Ansätze vorstellen, die wir in Hannover und gegenwärtig in ganz Niedersachsen praktizieren und auch für übertragbar halten:

- Geschäftsbesuche bei KM Unternehmern mit Migrationshintergrund
- Beratung und Akquise von Ausbildungsplätzen

1. Geschäftsbesuche bei Migrantenunternehmern

In Form von Spontanbesuchen in mit Migranten stark besetzten Stadtteilen Hannovers haben wir uns bei den Geschäftsleuten als Verband bekannt gemacht und unsere Serviceleistungen vorgestellt. Per Fahrrad, bewaffnet mit einem Flyer und einem Protokollblatt haben wir mit den Geschäftsinhabern gesprochen, eine Problemerhebung gemacht und gleich vor Ort konkrete Hilfestellung in Form von Beratung und Aufklärung, bezogen auf die Strukturen im Stadtteil und Beratungsangebote in der Stadt geleistet. Viele wussten nicht, dass es ein spezifisches Beratungsangebot für Migranten gibt, geschweige denn, dass auch die Kammern und Berufsfachverbände mit speziellen Hilfen für KM-Unternehmer zur Verfügung stehen. Diese wiederum betonen, sie seien doch für alle offen und warum denn die Migranten nicht zu ihnen kommen würden. Hier herrscht also auf beiden Seiten immenser Informationsbedarf - genau die Stelle, an der wir uns vermittelnd einschalten.

Über mehr Information hinaus war ein weiteres Ziel, die Geschäftsleute zu motivieren sich besser zu vernetzen. Dabei galt es, bestehende Muster von Netzwerken auf ihre Tauglichkeit zu überprüfen. So gab es früher - und rudimentär gibt es das noch immer - in den von uns besuchten Geschäftsstraßen Interessengemeinschaften von Einzelhändlern, die aber meist von dem Engagement einzelner Personen abhängig waren. Nachdem im Rahmen unserer Besuche das Ansinnen an eine bessere Kommunikation unter den Einzelhändlern und Ideen für gemeinsame Treffen geäußert wurden, wendeten wir uns an den zuständigen Bezirksbürgermeister



für den Stadtbezirk Nord und es traf sich günstig, dass der Bezirksrat - unabhängig von unseren Bemühungen - sich auch mit dem Thema Einzelhandel befassen wollte. Unsere Vorschläge stießen deshalb auf offene Ohren und gemeinsam luden wir zweimal zu einem Treffen mit den Geschäftsleuten ein. Diese wurden für den Anfang auch gut angenommen. Auf diesen wurde deutlich, dass auch die städtischen Behörden Fachbereich Wirtschaft und Stadtplanung sowie die Kammern zur Verbesserung der Situation für den Einzelhandel nötig seien. Deshalb wurde ein Runder Tisch mit eben diesen Akteuren, den Bezirksratsvorsitzenden der Fraktionen, dem Bürgermeister, den Geschäftsleuten und uns einberufen. Dort wurden die Probleme verhandelt und konkrete Maßnahmen beschlossen.

Die Stadt startete eine umfangreiche Befragung, deren Ergebnisse im Oktober dem Bezirksrat mitgeteilt wurden. Als Ergebnis wurde ein Wirtschaftsforum beschlossen. Dieses soll regelmäßig tagen. Über die Form und Ausgestaltung muss noch ein Konzept erarbeitet werden. Die Nachhaltigkeit wurde gesichert durch das Zusammenspiel der Akteure in Verbindung mit der Dauereinrichtung Bezirksrat. Transferierbar ist das Modell, da in Ballungsgebieten der Bundesrepublik ähnliche Strukturen vorherrschen. Die Bezirksräte könnten durch andere vergleichbare Einrichtungen der Kommunen ersetzt werden.

2. Beratung und Akquise von Ausbildungsplätzen

Im September installierten wir ein Zusatzprojekt im Stammprojekt. Dieses hatte allein die Akquise von Ausbildungsplätzen bei Migrantenunternehmern zum Ziel. Dazu wurden eigens zwei Personen mit Migrationshintergrund beim BTEU eingestellt. Finanziert wurden die Stellen durch die Agentur für Arbeit in Hannover. Die Akquise passierte in zwei Schritten: Zunächst die telefonische Anfrage auf der Basis der BTEU-eigenen Adressendatei sowie der neu gewonnenen Adressen durch die oben beschriebenen Geschäftsbesuche. Dann - bei positiver Resonanz - ein gezieltes Beratungsgespräch mit einem der beiden Mitarbeiter für diesen Bereich. Häufig gab es hier fließende Übergänge zwischen den Projekten: Die potentiellen Ausbildungsbetriebe hatten auch einen über die Ausbildung hinaus gehenden Beratungsbedarf.
Im Juli 2004 startete unser EQUAL-Ergänzungsprojekt, mit dem wir unseren Ansatz auf das gesamte Bundesgebiet ausdehnen können.

Bezogen auf das im Zeitraum September 2003 - September 2004 gestartete Projekt wurden innerhalb eines Jahres 130 Plätze gefunden. Eine schöne Erfolgsbilanz, auch wenn die Vermittlungspraxis viele Probleme mit sich brachte. Als Konsequenz daraus übernehmen wir diese jetzt auch selber.
Im EQUAL-Ergänzungsprojekt, das im Juli 2004 startete, konnten durch den Einsatz von vier Mitarbeitern und acht Honorarkräften bis heute 68 Plätze gefunden werden.

Deutlich wird aber auch hier ein hohes Maß an Informationsbedürfnis bei den Unternehmern und Geschäftsleuten, da die neuen Reformen im Ausbildungsbereich - z.B. Wegfall der Ausbildereignungsprüfung und Meisterpflicht - vielen nicht bekannt war.

Die Nachhaltigkeit der Ansätze wurde gesichert durch weitere Projekte - EQUAL II im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung sowie einem bundesweiten Ausbildungsprojekt, das hoffentlich genehmigt wird.

Handlungsempfehlungen

1.

- Arbeitskreise bzw. Interessensgemeinschaften von Geschäftsleuten müssen in Stadtplanungsprozesse integriert werden.
- Die Kommunikation der verschiedenen Fachbereiche innerhalb der Verwaltung - hier: Wirtschaft und Stadtplanung - muss verbessert werden.
- Gewerbemeldeämter könnten als Wegweiser für Beratungsdienste fungieren, da sich bei dieser Behörde alle Gewerbetreibenden anmelden müssen.
- Erarbeitung eines stadtweiten Konzepts zur Verbesserung der Situation des Einzelhandels bzw. stärkere Berücksichtigung bestehender Gutachten mit entsprechenden Konsequenzen für die Ansiedlung von Gewerbe.
- Verankerung dieser Vorschläge im Handlungskonzept der Stadt Hannover.

2.

- Potenzielle Ausbildungsbetriebe identifizieren, kontaktieren und Gewinnung für neue bzw. weitere Ausbildungsplätze.
- Hilfestellungen bei der Lösung rechtlicher Rahmenbedingungen/Eignerprüfung, etc.
- Die bereits akquirierten Ausbildungsplätze betreuen bzw. besetzen, Auszubildende platzieren und begleiten in Kooperation mit Betrieben und Berufsschulen, etc.
- Coaching-Programm (Begleitprogramm) für die Ausbildungsbetriebe und die Auszubildenden einführen, um so z.B. die Anzahl der Ausbildungsabbrüche so gering wie möglich zu halten und ggf. zwischen Konfliktparteien zu schlichten.
- Nutzung vorhandener landesweiter Netzwerke für mehr Ausbildung; Mitarbeit in Ausbildungsverbünden, etc.

Handlungsempfehlungen:

- Arbeitskreise bzw. Interessensgemeinschaften von Geschäftsleuten müssen bereits in der konzeptionellen Entwicklung in Stadtplanungsprozesse integriert werden.
- Systematisierung von Informationen und deren Wegen - Gewerbemeldeämter als Wegweiser. Einführung von Coachingprogrammen für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende.
- Optimierung der Kooperation zwischen den Agenturen für Arbeit, den Kammern und Beratungseinrichtungen im Hinblick auf die Besetzung der akquirierten Plätze bzw. Vermittlungspraxis.

Wichtigster Erfolgsfaktor für 1+2:

Migranten und ihre Organisationen als Akteure/ fachlich qualifiziertes Personal/ gemischte Teams mit interkulturellem Know-How und Migrationshintergrund.

Kontakt

Beate Reimer
BTEU - Bund türkischer-europäischer Unternehmer e.V., Langenhagen
0511 / 785 37 67
beate.reimer@bteu.de

Ingibjörg Pétursdóttir

EP AMiKU - Arbeit für Migranten - Neue Wege in den Arbeitsmarkt im Kreis Unna

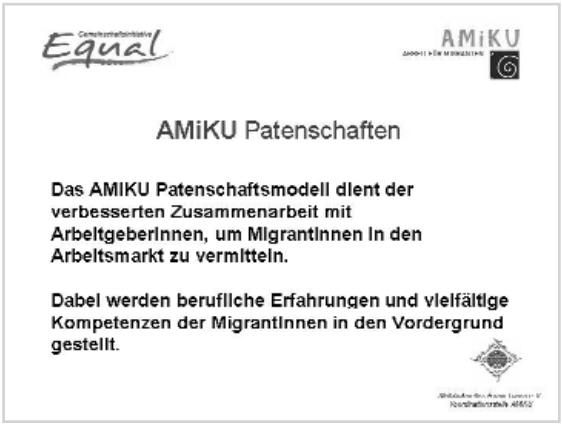
"Unternehmen werden aktiv" – Ein Erfolg versprechendes Patenschaftsmodell zur beruflichen Integration von MigrantInnen

Die Entwicklungspartnerschaft AMiKU (Arbeit für Migranten im Kreis Unna) ist ein Zusammenschluss mehrerer arbeitsmarktpolitischer Akteure in der Region, der sich zum Ziel gesetzt hat, die überproportional hohe Arbeitslosigkeit von Personen mit Migrationshintergrund zu verringern und somit einen Beitrag zur beruflichen Chancengleichheit und nachhaltigen Integration dieser Zielgruppe in die Gesellschaft zu leisten. Koordiniert wird das Projekt von einer Migrantenselbstorganisation, dem Multikulturellen Forum Lünen e.V.

In den 5 verschiedenen Teil-Projekten werden folgende Schwerpunkte gesetzt: Förderung der Qualifizierung der Migranten und passgenaue Vermittlung; Förderung der Existenzgründung von Migranten; Sensibilisierung und Mitarbeit der Arbeitgeber im Kreis Unna. Den letzten Punkt möchte ich Ihnen hier gern näher erläutern.

Als wir uns am Anfang des Projektes Gedanken über Faktoren zur erfolgreichen Vermittlung in Arbeit gemacht haben, sind wir immer wieder auf die Frage gestoßen: Was tragen eigentlich die Arbeitgeber zur beruflichen Integration von Migranten bei? Integration in Arbeit ist keine Einbahnstraße, in der die Migranten immer wieder versuchen, sich noch mehr und noch besser sprachlich und beruflich zu qualifizieren (unter dem Druck des ständigen Blicks auf ihre Defizite), während die Arbeitgeber mehr oder weniger passiv darauf warten, dass dieser "Vorbereitungsprozess" endlich abgeschlossen wird. In vielen Einrichtungen und Betrieben bestehen noch große Vorbehalte und Vorurteile ausländischen Mitarbeitern gegenüber und Defizite im Bezug auf die tatsächliche Bereitschaft, die Migranten einzustellen und einzubeziehen. Unser Vermittlungserfolg hängt aber stark von der Einstellung des leitenden Personals und der positiven Zusammenarbeit ab. Wir müssen die Arbeitgeber dazu bringen, sich auch aktiv am beruflichen Integrationsprozess der Migranten zu beteiligen.
Wir haben also beschlossen, den Rahmen des EQUAL-Projektes zu nutzen, um ein innovatives Modell zu entwickeln und zu erproben. Mit einem positiven Ansatz wollen wir Arbeitgeber dazu bewegen, sich mehr für die Zielgruppe zu interessieren und zu engagieren.

Uns sind auch positive Beispiele bekannt, wo Arbeitgeber bewusst Migranten einstellen, und ihre multikulturelle Belegschaft als Bereicherung für ihren Betrieb betrachten. Diese Arbeitgeber wollten wir aufsuchen und als positive, nachahmenswerte Vorbilder der Öffentlichkeit präsentieren. In dem Zusammenhang ist das Patenschaftsmodell entstanden. Das Modell dient der verbesserten Zusammenarbeit mit Arbeitgeber/innen, um Migrant/innen in den Arbeitsmarkt zu vermitteln.



Bei dem AMiKU-Patenschaftsmodell unterstützen Arbeitgeber im Kreis Unna die Ziele des Projektes. Es geht um Arbeitgeber, die Offenheit, Verständnis und Anerkennung von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücken und Vorbehalte und gängige Vorurteile in Frage stellen. Sie schätzen die mitgebrachten Fähigkeiten, fachlichen Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen, die viele Migranten aus ihren Heimatländern mitbringen, und sie erkennen Vielfalt als Bereicherung und Nutzen für ihren Betrieb. Sie sind an der Beschäftigung von Migranten interessiert und versuchen diese nach Möglichkeit in ihrem Betrieb einzustellen.

Im Gegenzug wird für sie im Rahmen des AMiKU-Projektes der Mitarbeiterbedarf ermittelt, frei gewordene Arbeitsstellen werden schnell und passgenau besetzt. Der berufliche Integrationsprozess wird am Anfang eng begleitet.

Für ihr Engagement bekommen die Arbeitgeber eine Paten-Urkunde, die sie in Anwesenheit von Vertretern der Politik und Presse feierlich entgegennehmen (Öffentlichkeitsarbeit). Bei dieser Gelegenheit berichten sie über positive Erfahrungen, die sie mit den Migranten in ihrem Betrieb gemacht haben. Der Betrieb kann dadurch sein Image verbessern. Wichtig ist hier die Unterstützung und aktive Zusammenarbeit mit dem Kreisdirektor des Kreises Unna. Durch die hier geschilderte Vorgehensweise fungieren die Arbeitgeber als Vorbilder, die Beispiele gelungener Gleichstellungspraxis demonstrieren.

Zudem werden regelmäßig Paten in unserer monatlichen Radio-AMiKU-Sendung interviewt. Begleitet wird die Aktion durch große Plakataktionen im Kreisgebiet, Plakatwerbung in öffentlichen Verkehrsmitteln, Berichten in Arbeitgeberzeitschriften und einer Zeitschrift der IHK. Unsere letzte Aktion war die Teilnahme an der bundesweiten Initiative des BMWA TeamArbeit für Deutschland.
Darüber hinaus werden den AMiKU Paten Seminare und Schulungen zu Themen wie Diversity Management, interkulturelle Kompetenzen und Vorteile multikultureller Teams angeboten.

Ziel ist es, jeden Monat einen neuen Paten zu gewinnen. Wir sprechen gezielt Arbeitgeber an, zunächst im Hinblick auf einen Praktikumsplatz oder einen Arbeitsplatz. Dann bieten wir ihnen die Patenschaft an. Auch Arbeitgeber, die noch keinen Teilnehmer einstellen können, die aber aktiv und offen die Idee unterstützen, können Paten werden. Inzwischen haben wir im Kreis Unna 22 schriftliche Patenschaftsvereinbarungen abgeschlossen und es werden immer mehr.
Wir sind davon überzeugt, dass der hier geschilderte Ansatz ein hilfreiches Mittel ist, um unserem Ziel, Migranten in Arbeit zu vermitteln, näher zu kommen. In den vergangenen zwei Jahren haben wir 86 zum großen Teil langzeitarbeitslose, sozialhilfebeziehende Migranten in Arbeit und 21 in Ausbildung vermitteln können.

Handlungsempfehlungen

Wir stellen immer wieder fest, wie wichtig es ist, Migrant/innen selbst in die gesellschaftlichen Prozesse, hier in den Prozess der beruflichen Integration einzubeziehen. In unserem Projekt haben wir zwei fachkompetente Arbeitsvermittlerinnen mit Migrationshintergrund, die als Bindeglied zwischen den Migranten und den Arbeitgebern fungieren. Sie kennen sowohl den kulturellen und sprachlichen Hintergrund der Arbeitssuchenden als auch die deutsche Arbeitswelt und vor allem beherrschen sie die "Sprache" der Arbeitgeber. Sie stehen sozusagen auf der Mitte der Brücke und erleichtern den Kommunikationsprozess in beide Richtungen.

Das Modell ist ohne weiteres auf andere Regionen übertragbar. Unser nächstes Ziel ist es, das Modell bzw. die Vorgehensweise bei der regionalen Agentur für Arbeit zu implementieren.

- Migrantenorganisationen bzw. VermittlerInnen mit Migrationshintergrund als BrückenbauerInnen aktiv einbeziehen.
- Patenschaftsmodell als vorbildliches Beispiel in der Arbeitsvermittlung einsetzen.

Kontakt

Ingibjörg Pétursdóttir
Multikulturelles Forum Lünen e.V.
02306 / 93 39 19
petursdottir@multikulti-forum.de

Seda Rass-Turgut

EP ProInteCra - Professional Integration of Immigrants in Skilled Crafts
bundesweite EP des Handwerks

"Multiplikatoren begegnen sich" - Fachveranstaltungen für HandwerksvertreterInnen und Migrantenselbstorganisationen (MSO)

Situation

In fast allen Berufen und Branchen gehen die Anteile Auszubildender mit ausländischer Staatsangehörigkeit zurück, wobei im Handwerk seit einigen Jahren der Rückgang am deutlichsten ist. Experten in der beruflichen Bildung beobachten, dass immer weniger junge Migrantinnen und Migranten eine **Ausbildung im Handwerk** aufnehmen und im Vergleich zu den deutschen Jugendlichen verstärkt Aus- und Weiterbildungen abbrechen. Gleichzeitig droht gerade im diesem Bereich der Wirtschaft in den kommenden Jahren ein drastischer **Fachkräftemangel**. Es gilt, beiden Tendenzen entgegenzuwirken.

Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) will mit dem Projekt **Förderung der Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten im Handwerk** die Ausbildungschancen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den handwerklichen Berufen verbessern und gleichzeitig einen Beitrag zur Nachwuchssicherung im Handwerk leisten.

Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Bei der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist seit 1995 ein erheblicher Rückgang zu beobachten. Erstaunlich ist, dass nicht nur die Quote der Ausbildungsbeteiligung sinkt, sondern auch die absoluten Zahlen der männlichen und weiblichen Auszubildenden ausländischer Herkunft. Bei deutschen Jugendlichen verläuft die Entwicklung umgekehrt [1] . In fast allen Ausbildungsbereichen wurden 2003 Jugendliche aus Zuwandererfamilien im Vergleich zu ihrem Bevölkerungsanteil mit einer Ausbildungsbeteiligung von insgesamt 5% **unterdurchschnittlich häufig ausgebildet**. Außer in den Freien Berufen, deren Auszubildende 2003 zu 8,3% einen ausländischen Pass hatten, sinkt sowohl in Industrie und Handel (mit 4,4%), als auch im Öffentlichen Dienst (mit 2%) der Ausländeranteil. Im Handwerk ist dieser Rückgang seit einigen Jahren der Rückgang am deutlichsten. Während noch 1999 der Anteil von Zuwanderern bei 8,5% lag, sank er 2003 auf 5,7% (im westlichen Bundesgebiet noch 7%, im östlichen knapp 1%) [2] .

Zuwandererjugendliche im Handwerk

In den handwerklichen Berufen sinken somit sowohl die absoluten Zahlen als auch die Anteilswerte der Auszubildenden mit Migrationshintergrund kontinuierlich. Dies ist zum Teil mit den Änderungen des Staatsangehörigkeitsrechtes im Jahre 2000 erklärbar, dennoch ist der **Trend, dass Zuwandererjugendliche immer seltener eine Ausbildung aufnehmen**, offensichtlich. Während 2000 knapp 37.900 Auszubildende mit ausländischem Pass eine Ausbildung im Handwerk machten, sind es 2003 nur noch 28.561. Das sind ca. 9.339 weniger [3] . 1999 gab es z.B. 5.572 Jugendliche im Handwerksberuf Kraftfahrzeugmechaniker/innen, im Jahr 2000 nur noch 5.029 und im Jahr 2003 3.266, was einem Rückgang von über 10% entspricht. Entsprechend fielen auch die Anteilswerte der Migrant/innen in diesem Handwerkssektor von 8,9% auf 6% [4] .

1 Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen (Hrsg.): Daten und Fakten 2002, S. 14-18.

2 Berufbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, 31.12.2004.

3 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2001 und Berufbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, 31.12.2004.

4 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufbildungsbericht 2002, Bonn 2002, S. 94 und Berufbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, 31.12.2004.

Unter den zehn am häufigsten von Auszubildenden ausländischer Herkunft gewählten Ausbildungsberufen zählen fünf zum Handwerk. Neben dem Ausbildungsberuf Friseur/in, Maler/in, Lackierer/in und Kraftfahrzeugmechaniker/in gehörten im Jahre 2003 auch der Beruf des Elektroinstallateurs sowie der Bürokaufleute im Handwerk (zusammen mit Industrie und Handel) mit zu den Favoriten. Das **faktische Berufsspektrum** von jungen Migranten ist damit eng auf wenige Berufe konzentriert. Mehr als 40% von ihnen machen eine Ausbildung in einem von zehn Berufen.

Nachwuchsmangel im Handwerk

Auf dem Ausbildungsmarkt herrscht bereits seit einigen Jahren eine allgemeine **Konkurrenzsituation** für alle Ausbildungsinteressierte. Doch trotz eines Angebotsrückgangs an Ausbildungsstellen in allen Branchen bleiben im Handwerk nicht wenige Ausbildungsstellen unbesetzt. In den letzten Jahren ist damit ein auf den ersten Blick widersprüchliches Phänomen zu beobachten. Trotz schleppender Handwerkskonjunktur - verbunden mit einem Personalabbau - können immer mehr Stellen in den Handwerksbetrieben nicht besetzt werden. Und die Schere zwischen Angebot und Nachfrage öffnet sich weiter.

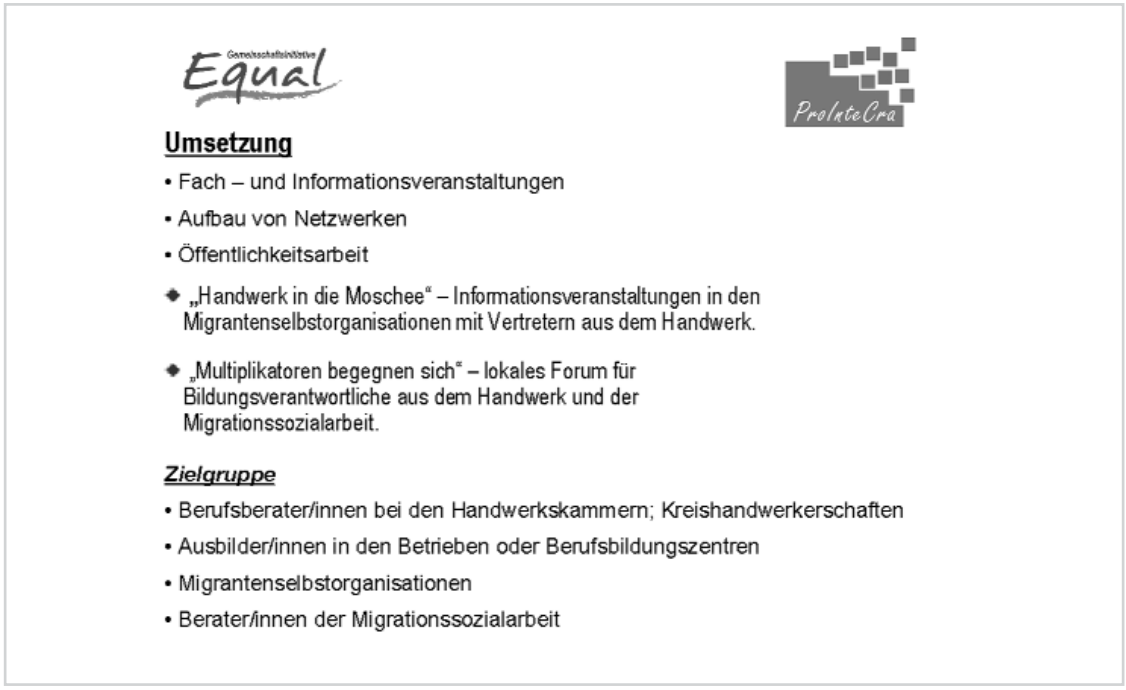
Die **demographische Verschiebung** wird in diesem Jahrzehnt das Angebot an Arbeitskräften noch weiter verringern. Auf der einen Seite hat sich die Zahl der Schulabgänger im Vergleich zur Mitte der 1980er Jahre bis zur Jahrtausendwende fast halbiert, auf der anderen Seite erreichen die geburtenstarken Jahrgänge zunehmend das Rentenalter. Für 2010 wird prognostiziert, dass es in vielen Branchen, aber insbesondere im Handwerk, einen eklatanten Mangel an Fach- und Führungskräften geben wird. Falls sich dieser Trend fortsetzt, dann fehlen dem Handwerk in wenigen Jahren sowohl Auszubildende und Facharbeiter/innen als auch handwerkliche Führungskräfte und Existenzgründer/innen.

Die aktuellen Lehrlings- und Meisterschülerzahlen sind rückläufig. Bei den jüngeren Jahrgängen findet das Handwerk im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbranchen ein geringes Interesse. Verantwortlich hierfür sind sowohl der Trend in die sog. "weiße Kragen-Berufe", wie auch der immer härter werdende Wettbewerb der Wirtschaftszweige um geeignete Jugendliche. Dabei bemühen sich handwerkliche Betriebe in den letzten Jahren verstärkt um **qualitativ besten Nachwuchs** aus den weiterführenden Schulen. Gleichzeitig müssen sie aber auch **weniger Qualifizierten** eine Chance im Handwerk geben, um überhaupt den personellen Nachwuchs zu sichern. Mit regional unterschiedlicher Gewichtung werden Mitarbeiter/innen sowohl in vorwiegend technologieorientierten Wachstumsbranchen als auch im Ausbaugewerbe und in den Dienstleistungsberufen gesucht. Gerade Fleischer/innen, Bäcker/innen, Kfz-Mechaniker/innen, Gas- und Wasserinstallateur/innen und Maler-/Lackier/innen sind gefragt. Die Frage, wie auch bei kleiner werdenden Schulabgängerzahlen ein qualifizierter Berufsnachwuchs gewonnen werden kann, muss deshalb ein zentrales Thema künftiger Handwerkspolitik sein.

Welches Ziel hat das Projekt?

Das Projekt will junge Migrantinnen und Migranten für eine Ausbildung im Handwerk motivieren und gleichzeitig das Handwerk gezielt für diese Jugendlichen interessieren.

Die **jungen Zuwanderer und ihre Familien** werden über die besonderen Zukunftsperspektiven einer handwerklichen Ausbildung in allen Facetten informiert, so z.B. auch über die Möglichkeit einer Existenzgründung im Handwerk. Insgesamt will das Projekt die Bereitschaft der Jugendlichen zu einer Aus- und Weiterbildung wecken, denn **Qualifizierung** erhöht nach wie vor die Chance, die Arbeitslosigkeit unter diesen jungen Menschen zu verringern. Jugendliche mit Migrationshintergrund verfügen über vielfältige interkulturelle Fähigkeiten, von denen auch das Handwerk profitieren kann. Handwerksbetriebe können beispielsweise aufgrund des besonderen sozialen Hintergrunds der Migrantenjugendlichen neue bzw. andere Kundenkreise gewinnen.



Was wird getan?

Um die Ausbildungsbereitschaft der Jugendlichen zu erhöhen und die Handwerksbetriebe verstärkt zur Ausbildung dieser Jugendlichen aufzufordern, werden in dem Projekt durch **Informationsveranstaltungen**, Aufbau von Netzwerken und Öffentlichkeitsarbeit die Akteure der beruflichen Bildung sensibilisiert und Vertreter/innen der Minderheitsgesellschaft informiert. Berufsberater/innen bei den Handwerkskammern und Kreishandwerkerschaften, Ausbilder/innen in den Betrieben oder Berufsbildungszentren werden über interkulturelle Zusammenhänge geschult. Mit ihnen zusammen werden parallel die Migrantenselbstorganisationen, z.B. Elternvereine, aber auch Berater/innen aus der Migrationssozialarbeit über die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Handwerk informiert.

In der Projektlaufzeit haben sich hauptsächlich zwei Arten von Veranstaltungen etabliert und bewährt: Die Fachveranstaltungen "Multiplikatoren begegnen sich" - Jugendliche aus Zuwandererfamilien für das Handwerk gewinnen und die Informationsveranstaltungen für Zuwandereltern und -jugendliche in Migrantenselbstorganisationen "Migrantenjugendliche ins Handwerk!".

Einen Überblick über die bisherigen Veranstaltungen mit Berichten und Fotos finden Sie unter :

www.zwh.de/index_prointecra.html

Kontakt

Seda Rass-Turgut
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
ZWH e.V.
0211 / 30 20 09 18
srass-turgut@zwh.de

Christian Wichert

EP Simba - Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten in Beruf und Arbeit, Braunschweig

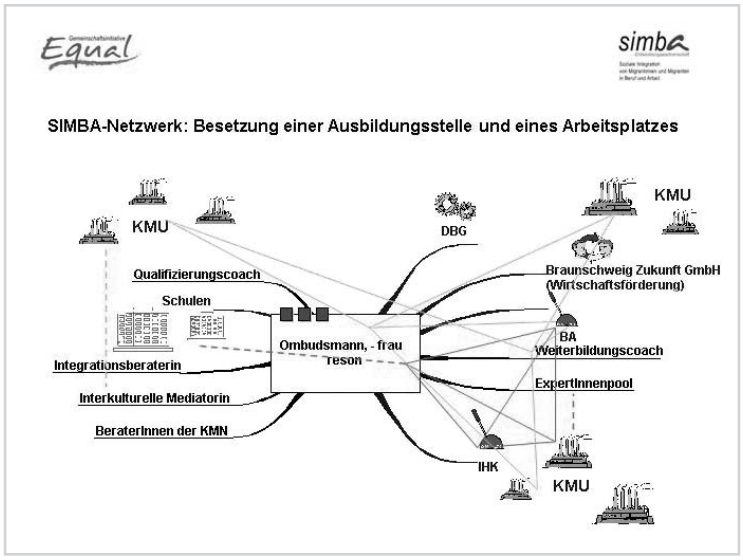
"Ombudsmann/-frau als MittlerIn" – Realisierung von Beschäftigungschancen durch Kooperationen

Die Regionale Entwicklungsagentur für Südostniedersachsen reson e.V. wurde 1994 als Private-Public-Partnership gegründet. Damals wie heute mit an Bord sind die Volkswagen AG, die Preussag AG (heute Salzgitter AG), das Land Niedersachsen sowie die IG Metall. Zu den aktuell 47 Mitgliedern zählen aber auch KMU, die Gebietskörperschaften sowie die Hochschulen der Region.

In einem breit angelegten Konsultations- und Kooperationsprozess hat reson gemeinsam mit Bezirksregierung und dem Zweckverband Braunschweig für die Region Südostniedersachsen ein Regionales Entwicklungskonzept (REK) erstellt, das seit 2001 zur Orientierung der wirtschaftlichen Entwicklung der Region dient und laufend aktualisiert wird.

Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten steht auf der regionalen Agenda. Zwar existieren im IHK-Bezirk Braunschweig allein rund 250 Betriebe in der Hand von Unternehmern und Unternehmerinnen mit türkischem Migrationshintergrund, auch kamen im Jahr 2003 weitere 34 Betriebe hinzu, doch ist aktuell auch jeder vierte Migrant, der in der regionalen Arbeitsmarktstatistik erfasst wird, arbeitslos.

reson ist operativer Partner der EP SIMBA, die von der Universität Oldenburg koordiniert wird, kehrt aber das Gros der Mittel wiederum an ein kleines regionales Netzwerk aus. Zusammen mit sieben Honorarpartnern - von "A" wie AWO bis "V" wie VHS Braunschweig - und lokalen strategischen Partnern, wie der Arbeitsagentur, der Industrie- und Handelskammer und dem regionalen DGB sowie der Kooperativen Migrationsarbeit Niedersachsen, Regionalverbund Braunschweig verfolgt reson das Ziel, betriebliche Ausbildungsangebote und die Beschäftigungsbereitschaft in Klein- und Mittelbetrieben zu fördern. Last but not least kommen Kontakte zu rd. 30 KMU aus Industrie, Handwerk und Dienstleistung hinzu.



Eine Reihe verdienstvoller arbeitsmarktpolitischer Integrationsansätze hat in der Vergangenheit das jeweilige Ende des Projektes nur kurzzeitig überlebt. Nachhaltigkeit stellt auf diesem Handlungsfeld eine Herausforderung dar. Vor dem erfolgreichen Betrieb steht aber der Aufbau des Netzwerkes. Die Einrichtung eines Projektes ist vor allem eine Frage der Anschubfinanzierung, auch wenn diese - wie das Bespiel zeigt - nicht für alle Partner kostendeckend sein muss. Erwartungen hinsichtlich künftigen Nutzens führen zu der Bereitschaft, faktisch eine Kofinanzierung zu leisten.

Um die Partner zum Verbleib im Netzwerk anzuregen, bemüht sich der Koodinator, die Partizipations-

kosten gering zu halten. So nimmt der formale Organisationsgrad des Netzwerkes mit zunehmendem Abstand vom Kernteam ab, die Austauschbeziehungen werden immer geringer, die Kooperationskosten reduzieren sich. Einer breiten regionalen Öffentlichkeit werden die Projektinhalte schließlich nur noch durch gut besuchte Zwischenbilanzkonferenzen, Zeitungsmeldungen o.ä. bekannt gemacht. Selbst der periphere Bereich eignet sich aber noch als Problementdeckungszusammenhang, und es ist Akteuren auch von dort aus mühelos möglich, einen erkannten Handlungsbedarf beim Ombudsmann zu melden und/ oder auf einem Kernteamtreffen vorzutragen, an Lösungen mitzuwirken. Die zweite Kernidee ist, dass der Ombudsmann schließlich den - und nur den - Teil des Netzwerkes aktiviert, der zur Lösung der konkreten Aufgabe benötigt wird. Es wird ein aufgabenbezogenes Team auf die Beine gestellt, das auch nur so lange tätig ist, wie es die Lösung der Aufgabe erfordert.

Die Arbeitsweise im Netzwerk soll nun anhand von zwei konkreten Beispielen erläutert werden, um daraus schließlich ein paar Handlungsempfehlungen abzuleiten. Es geht erstens um die Besetzung eines Ausbildungsplatzes in einem Betrieb, der bisher noch nicht ausgebildet hat und zweitens um die Besetzung von Arbeitsplätzen, wobei die Erwerbslosen noch Teilqualifizierungen bedürfen.
Eine Veranstaltung des ExpertInnenpools zum Thema Personalplanung hat bei einer Unternehmerin mit Migrationshintergrund das Interesse geweckt, selbst auszubilden, zumal der ADA-Schein ("Ausbildung der Ausbilder") ausgesetzt ist. Gemeinsam mit einem Mitglied des Pools, z.B. einem Vertreter des BTEU, besucht der Ombudsmann den Betrieb, um in einem Beratungsgespräch zu klären, in welchem Berufsbild die Unternehmerin (z.B. Bürokauffrau oder Fachkraft für Bürokommunikation) ausbilden möchte und welche Anforderungen an die Eignung als Ausbildungsstätte gestellt werden. Der Hinweis auf korrespondierende Fördermöglichkeiten, z.B. durch die KfW, rundet den Betriebsbesuch ab. Gegebenfalls werden im Zuge weiterer Besuche praktische Tipps und Hilfestellungen gegeben. Anschließend wird die IHK über das Vorhaben der Unternehmerin in Kenntnis gesetzt, der Vertreter des BTEU, die Vertreterin der IHK und der Ombudsmann besuchen gemeinsam das Unternehmen, um die Anerkennung der Eignung zu erwirken. Bestehen seitens der IHK keine Bedenken, kontaktiert der Ombudsmann die Agentur für Arbeit Braunschweig und informiert das Ausbildungsstellenvermittlungsteam über die anstehende Erteilung der Anerkennung. Die Agentur koppelt dies zurück, überprüft die Angabe und nimmt den Betrieb in ihre Liste der Ausbildungsbetriebe auf. Sind dem SIMBA-Team selbst keine geeigneten Bewerber bekannt, z.B. aus ihrer Kooperation mit dem Projekt aktiv, finden sie sich nicht unter www.jobloewe.de und/ oder wünscht die Unternehmerin eine Beratung durch die Arbeitsagentur, vereinbart der Ombudsmann einen Termin für einen gemeinsamen Betriebsbesuch mit dem Ausstellungsvermittlungsteam. Die Unternehmerin wählt mehrere Kandidaten aus, die von der Agentur aufgefordert werden, sich zu bewerben. Die Agentur hakt nun selbstständig nach. Bei jugendlichen Migranten aus dem SIMBA-Bestand übernimmt diese Aufgabe der Vertreter des ExpertInnenpools, hier konkret der des BTEU. Am Ende steht der Match.

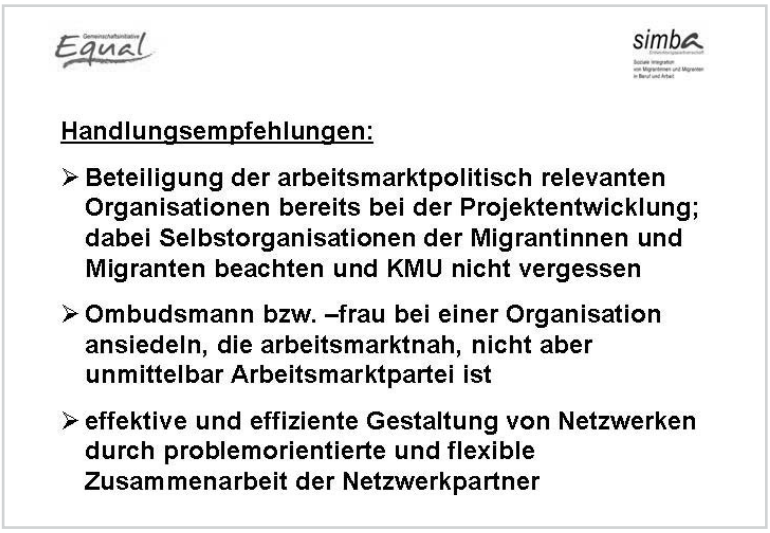
Das zweite Beispiel, das veranschaulicht wird, ist die Maßnahme Profil auf Profil (PaP), die auf Beschäftigungschancen zielt, auf die Vertreter verschiedener Netzwerke bei ihren Betriebskontakten aufmerksam geworden sind, z.B. die Interkulturelle Mediatorin. Das Konzept einer passgenauen, modular strukturierten Qualifizierung, in der betriebsinterne und externe Phasen wechseln, hat reson dann gemeinsam mit der Arbeitsagentur Braunschweig und der VHS Braunschweig GmbH entwickelt. Um den im Zuge der Hartz-Reformen erhöhten Qualitätsstandards zu genügen, die die Arbeitsagentur ex ante an eine öffentliche Förderung knüpft, haben reson, VHS und BTEU danach Praktikumsplätze in Unternehmen nachgewiesen, die schon in der Vergangenheit qualifizierte Migrantinnen und Migranten eingestellt haben. Daraufhin hat die Arbeitsagentur Braunschweig die Förderung von Migranten in ihre Bildungsziele für 2004 aufgenommen und eine entsprechende Maßnahme ausgeschrieben. Die VHS Braunschweig hat um die Maßnahme erfolgreich konkurriert, die auf der materiellen Basis von Bildungsgutscheinen durchgeführt wurde.

Trotz der Vorarbeiten konnten von 19 Teilnehmerinnen und Teilnehmern bisher nur 9 direkt in ein Vollzeitarbeitsverhältnis auf dem 1. Arbeitsmarkt vermittelt werden. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen regen die regionalen operativen Partner an, über Maßnahmen nachzudenken, die zeitnäher auf festgestellte betriebliche Bedarfe reagieren. Zwischen Bedarfserhebung und Beginn der Maßnahme lag bei PaP ein Jahr. Auch wäre es hilfreich, wenn im Rahmen eines Maßnahmetyps der Wechsel zwischen betrieblicher und externer Quali-

fizierungsphase noch weiter flexibilisiert und noch mehr auf den individuellen Bedarf bezogen werden könnte.

Dieses Beispiel zeigt aber auch, wie durch die Netzwerkmitgliedschaft Informations- und Kompetenzvorsprünge entstehen können, die sich in zusätzlichen Refinanzierungschancen niederschlagen. Die systematische Förderung derartiger Chancen im Rahmen der Netzwerkaktivitäten gehört mit zu den Aufgaben des Ombudsmannes, die die Mitarbeit im Netzwerk attraktiv halten und so die Nachhaltigkeit sichern.

Es stellt sich abschließend die Frage nach den Bedingungen, die erfüllt sein müssen, damit sich die Kooperation in der Realisierung von Beschäftigungschancen ausmünzt. Im Zuge des Mainstreaming verstehen sich diese Bedingungen als Handlungsempfehlungen.



Dazu gehört die Integration der arbeitsmarktpolitisch relevanten Akteure einer Region schon im Verlauf der Planungsphase (regionale Arbeitsagentur, regionale Arbeitgeberverbände, regionaler DGB, regionale IHK, regionale HWK). Insbesondere sollten Selbstorganisationen der Migranten sowie KMU nicht vergessen werden. Partner aus dem Weiterbildungsbereich sollten danach ausgewählt werden, ob sie einen Problemlösungsbeitrag leisten können oder nicht.

Der/ die Ombudsmann bzw. -frau sollte bei einer Organisation angesiedelt werden, die einen anerkannten Arbeitsmarktbezug hat, aber selbst nicht über unmittelbar relevante arbeitsmarktpolitische Entscheidungsrechte verfügt. Es eignen sich Entwicklungsagenturen, Gliederungen von Gebietskörperschaften aber auch regionale Unternehmensberatungen. Wichtig ist, dass von Anfang an signalisiert wird, dass die Koordinationsleistung nicht an ein bestimmtes Projekt geknüpft, sondern auf Dauer angelegt ist. Die Sicherung der Stelle des Netzwerkmanagers ist ein Signal, dass es eine nächste Runde Kooperation gibt. Diese Aufgabe ist aber eine politische, eine öffentliche Aufgabe. Der Charakter der Koordinationsleistung wird nämlich - solange das Netzwerk offen ist - dazu führen, dass diese nicht am Markt refinanzierbar ist. Eine Begrenzung der Partner schafft hier Abhilfe, führt aber auch dazu, dass endogen Nachfragepotenziale nicht aktiviert werden.

Der/ die Ombudsmann bzw. -frau beteiligt sich aber aktiv, wenn es für Netzwerkpartner darum geht, neue Marktchancen zu erschließen. Er bzw. sie ist bei der Kundenakquise behilflich, bindet Partner frühzeitig in Gespräche mit potenziellen Kunden, um ihnen Informationsvorsprünge zu beschaffen. Im Kern geht es darum, die Problemlösungsbeiträge der operativen Partner mit tragfähigen Geschäftsideen zu verbinden. Zum Kundenkreis gehören neben Unternehmen und Migrantinnen und Migranten auch öffentliche Einrichtungen, Kammern und Verbände. Das sichert die Nachhaltigkeit, nachdem die Anschubfinanzierung versiegt ist. Aussichtsreiche Beispiele sind

- die Arbeits- und Ausbildungsplatzbörse www.jobloewe.de, die die VHS Braunschweig GmbH eingerichtet hat, pflegt sowie faktisch kofinanziert, und die in dem einen Jahr ihres Bestehens 25x in Arbeit und 62x in Praktikum vermittelt hat; 86 Arbeitgeber haben einen Zugang beantragt und erhalten;

- Veranstaltungen, wie das Existenzgründerseminar für Migrantinnen und Migranten, das das Büro für Migrationsfragen der Stadt Braunschweig organisiert hat und das von der IHK Braunschweig durchgeführt und von der Stadt Braunschweig, IHK (über einen Vorzugs-

preis) sowie von den Teilnehmrinnen und Teilnehmern finanziert wurde;

- die Sensibilisierung des zweitgrößten deutschen Stahlkonzerns dafür, dass auch Migantinnen und Migranten mit einem Hauptschulabschluss für einen Ausbildungsplatz in Frage kommen.

Weitere nachhaltige Ansatzpunkte verbinden sich mit dem ehrenamtlichen ExpertInnenpool des BTEU e.V. Braunschweig, von dem schon die Rede war, oder mit dem nach dem Baukastenprinzip aufgebauten Konzept interkultureller Mediation und Schulung der KVHS Peine, aus dem heraus Workshops entwickelt und angeboten werden.

Schließlich sorgt der/ die Ombudsmann bzw. -frau im Rahmen von Treffen des operativen Kernteams, Ge-sprächen mit regionalen strategischen Partnern sowie durch die Organisation von Veranstaltungen und durch Öffentlichkeitsarbeit dafür, dass wenigstens alle Projektpartner über die wesentlichen Informationen zum Projektstand verfügen.

Eine dritte Erfolgsbedingung ist das problemorientierte und kostenbewusste Handeln des Ombudsmannes bzw. der Ombudsfrau. Eine dauerhafte Mobilisierung des gesamten Netzwerkes führt über ein Nutzen-Kostenkalkül zur Erosion. Gefragt ist die selektive Aktivierung aus dem Problemlösungspotenzial des Netzwerkes.

Kontakt

Christian Wichert
reson Regionale Entwicklungsagentur für Südostniedersachen e.V.
0531 / 281 30 13
christian.wichert@reson-online.de

Fuat Kamcili

EQUAL-Partnerschaften Bremen und Bremerhaven

Protokoll der Diskussion im Forum I

1. Kommentare und Rückfragen zu den Vorträgen/ Projektpräsentationen:

a) Gemeindedolmetscher/Integrationsassistenten

Frage: Gibt es ein Curriculum für die Ausbildung und finden sie Abnehmer für Absolventen/innen?
Herr Otmann antwortet: Insgesamt wurden 22 Beschäftigte in Projekten untergebracht, drei Personen haben eine Festanstellung erhalten. Vier Absolventinnen sind bisher arbeitslos. Für die Ausbildung wurde ein Curriculum in Zusammenarbeit mit einer Universität entwickelt.

b) MigrantInnenökonomie stärken

Frau Beate Reimer (Bund Türkisch Europäischer Unternehmer - BTEU) führt aus: Hindernisse für ausländische Betriebe, Ausbildungsplätze anzubieten, sind:

- Negative Erfahrungen mit vorherigen Auszubildenden
- Verwaltungsaufwand und
- Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit (insb. Vermittlungstätigkeit). So kommt es durchaus vor, dass ausländische Betriebe Ausbildungsplätze anbieten, die Agenturen für Arbeit aber keine Interessenten vermitteln können.

Um hier Abhilfe zu schaffen hat der BTEU eine Jobbörse eingerichtet. Bei Ausbildungsplatzangeboten wird ausländischen Unternehmen sowohl ein begleitendes Coaching als auch ein "Outsourcing" von in diesem Rahmen anfallenden Verwaltungstätigkeiten als Service durch den BTEU angeboten.

c) Schlüsselakteure sensibilisieren

Zum Vortrag von Frau Rass-Turgut (EP ProInteCra).
Frage: Wie viele Migrant/innen wurden vermittelt?
Frau Rass-Turgut: Bei dem Projekt der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) handelt es sich um eine Informationskampagne und nicht um Vermittlungsangebote. Daher sind auch keine Zahlen verfügbar. Beim Projekt des BTEU findet gerade die Ermittlung der Zahlen statt. Für das Projekt reson konnten laut Herrn Wichert über eine Internetjobbörse bisher 25 Personen im Jahr 2003 vermittelt werden.
Frage: Wie viele Unternehmer konnten gewonnen werden, die vorher keine Migranten beschäftigt hatten?
Frau Reimer vom BTEU antwortet: 80 %.
Frage: Wie werden Frauen bei den vorgestellten Projekten berücksichtigt und gibt es spezielle Angebote für die Zielgruppe?
Frau Rass-Turgut (ZWH): Unsere Informationsveranstaltungen werden nur von wenigen Frauen mit Migrationshintergrund, ca. 10 % der Anwesenden besucht. Um den Anteil von Frauen im Handwerk zu erhöhen, ist es erforderlich einerseits Handwerksmeister zu motivieren, Frauen in typischen Männerberufen zuzulassen und gleichzeitig junge Frauen mit Migrationshintergrund über die Vielfalt der Ausbildungsberufe zu informieren. Bei Frauen ist die Ausbildungsbeteiligung in Handwerksberufen im Vergleich zu Männern gleich hoch. Unterschiede bestehen jedoch in höheren Abbruchsquoten der Ausbildung und bei den Verbleibsraten im Beruf nach der Ausbildung.
Frau Reuter weist auf ein erfolgreiches Projekt für ältere Frauen hin.

2. Diskussion im Forum 1

Bevor die Diskussion im Forum 1 eröffnet wird, fasst Herr Dr. Uske (EP Open IT) die wichtigsten Punkte für eine interkulturelle Öffnung des Arbeitsmarktes zusammen:

1. Empowerment von Migrant/innen und ihren Organisationen. Von besonderer Bedeutung ist, dass Migrant/innen auf gleicher Augenhöhe begegnet wird.
2. Um die Integration von zugewanderten Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt voranzutreiben, bedarf es besonderer Anstrengungen auf dem Gebiet der Vermittlungsangebote.

3. Die Sicherung der Nachhaltigkeit von Migrantenprojekten muss auf folgenden Ebenen gewährleistet werden:

- Auf Dauer gesicherte Finanzierungsbasis/ Regelförderung
- Verbreitung regional entwickelten Know-Hows
- Gewinnung von Akteuren, die Migrantenprojekte unterstützen.

Zu Beginn der Diskussion wird zunächst auf große Unterschiede innerhalb der Gruppe der Migrant/-innen beim Arbeitsmarkt- und Ausbildungserfolg verwiesen. Während beispielsweise Zugewanderte aus Spanien, die im Übrigen auch frühzeitig Elternvereine zur Unterstützung des schulischen Erfolgs ihrer Kinder gegründet haben, recht erfolgreich sind, bestehen große Defizite bei der Gruppe der Türken. In diesem Zusammenhang wurde die Bedeutung von Migrantenselbsthilfe-Organisationen bei der Förderung der beruflichen Integration eingehend diskutiert.

Einerseits wird Migrantenorganisationen vielfach eine "Scharnierfunktion" bei der Information von zugewanderten Frauen und Männern zugesprochen und ihre besondere Bedeutung hervorgehoben. Gleichzeitig werden genau diese Organisationen als Ausdruck von Parallelgesellschaften negativ etikettiert oder gar als Gründungszellen potenzieller terroristischer Aktivitäten diffamiert.

Um die Integration von Zuwanderinnen effektiv voranzutreiben wurde die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen positiv bewertet. Hierbei muss allerdings berücksichtig werden, dass Migrantenvereine sehr unterschiedlich arbeiten und verschiedene Ziele verfolgen. Einige dieser Zusammenschlüsse sind vornehmlich auf kultureller Ebene tätig und kaum geeignet, die berufliche Integration zu unterstützen. Angebote und Maßnahmen zur Professionalisierung der Arbeit von Migrantenorganisationen wären sehr sinnvoll. Die Vernetzung der Migrantenvereine mit relevanten Ämtern und Beiräten wäre ein weiterer wichtiger Schritt.
Es wurde darauf verwiesen, dass die Unterstützung von Migrantenorganisationen gar nicht gebraucht würde, wenn die interkulturelle Öffnung des Arbeitsmarktes erfolgreich wäre. Die Notwendigkeit, Migrantenvereinigungen einzubinden, sei ein klarer Ausdruck der Defizite in der Integrationsarbeit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind in Verwaltungen, Kammern und anderen Einrichtungen deutlich unterrepräsentiert. Anstatt darüber nachzudenken, wie Migrantenvereine eingebunden werden, sollten endlich diese Defizite behoben werden! Demgegenüber wurde die Meinung geäußert, dass Selbstorganisationen benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen bei der Bekämpfung von Diskriminierung von besonderer Bedeutung sind und in der Vergangenheit große Erfolge erzielt haben, wie z.B. für Frauen und Behinderte.

Im Folgenden wurde hervorgehoben, dass insbesondere niedrigschwellige Informations- und Beratungsangebote zur Förderung der beruflichen Integration von Migrantinnen beitragen. Solche Angebote lassen sich am besten durch Migrantenorganisationen und Gemeindedolmetscher bzw. Integrationsassistenten umsetzen. Eine weitergehende Qualifizierung und Professionalisierung der Arbeit in diesen Feldern trägt einerseits zur Aktivierung von Ressourcen bei und bringt andererseits eine Anerkennung dieser wichtigen Arbeit zum Ausdruck.

Im weiteren Verlauf der Diskussion hob ein Teilnehmer hervor, dass seiner Meinung nach die vorgestellten Projekte in einem viel zu geringen Umfang auf die Arbeit in den Betrieben und ihre Bedürfnisse eingehen würden.

Schließlich wurde die Nachhaltigkeit der EQUAL-Projekte angesprochen und die Frage aufgeworfen, ob es Beispiele von EQUAL-Projekten gibt, die nach der EQUAL-Förderung fortgesetzt würden. Hier wurde deutlich, dass die angesprochenen Projekte in der Regel lediglich befristete Finanzierungsgrundlagen haben und weiterhin große Anstrengungen erforderlich sind, um eine langfristige Absicherung zu erzielen. Nach dem Motto "Steter Tropfen höhlt den Stein" ist die intensive Ansprache politischer Entscheidungsträger auf kommunaler, bundesweiter und EU-Ebene erforderlich.

Kontakt

Fuat Kamcili
Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Bremen
0421 / 36 15 93 14
fuat.kamcili@arbeit.bremen.de

Dr. Hans Uske

EP openIT

Zusammenfassende Handlungsempfehlungen des Forum I

1. Für die interkulturelle Öffnung brauchen wir partizipative Konzepte. Migrantinnen und Migranten müssen "auf gleicher Augenhöhe" beteiligt sein.

Es wird in der einschlägigen Diskussion seit längerem beklagt, dass paternalistische Konzepte, also Konzepte in denen deutsche Institutionen für Migrantinnen und Migranten tätig werden, wenig effektiv sind. In allen von uns vorgestellten Konzepten sind Migrantinnen und Migranten dagegen entscheidende Akteure. Das, was in EQUAL Empowerment heißt, die Zielgruppe gleichberechtigt einzubeziehen, hat eine produktive arbeitsmarktpolitische Funktion.

2. Für den Abbau von Barrieren spielen Vermittlungsleistungen eine entscheidende Rolle.

In allen "good practice"-Beispielen, die wir dargestellt haben, spielt die Vermittlungsfunktion eine große Rolle. Der Ombudsmann, der Unternehmerpate, die Vermittler zwischen Handwerksmeistern und Migrantenorganisationen sind effektiv, weil sie gelernt haben zwischen deutschen Institutionen und den MigrantInnen Brücken zu bauen. Dies gilt ebenso, wenn auch in anderer Weise, für die Beispiele Integrationsassistent und Gemeindedolmetscher. In den EQUAL-EPs, die wir vorgestellt haben, geht es im Wesentlichen um Wege der Professionalisierung solcher Vermittlungsfunktionen. Dies hat sich als Erfolg versprechender Weg herausgestellt, um Barrieren auf dem Arbeitsmarkt und darüber hinaus zu überwinden.

3. Das zentrale Problem ist die Sicherung der Nachhaltigkeit.

Die von uns vorgestellten Beispiele befinden sich an der Schwelle zur Nachhaltigkeit.

Zur Überwindung dieser Schwelle sind aber drei Dinge nötig:

- Der Übergang von der Projektfinanzierung zur Regelfinanzierung ist noch nicht gelungen. Dazu müssen Entscheidungsträger davon überzeugt werden, dass eine weitere Finanzierung Probleme lösen hilft und Kostenersparnis bringt.
- Die Ansätze sind weitgehend in regionale Kontexte eingebunden. Sie müssen auch ohne diese Kontexte funktionieren.
- Es müssen Akteure gefunden werden, die bereit sind, die entwickelten Ansätze zu übernehmen und in Regelpraxis zu überführen.

Kontakt

Dr. Hans Uske
Rhein-Ruhr-Institut an der Universität Duisburg-Essen
0203 / 363 03 31
hans.uske@uni-duisburg.de

FORUM II

Berufswegeplanung und Profilbildung
Beispiele und Handlungsempfehlungen aus der Praxis

Moderation: **Anna Koktsidou**

SWR International, Stuttgart

Anna Renkamp

EP IN.OWL - Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe, Bielefeld

Einführung in das Forum II

Auch von meiner Seite herzlich willkommen zu Forum II "Berufswegeplanung und Profilbildung". Ich freue mich, dass das Forum mit weit über 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmern auf so großes Interesse gestoßen ist. Mein Name ist Anna Renkamp, ich bin von der Bertelsmann Stiftung und vertrete hier die Entwicklungspartnerschaft "IN.OWL Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe". Seit Gründung des thematischen Netzwerkes "Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten" im Rahmen der GI EQUAL bin ich Mitglied dieses Netzwerkes und arbeite von Beginn an in der Unterarbeitsgruppe "Berufswegeplanung und Profilbildung" mit.

In dieser Unterarbeitsgruppe arbeiten neun EQUAL Entwicklungspartnerschaften seit nunmer fast zwei Jahren zusammen. In diesen Entwicklungspartnerschaften wurden 25 Projekte zur Integration von Migrantinnen und Migranten in Ausbildung und Arbeit durchgeführt. Ziel dieser Arbeitsgruppe war es, Erfahrungen und Ergebnisse, die mit diesen innovativen Projekten gemacht wurden, auszutauschen, erfolgreiche Projektbeispiele zu identifizieren und Handlungsempfehlungen zum "Mainstreaming" der erfolgreichen Ansätze zu geben. Wir haben uns dabei konzentriert auf die Themen Ansprache von MigrantInnen, Beratungs-, Qualifizierungs-, und Arbeitsvermittlungsdienstleistungen. In den Fokus genommen haben wir dabei die Zielgruppe der jugendlichen MigrantInnen im Übergang Schule Beruf und die langzeitarbeitslosen MigrantInnen. Ausgeklammert wurde das Thema "Vermittlung der deutschen Sprache", da dieses Thema aufgrund der zentralen Bedeutung als Schlüsselthema eingestuft und von einer anderen Arbeitsgruppe intensiv bearbeitet wurde. Die Ergebnisse werden heute im Forum III vorgestellt.

Als die Arbeitsgruppe "Berufswegeplanung und Profilbildung" ihre Arbeit 2003 aufgenommen hat, haben wir uns zunächst gefragt, welche besonderen Hemmnisse der Arbeitsintegration von Migrantinnen und Migranten im Wege stehen.

Auf Seiten der **Integrationsangebote** spielen aus unserer Sicht folgende Faktoren eine wichtige Rolle:

- Migrantinnen und Migranten werden häufig von bestehenden Beratungsangeboten nicht erreicht.
- Wichtige Kommunikationskanäle, wie z.B. türkische Medien, Migrantenselbstorganisationen und Vereine werden zu wenig für die Ansprache genutzt.
- Migrantenselbstorganisationen und -netzwerke werden zu wenig in die Konzipierung von Maßnahmen einbezogen; ihr Know-How wird zu wenig genutzt.
- BeraterInnen und DozentInnen in Qualifizierungsmaßnahmen verfügen in der Regel nicht über die nötige interkulturelle Kompetenz, um die migrationsspezifischen Aspekte ihrer Arbeit erkennen und gestalten zu können.
- Beratungsmethoden und Qualifizierungskonzepte sind nicht passgenau auf die Erfordernisse von Migrantinnen und Migranten abgestimmt.
- Die Ressourcen, Potenziale und Stärken von MigrantInnen werden zu wenig beachtet und für die Arbeitsplatzsuche "vermarktet".

Auf Seiten der Zielgruppe:

- Die Deutschkenntnisse von Migrantinnen und Migranten sind vielfach nicht ausreichend.
- MigrantInnen wissen wenig über Werte, Normen und Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes.
- Bildung und Ausbildung werden in Familien mit nicht-deutscher Herkunft und/oder Mutter-

sprache oft nicht die Bedeutung gegeben, die sie für beruflichen Erfolg und existenzsicherndes Einkommen in Deutschland haben.

- Selbsthilfepotenziale von Migrantinnen und Migranten sind nicht ausreichend aktiviert.

In den EQUAL Projekten sind eine Fülle von Ideen entstanden und ausprobiert worden, wie diese Hemmnisse/Barrieren beseitigt oder doch zumindest verringert werden können. Wir wollen Ihnen heute einige solcher Beispiele guter und erfolgreicher Praxis präsentieren und mit Ihnen die Handlungsempfehlungen diskutieren, die Ihnen in schriftlicher Form vorliegen. In diesen Handlungsempfehlungen sind die Erfahrungen aus allen 25 EQUAL-Projekten der Arbeitsgruppe eingeflossen.

Die Handlungsempfehlungen dienen dazu, Ergebnisse aus den EQUAL Pilotprojekten in den Mainstream der Integrationspolitik auf kommunaler, Länder- und Bundesebene zu transferieren. Wir sind sehr gespannt auf Ihre Einschätzung, Ihre Anregungen und Vorschläge zur Implementierung in die Integrationsarbeit. Vielleicht können Sie heute sogar schon sagen, welche der Ansätze und Empfehlungen Sie für richtig halten und in Ihrem Arbeitszusammenhang real umsetzen können.

Sie wissen, es wird eine Dokumentation der heutigen Fachtagung mit allen Beiträgen und Ergebnissen geben. Auch Ihre Anregungen und Hinweise werden dort aufgenommen. Darüber hinaus wird die Arbeitsgruppe ein Kompendium erarbeiten, das zum einen gute Projektbeispiele enthält und zum anderen Informationen über Produkte zur Verbesserung der Integrationsangebote. Das sind Produkte, die in den Entwicklungspartnerschaften erarbeitet wurden, z.B. Konzepte für muttersprachliche Elternabende, ein Curriculum für die Qualifizierung von ehrenamtlichen MigrantInnen, Handbücher für Beraterinnen und Berater etc. Wir gehen davon aus, dass dieses Kompendium im Juni 2005 vorliegen wird.

Soweit meine einführenden Worte. Ich hoffe sehr, dass es uns heute in diesem Forum gelingt, Sie mit vielen guten Ideen und Anregungen für Ihre eigene berufliche Praxis zu "füttern" und wir mit Ihrer Hilfe in dem Forum Ergebnisse erzielen, die nachhaltige Wirkungen in der Integrationspolitik erzeugen und die Integration von Migrantinnen und Migranten in Ausbildung und Arbeit ein Stück weit voranbringen können.

Kontakt

Anna Renkamp
Bertelsmann Stiftung
0521 / 520 16 90
anna.renkamp@bertelsmann.de

Uwe Tatzko

EP Simba - Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten in Beruf und Arbeit, Bad Zwischenahn

"Kompetenzbilanz hat Zukunft" - Migrationsspezifische Ansätze im Assessment-Center auf dem Prüfstand

Kompetenzbilanzen sind derzeit "in", nur weiß man häufig nicht genau, worum es sich dabei handelt und mit welcher abgesicherten Methode gearbeitet wird. Es gibt derzeit eine Vielzahl an Verfahren, die in der Bildungs- und Berufswegplanung eingesetzt werden.
Grob zu unterscheiden sind dabei drei Ansätze: standardisierte Testverfahren, gesprächsorientierte Verfahren und die handlungsorientierten Verfahren.

Das von der Ländlichen Erwachsenenbildung in Nds. e.V. (LEB) im Rahmen der EQUAL- Entwicklungspartnerschaft "Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten in Beruf und Arbeit" (Simba) eingesetzte und speziell für Migrantinnen und Migranten weiterentwickelte Verfahren ist die Assessment-Center-Technik, ein handlungsorientiertes Verfahren.

Ziel dieses Assessments ist die Erstellung individueller Fähigkeits- und Eignungsprofile, die für die Berufswahl sowie die Aus- und Weiterbildungsplanung nutzbar sind.
Die Vorhersagegenauigkeit beim Assessment-Center zeigt in den Bereichen Validität, Reliabilität und Objektivität einen deutlichen Vorsprung zur Aussagefähigkeit herkömmlicher Leistungs- und Fähigkeitsbeschreibungen, wie z.B. von Zeugnissen und Tests.

Ablauf eines Assessment-Centers

Auf die Grundelemente reduziert stelle ich Ihnen nun vor, wie eine Kompetenzbilanz mit dem Assessment-Center-Verfahren funktioniert. Dabei geht es im Wesentlichen um drei Schritte:

1. Durchführung von speziell entwickelten Arbeitsaufträgen in den Bereichen:

- Soziale Kompetenzen
- Verbale Kompetenzen
- Handwerkliche Kompetenzen
- Mathematisch/logische Kompetenzen

Die Durchführung erfolgt in Gruppen bis zu ca. zwölf Personen und dauert ca. fünf Tage. Die Arbeitsaufträge sind so konstruiert, dass sie reale betriebliche Anforderungen simulieren.

Beispiel: Auftrag Soziale Kompetenzen/ Turmbau

Arbeitsanleitung:
Sie bekommen einen Satz Strohhalme und Büroklammern und einen Zollstock. Sie haben 15 Minuten Zeit, einen 1 Meter hohen freistehenden Turm zu bauen.

2. Gezielte und geschulte Mikrobeobachtung der Teilnehmenden

Dabei werden die Teilnehmenden von mindestens zwei ausgebildeten Trainerinnen und Trainern angeleitet und beobachtet und die Beobachtungen aufgezeichnet.
Beim Turmbau beobachten wir z.B. die Teamfähigkeit mit ihren unterschiedlichen Rollenvarianten, aber auch Problemlösungsfähigkeit, Planungsfähigkeit und Frustrationstoleranz.

3. Auswertung, Dokumentation und Zusammenfassung zu einem Bericht

Im Anschluss an jeden Assessment Tag, an dem zwei bis drei solcher Aufträge in den verschiedenen Kompetenzbereichen stattfinden, werden die Aufzeichnungen ausgewertet, dokumentiert und am Ende in einem Abschlussbericht zusammengefasst. Dieser enthält, wenn möglich, auch eine Empfehlung für die Eignung in konkreten Berufsbereichen.

Wem nutzen dann die bei einem solchen Assessment erhaltenen Ergebnisse?

Ein Beispiel:
Eine junge Frau ohne Schulabschluss, mit vagen Berufsvorstellungen und zunehmend schlechter werdender Motivation hat bei uns ein Assessment für jugendliche Sozialhilfeempfänger durchlaufen. Eine der vagen Vorstellungen war, sich eine Ausbildung als Floristin vorstellen zu können. Durch das Assessment konnte eine Eignung für diesen Beruf festgestellt und empfohlen werden. Mit dieser aktuellen Fähigkeitsbescheinigung hat sie sich bei einem Ausbildungsbetrieb beworben und auch noch einen Ausbildungsplatz bekommen. Der Erfolg in diesem Fall 100%. Die 245 € Kosten für das Assessment waren nach Bekunden des Sozialhilfeträgers gut und auch günstig investiert. Das Einzige, was die junge Frau noch fragte, war: "Warum hat das Assessment erst nach einem Jahr in der Sozialhilfe stattgefunden?"

Nutzen des Assessment-Center-Verfahrens

Der unmittelbare Nutzen und die Verwertbarkeit der Ergebnisse eines Assessments ergeben sich nicht nur für die Teilnehmenden, sondern genauso für die Bildungs- und Berufsberatung und für Betriebe:

- Die Motivation für die TeilnehmerInnen wird durch eine stärkenorientierte Bestandsaufnahme erheblich gesteigert und das Berufswahlspektrum erweitert.
- Neben vorhandenen Kompetenzen werden Förderbedarfe frühzeitig sichtbar.
- Bildungs- und Arbeitsmarktmöglichkeiten können mit den individuellen Fähigkeiten und Eignungen abgestimmt werden.
- Unternehmen und Betriebe können Personal auswählen, das ihren Berufs- und Betriebsanforderungen entspricht.

Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass gerade Migrantinnen und Migranten in besonderem Maße von den Ergebnissen eines Assessments profitieren. Ihnen wird damit die Sicherheit gegeben, ihre persönlichen Fähigkeiten zu erkennen und sich damit in der Fülle der Berufsbilder und Arbeitsmarktmöglichkeiten zu orientieren.

Ein Teilnehmer aus der ehemaligen Sowjetunion brachte es einmal in einem Abschlussgespräch so auf den Punkt: "Das ist das erste Mal, dass sich jemand für mich persönlich interessiert und mir sagt, was ich gut kann; bisher habe ich immer nur gehört, was ich nicht kann, was ich nicht gut gemacht habe."

Assessment-Center-Aktivitäten

Es wurden während der Projektlaufzeit mehrere Modell-Assessments für Migrantinnen und Migranten mit ca. 90 Teilnehmenden direkt durchgeführt. Darüber hinaus sind durch unsere Aktivitäten im Kontext von EQUAL und durch unsere Unterstützung eine Vielzahl von Assessments auch für andere Zielgruppen durchgeführt worden.

Good-Practice

Doch nun zu einem unserer Good-Practice Ansätze, die wir als LEB Teilprojekt im Rahmen der EP Simba erreicht haben.

Praxis und Perspektiven der Assessment-Center-Aktivitäten

- Beteiligung und Förderung des Fachdiskurses
  - Assessment Aufträge für Migrantinnen und Migranten
  - Qualitätsstandards (Einforderung/ Diskussion)
  - Öffentlichkeitsarbeit zur Leistungsfähigkeit des Verfahrens
- Erweiterung des Berufswahlspektrums
  - Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund
  - Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund
- Steigerung in der Nachfrage
  - Kostengünstige Anwendung
  - Assessments für andere Zielgruppen
    - Übergang Schule/Beruf
- Nachhaltigkeit
  - LEB Assessment-Center Nord-West
    - Assessments

- Aus- und Weiterbildung
- Modellvorhaben

Kompetenzbilanz hat Zukunft

Die Nachfrage nach Assessments ist vorhanden. Wir sehen weitere Einsatzfelder für das Verfahren, beispielsweise die Ehrenamtlichenagenturen. Aus den EQUAL-Aktivitäten heraus haben wir innerhalb der Ländlichen Erwachsenenbildung das Thema Assessment in der Bildungs- und Berufswegplanung auf die Agenda gesetzt. Es ist an der Zeit, dass Kompetenzbilanzen als Regelförderung in der Bildungs- und Berufswegplanung zur Verfügung stehen. Gerade auch Betriebe erwarten Kompetenzbilanzen für ihre potenziellen Auszubildenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies können die klassischen Zeugnisse nicht leisten. Und genau hier liegt die Zukunft des Assessment-Center-Verfahrens.

Handlungsempfehlungen

Zum Abschluss nun zwei Handlungsempfehlungen, damit das Assessment-Center-Verfahren als ein Instrument zur Kompetenzbilanz tatsächlich zukunftsfähig wird.

Assessments müssen als Bestandteil der Berufsorientierung verbindlich in die Förderlandschaft integriert werden. Dies bedeutet auch die Kostenübernahme durch die zuständigen Institutionen für die verschiedenen Zielgruppen.

Es sind bundesweit gültige Qualitätsstandards und Anforderungen zum Assessment zu definieren. Nur so kann die Vergleichbarkeit, aber auch das Potenzial dieser neuen Methode für die allgemeine Berufsorientierung durchgesetzt werden.

Kontakt

Uwe Tatzko
Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V.
04403 / 62 85 00
zwischenahn@leb.de

Sibylle Patriarca
Paolo Rosamilia

EP KoLIBRI - Kooperation Lokal und International für Beschäftigungswirksame Ressourcenförderung von Immigranten, Stuttgart

"Jetzt weiß ich, was ich tu!" – MigrantInnen beraten MigrantInnen: kultursensibel, kreativ, passgenau

Paolo Rosamilia und ich möchten Ihnen gerne einen ganz kurzen Einblick in unsere Arbeit im deutschen Südwesten geben. Wir kommen dorther, wo Zuwanderung sehr lebendig ist und sich Krisen am Arbeitsmarkt möglicherweise noch etwas weniger unfreundlich darstellen als schon anderswo in der Republik. Gleichwohl gilt auch hier, dass Menschen mit Migrationshintergrund und Zuwandernde - Anna Renkamp hat in ihrer Einleitung schon darauf hingewiesen - in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht sind, mit geringeren schulischen und beruflichen Qualifikationen im Wettbewerb stehen und insbesondere für junge Menschen mit Migrationshintergrund Zukunftschancen zwiefach keineswegs selbstverständlich sind.

Im Zentrum unserer Entwicklungspartnerschaft KoLIBRI, der als strategische Partner etwa Landeshauptstadt, Agentur für Arbeit, IHK Region Stuttgart, Universität Tübingen angehören, stehen vier Teilprojekte, die exemplarisch für italienische, kroatische und türkische (vor allem jugendliche) Menschen mit Migrationshintergrund in der Region Übergangsberatung und -begleitung durchführen mit dem Ziel einer nachhaltigen Verbesserung der Einmündung und des Übergangs für diese Zielgruppe von Schule in Ausbildung und Arbeit.

Ergänzt wird dieser Ansatz durch eine gemeinwesensorientierte Arbeit im Stadtviertel, interkulturelle Aus- und Weiterbildungsmodule für Erzieherinnen und Erzieher mit und ohne Migrationshintergrund sowie ein - wenn man es so nennen darf - Serviceprojekt der Evangelischen Akademie Bad Boll, in dem sich Begegnung, Austausch und fachwissenschaftlicher Diskurs in Binnen- und Außenraum für die Entwicklungspartnerschaft organisiert.

Ausgangshypothese unserer vier so genannten Übergangsprojekte ist, dass die gezielte Wahrnehmung und Berücksichtigung der Herkunftskultur einen privilegierten Ressourcenansatz darstellt und dass muttersprachliche Lehrerinnen und Lehrer als Kulturmittler, ExpertInnen, Ombudsmenschen und sachkundige und verlässliche ÜbergangsBegleiterInnen zu einem Prozess einladen, der gegenüber bislang Bekanntem Perspektivenwechsel zulässt und sich am Ziel einer kultursensiblen, kreativen und passgenauen Beratung und Begleitung von MigrantInnen durch MigrantInnen orientiert.

Bei der Entwicklung eines derartigen Beratungskonzepts wollten wir natürlich die verschiedenen, teilweise ja bekannten, Problemstellungen adressieren:

Wie kann dem Bedarf an zielgruppengerechter (aufsuchender) nachhaltiger Beratung und Begleitung im Übergang Schule - Beruf ein glaubwürdiges, kompetentes und machbares Angebot gegenübergestellt werden? Kann die Beratungsarbeit rechtzeitig, also frühzeitig (spätestens etwa in der siebten Klassenstufe) ansetzen? Wie muss das Setting für eine ressourcenorientierte, kultursensible und interkulturell kompetente Ansprache und Beratung aussehen? Wie kann eine Begleitung nachhaltig werden?

Es könnte ja gelingen - so vielleicht galt die Wette - "Kommunikationsschwierigkeiten" über manche Kulturgrenzen hinweg, Leitbildverkürzungen oder auch die freundlich pragmatische Meinung, es komme nur darauf an, dass die Eltern "richtig" (angesprochen und) informiert würden und ansonsten sei das Entscheidende das arbeitsmarktadäquate Erlernen des heimischen Codes; es könnte gelingen, solche Meinung zu erschüttern und ihr eine andere gemeinsame Praxis entgegenzustellen.

Die jungen Menschen mit Migrationshintergrund stehen hier natürlich im Zentrum. Wir haben unsere Aufmerksamkeit aber auf unsere Kultur mittelnden

muttersprachlichen Lehrerinnen und Lehrer gerichtet. Es war und ist unsere Aufgabe in den Projekten des italienischen Berufsbildungswerk ENAIP - von dem wir kommen -, der Union türkischer Akademiker, der Kroatischen Kulturgemeinschaft und dem Verein türkischer Elternbeiräte in Reutlingen gemeinsam mit ihren muttersprachlichen Lehrerinnen und Lehrern und ihren sonstigen Beraterinnen und Beratern mit und ohne Migrationshintergrund, systemische Sichtweisen und Handlungsstrategien zu entwickeln, welche die verschiedenen Akteure berücksichtigt. Die Graphik könnte zweifelsohne noch erheblich ausdifferenziert werden.

Was haben wir erprobt?

Als Migrantenselbstorganisationen haben wir in enger Kooperation mit den jeweiligen Generalkonsulaten der italienischen, kroatischen und türkischen Republik weit über zweitausend junge Menschen mit Migrationshintergrund und oftmals auch ihre Familien angesprochen, informiert, beraten und in Übergangsprozessen begleitet.

Die rund 50 ÜbergangsberaterInnen konnten hierbei als mit der Herkunftskultur vertraute und kompetente Partner oftmals den Vertrauensvorschuss, den sie im sozialen Umfeld genießen, ausbauen, ihre Beratungskompetenzen wahrnehmen und vertiefen, an Community-Ressourcen anknüpfen und sich in kollegialer Weise fortbilden und gegenseitig unterstützen.

Paolo Rosamilia wird später noch etwas zum institutionellen Setting und zu entsprechenden Handlungsempfehlungen sagen. Wir haben projektseitig zu einer Professionalisierung der BeraterInnen durch Workshops, Informationsveranstaltungen, Weiterbildungswochenenden, kollegialen Supervisionsgruppen, Live-Beratung mit kollegialer Supervision beigetragen. Ein deutlicher Schwerpunkt dabei ist das Kennenlernen, Erproben und Weiterentwickeln spezifischer Beratungsmethoden. Aus dem Bedürfnis nach handhabbaren Werkzeugen und der Notwendigkeit, neue Wege auch methodisch zu beschreiten, entstand im gemeinsamen Prozess der Beratungsarbeit mit den ÜbergangsberaterInnen unsere ToolBox, auf die ich Ihre Aufmerksamkeit nun lenken möchte und deren Prototyp ich Ihnen heute vorstellen darf.

Ich habe hier eine erste Box, manches ist hier schon drin. Aber besser sehen Sie, was ich Ihnen als kleine Auswahl hier als Folie zeige.

Der Berg, der hier zu erklimmen ist - und für viele junge Menschen stellen sich die Fragen nach Ausbildung, Beruf, Zukunft möglicherweise als derartig nicht nur sportliche Aufgabe dar -, er kann gemeinsam besser "gemacht" werden und - wie Bergwandernde unter Ihnen sicherlich aus Erfahrung wissen - im Team wandert es sich besser, unter erfahrener Anleitung und mit dem ein oder anderen oftmals unentbehrlichen Tool.

In der Box sind Karten.

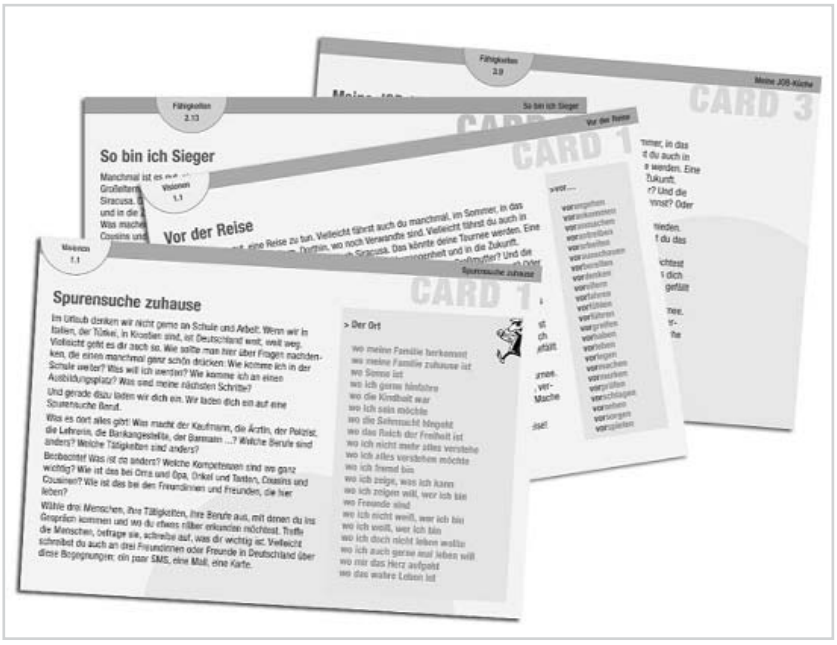
In der ersten Ausbaustufe liegen zurzeit gut 150 Karten vor, die im Moment graphisch umgesetzt werden. Allerdings, das sei schon hier gesagt, durchaus offen. Die Entscheidung kam früh: für ein Produkt, aber ein Produkt in Entwicklung, ein work in progress, eine offene Lösung, die genutzt, ergänzt, verändert, umorganisiert, priorisiert und auch mal "abgelegt" werden kann - also wie im richtigen Leben.

Wir haben uns - durchaus nach einiger Erprobung in der Praxis - bewusst für eine zwar ansprechende, aber keineswegs jugendmodische graphische Lösung entschlossen: etwas, was man als Beraterin oder Berater auch wirklich ergänzen, modifizieren kann, wo die eigene Handschrift eben gefragt ist.

Die Idee mit der Box ist zumindest eine dreifache:

Erstens: Die Box ist ein Set von Beratungsmethoden und -tools für die Beratenden, das nach eigenen Bedürfnissen organisiert werden kann. Hier kam es uns darauf an, Anregungen zu geben, die Handhabbarkeit zu gewährleisten, Anregungen für die Weiterentwicklung zu geben.

Zweitens: Die Beratungskarte in der Hand der oder des Jugendlichen selbst ist ein emanzipatorischer



Akt. Ich selbst nehme meinen Bildungs-, Berufsfindungs- und -entscheidungsprozess in die Hand, nutze entsprechende Instrumente und Methoden nach meinen Bedürfnissen, meiner Situation, meinen Vorlieben. Entsprechend finde ich hier Methodenkarten, Beispielkarten und Ergebniskarten vor.

Und Drittens: Meine Box enthält auch meine Ergebnisse, meine Skizzen, meine Schaubilder. Da ist eine Abteilung Portfolio drin und hier kann und soll die beratene Person eigene Schätze sammeln. Noch haben wir den endgültigen Namen für unser Produkt nicht gefunden. Die aktuelle Arbeitsbezeichnung ToolBox unterstreicht die beiden ersten Aspekte. Daneben nutzen wir intern auch die Arbeitsbezeichnung "Schatzkästlein". Das macht deutlich, worum es hier auch noch geht. Im Prozess werden Schätze gehoben, Ressourcen wahrgenommen, Kompetenzen entdeckt, gesammelt, organisiert. Und für die Objektivierung dieses Prozesses bietet die ToolBox sich an: Das sind meine Schätze, die ich habe und einsetzen kann.

Auch Schätze wollen möglicherweise organisiert und strukturiert sein. Zu dem "Karteikasten" gibt es neben den "Karten" auch ein Register. Hinter jeder der folgenden Registerfragen versammelt sich ein Set von Methoden, Aufgaben, Ansätzen, Anregungen.

1. Grün: Woher komme ich? Wohin gehe ich?

   Das sind die Ausgangsfragen.

2. Blau:
   Worauf kann ich bauen?
   Was zeichnet mich aus?

3. Orange:
   Wie komme ich zum Ziel?
   Wie mache ich das?

Gelb: Im Portfolio werden die Ergebniskarten gesammelt. Hier ist auch Platz für sonstige wichtige Fundstücke und/oder Dokumente.

Grün - Blau - Orange: Das kann eine Abfolge sein, muss aber nicht. Wir haben uns bewusst für keine lineare Anordnung entschieden. Blau und Gelb sind im Zentrum: Die Person, ihre Ressourcen, ihr Reichtum. Rücksprünge zwischen den verschiedenen Registerkategorien sind nicht nur erlaubt, sondern ausdrücklich erwünscht: der biographische Prozess im Übergang ist nicht linear, sondern erwartet und erlaubt Sprünge vor und zurück.

Das gilt dann auch für die beiden restlichen Registerkategorien: EnergyCard erlauben das Luftholen, Energietanken, Kreatives, außer der Reihe. Körpermethoden tauchen hier auf, Atemübungen und Einladungen zum Blickwechsel.

In die Registerabteilung Hits können die "Favourites", die Lieblingskarten eingestellt werden. Was mir besonders gefällt? Was ich demnächst mal machen oder noch mal machen möchte?

Unterregister können sein: Visionen - Werte - Ziele - Lebenssituationen - Ich bin.. , für die dann Beratungskarten zur Verfügung stehen. Wir arbeiten natürlich mehrsprachig. und haben neben Italienisch, Türkisch, Kroatisch und Deutsch auch das Englische hier mit dazu genommen.

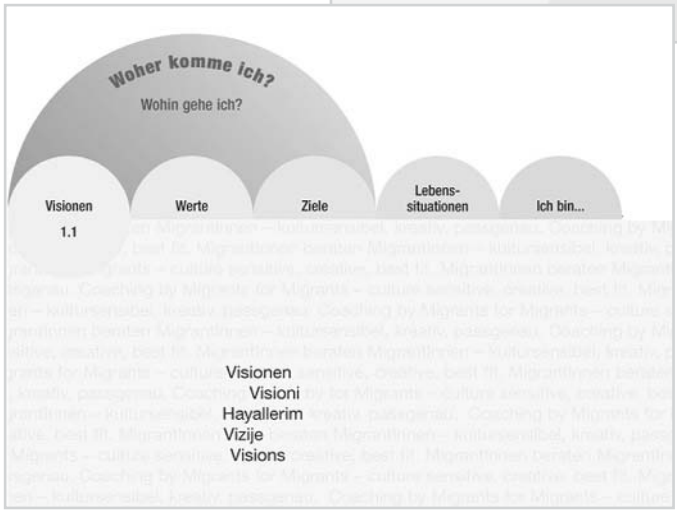
In der ersten Ausbaustufe wollen wir einige - aber nicht alle - Karten in mehreren Sprachen anbieten. Erprobungen mit italienischen und französischen Karten haben wir bereits mit unseren transnationalen Partnern und auch in der Beratungsarbeit durchgeführt.

In diese Toolbox ist die Arbeit von vielen Akteuren eingeflossen. Neben den Autoren/innen, die hier ihre

langjährigen Erfahrungen haben einfließen lassen, und den BeraterInnen, welche die Methoden in der konkreten Praxis erprobt und die Tools evaluiert haben, möchte ich noch unsere Partner benennen, von denen wir im Austausch vieles gelernt haben: Das sind zum einen AutorInnen der "Kompetenzbilanz für MigrantInnen" vom Deutschen Jugendinstitut und der Entwicklungspartnerschaft FLUEQUAL in Augsburg, zum anderen unsere französischen Partner, die seit Jahren mit festen rechtlichen Rahmen Übergangsberatung in Form von "Bilan de compétence" machen und sich auf einen spannenden interkulturellen Entdekkungs- und Entwicklungsprozess eingelassen haben.

Ich möchte gerne etwas zu den drei Stichworten: kultursensibel - kreativ - passgenau sagen.

Das meint natürlich auch die Sprache.



Hier versammeln sich Karten, Ansätze, Methoden, die gezielt interkulturelle Sicht- und Handlungsweisen reflektieren und verstärken. So gibt es ein Set von Karten, die dazu anleiten, gezielt die internationalen und interkulturellen Kompetenzen der jungen Leute zu entdecken, aufzudecken und natürlich auch die Ergebnisse und Erfahrungen informellen Lernens zu dokumentieren.

Oder es sind Methoden, die dazu einladen, aus der - sommers nicht ganz unüblichen - Reise ins Herkunftsland eine Erkundungs- und Entdeckungsreise zu machen, die neue Begegnungen, Spurensuche und Recherche vor Ort angeleitet zulässt und dem Berufsfindungsprozess, aber auch dem Blick der jungen Menschen auf sich selbst, ganz neue Quellen und Anregungen erschließt.

Wir können das hier natürlich jetzt nicht alles lesen. Auf dieser Karte sehen wir zum Beispiel rechts, dass auch verschiedene Sprachgenres und Kreativmethoden hier Eingang finden. Wenn wir weiterblättern wird deutlich, dass Methoden sich auch zu größeren Zusammenhängen verknüpfen lassen, teilweise aufeinander aufbauen und zumeist auch verschiedene Zugänge angeboten werden. Das gilt auch für die Sammlung der Ergebnisse. Hier wird eine strukturierte Form der Ergebnissammlung angeboten. Denkbar sind aber auch visuelle und literarische Formen. Oder eine ganz neue Form, die in der Anwendung von Beratenden und Klient/in ad hoc selbst entwickelt werden.

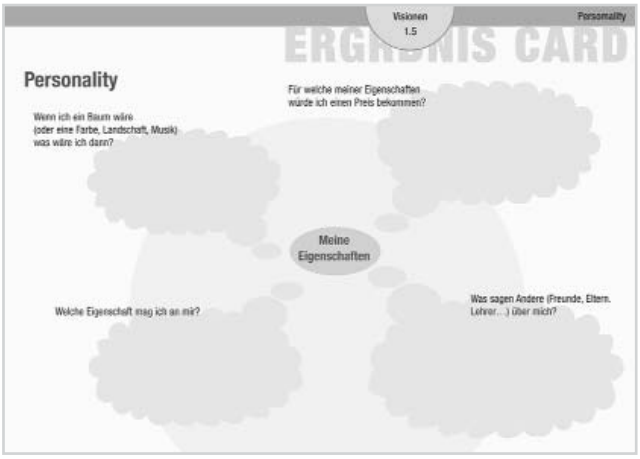
Ein weiteres Stichwort lautet: kreativ.

Hiermit meinen wir natürlich auch unsere kreativen Karten, die wir - etwas außer der Reihe - als EnergyCards anbieten und ganzheitliche Zugänge und Ausdruckformen ermöglichen...

Aber viel wichtiger ist uns die Kreativität bei der Problemlösung selbst. Ich möchte das an einem Fallbeispiel verdeutlichen:

Fallbeispiel 1

Graziella ist fast 16 Jahre alt, besucht die 10. Klasse Realschule und kam im September (über ihre Italienisch-Lehrerin) in die Beratung, weil sie gar nicht wusste, in welche (berufliche) Richtung es bei ihr gehen könnte.



Folgende Karten haben wir bisher verwendet, sowohl im Selbstmanagement als Hausaufgabe mit gemeinsamer ausführlicher Anleitung und Auswertung in der Beratung als auch in der Beratung:

Kontrakt - Mein idealer Tag - Meine Interessen - Meine Lieblingsthemen/Wissensgebiete - Meine Fähigkeiten - Meine Eigenschaften (Personality) - Das möchte ich gern können (Entwicklungsfelder) mit Projektplan - Berufsküche I+II (JobLabor) - Recherchieren/Rechercheergebnisse - momentan sind wir an der Karte PMI (Plus-Minus-Interessant) und sie kann in einigen Berufsbildern, die in die enge Wahl gekommen sind, hospitieren, Interviews machen.

Parallel dazu gestaltet sie ihren CV und sucht nach Material, das sie gerne verwenden möchte.

Besonders hervorzuheben ist das, was Graziella aus der Karte Entwicklungsfelder/das möchte ich gern können herausgeholt hat: Anhand der Fragen auf dieser Karte entstand eine Sammlung von Dingen, die sie gerne lernen möchte bzw. verbessern möchte. Aus dieser langen Liste hat sie ohne große Probleme und selbstständig sechs Dinge herausgepickt, von denen sie wiederum ohne große Probleme und selbstständig drei ausgewählt hat, an denen sie intensiv arbeiten möchte. Von diesen drei Dingen haben wir einen Projektplan mit genauer Vorgehensweise erarbeitet, weil sie für sich entschieden hat, dass dies Dinge sind, die ihr für ihre berufliche Entwicklung genauso wie im privaten Bereich wichtig sind:

Es ging zum einen um ihre Mathenote, die sie übers ganze Schuljahr hinweg verbessern möchte (3-4 im Halbjahreszeugnis, 3 im Endzeugnis) mit Unterstützung ihrer Lehrerin, ihrer Schwester und ihres Nachhilfelehrers. Sie hat sich selbst die nächsten Schritte formuliert wie sie zu ihrem Ergebnis gelangen möchte (jeden Tag wiederholen, Hausaufgaben kontrollieren lassen, im Unterricht nachfragen...).

Die beiden anderen Dinge lauteten "In Konflikten mehr Gelassenheit entwickeln" und "Nein sagen können, wenn ich etwas nicht will". Sie hat ihren Freunden und ihrer Familie davon erzählt, dass sie bei diesen Vorhaben ihre Unterstützung braucht und hat Signal-Schildchen gebastelt und entworfen, die ihr helfen sollen, ihr Verhalten ohne Worte zum Ausdruck bringen zu können. Diese gestalterische/künstlerische Kreativität hat sie bei allen Karten von Anfang an an den Tag gelegt, die Karten (v.a. die Ergebniskarten) haben sie dazu animiert, gleichzeitig zeigt sich hier auch eine Richtung ihrer Fähigkeiten und Interessen.

Fallbeispiel 2

Antonietta, 23 Jahre, gelernte Groß- und Außenhandelskauffrau mit beruflicher Erfahrung kam im letzten Jahr in die Beratung, um Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz und bei der Erstellung ihrer Bewerbungsmappe zu erhalten. Der Arbeitgeber hatte ihr betriebsbedingt gekündigt. Sie hat Ende Dezember 2003 einen Arbeitsplatz als Vertriebsassistentin gefunden. Im Juli kam sie wieder auf mich zu, der Softwarentwickler, bei dem sie gearbeitet hat, und der eine Förderung der Agentur für Arbeit für sie bekommen hatte, konnte sie sich nicht mehr leisten: die Arbeitsplatzsubvention war nur für ein halbes Jahr vorgesehen. Sie bat mich wieder um Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz oder nach einer weiterführenden internationalen Schule. Sie machte einen verwirrten Eindruck, es ging ihr nicht gut, sie hatte Selbst-

zweifel und sie änderte bei jedem Termin ihre Wünsche und Vorstellungen.

Wir haben die Karte "Meine Zielsammlung" und "Arbeitswertekatalog" (Mein Job ist cool, wenn...) angewandt und sie hat dadurch die Dinge, die ihr undifferenziert im Kopf herumschwirrten auf eine gute Art und Weise herunter brechen, trennen und ordnen können, um für sich selbst zu sehen, was ihr wichtig ist und welche Ziele sie im persönlichen, beruflichen, finanziellen und privaten Bereich hat. Bei ihrem letzten Vorstellungsgespräch bei einem bekannten Unternehmen der Elektronikbranche [Bosch] hat sie nach eigenen Angaben diese Dinge sehr gut verwenden können und war viel zufriedener mit sich selbst.

In den nächsten Terminen möchte sie gerne "Meine Erfolgsstories" und "Meine Entwicklungsfelder" (jeweils mit Projektplan) bearbeiten, um noch deutlicher für sich zu erarbeiten, was sie kann, woran sie etwas ändern kann und wie, und welche Gegebenheiten von ihr nicht zu verändern sind.

Unser drittes Stichwort ist das der Passgenauigkeit.

Passgenauigkeit herzustellen ist selbstverständlich eine Forderung, die generell für eine Beratung und Vermittlung in Übergängen oder - noch allgemeiner formuliert - für das Zusammenbringen von Angebot und Nachfrage auf dem Markt.

Ich hoffe, es ist aus meinen Ausführungen bereits deutlich geworden, dass dieser Ansatz für uns einen hohen Stellenwert hat und in unsere Beratungsarbeit und in der ToolBox als Instrument selbst implementiert wird.

Employability für Menschen mit Migrationshintergrund, die mittels explizitem Selbstvergewisserungs-, Beratungs- und Verständigungsprozess sich auch als Ergebnis eines Ent-Deckungsprozesses von in formellen und informellen Lernprozessen erworbener Kompetenz buchstabiert, die passgenau und zukunftsfähig sind, nimmt Menschen in den Blick, deren Migrationserfahrungen und/oder -hintergrund - möglicherweise interkulturell verbreitert, vertieft und in besonderer Weise reflektiert - eine wertvolle Ressource für unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft und ein wichtiges Element für unsere Zukunftsfähigkeit darstellen.

Nach der Darstellung unserer ToolBox darf ich, Paolo Rosamilia, zum Schluss noch ein paar Hinweise zu Evaluation und Mainstreaming geben und versuchen, ein paar Handlungsempfehlungen hieraus abzuleiten.

Was wir nicht können

- Durch Beratung Arbeitsplätze schaffen.
- Grenzen der Arbeit.
- Neue Formen der Orientierung in Richtung Herkunftsland, wo sich gelegentlich wirtschaftlich und beruflich aussichtsreiche(re) Perspektiven andeuten, denen sich, wie wir meinen, zumeist sehr rationale und abgewogene, keineswegs traditionell verharrende, sondern eher gelingende und zukunftsorientierte Familienplausibilitäten möglicherweise im ein oder anderen Fall nicht werden entziehen können.

Nutzen und Erfolge des Ansatzes

- Nutzen für die Integration in den Arbeitsmarkt - Kosten-Nutzen-Relation:
  - Erhöhung der Erreichbarkeit der Zielgruppe
  - Meinungsbildungseffekt, Meinungsführerschaft
- Evaluationsergebnisse:
  - Prozess wurde immer evaluiert: Selbstevaluation und Beobachtungsinstrumente.
  - Gezielte Erprobung von BeratungsCards in Beratung, Sprachlernwerkstatt.
  - Erprobung und Evalution in zwei Boller-Tagungen mit transnationalen Partnern und

mit muttersprachlichen Lehrern/innen und weiteren Akteurinnen, Akteuren und Fachleuten.

- Instrument das strukturell veränder- und erweiterbar ist und somit Rückmeldungen, Verbesserungsvorschläge, Weiterentwicklungen, Zielgruppenanpassungen prinzipiell möglich macht und sogar fordert.

- Mainstreamingeffekte:
  - Transfers der Erfahrungen einer italienischen Migrantenselbstorganisation an andere ethnische Organisationsformen.
  - Bürgerschaftliches Engagement von Migranten/innen: Union türkischer Akademiker, Kroatische Kulturgemeinschaft, Verein türkischer Elternbeiräte.
  - Stärkung des Status des muttersprachlichen Unterrichts (als Werkzeug nicht der Ghettobildung, sondern der Integration).
  - Stärkung des Status von muttersprachlichen Lehrenden und des Anliegens der Bilingualität (PISA 2), wird auch in Deutschland nur allmählich erkannt. (BaWü+Saarland; dagegen Niedersachsen, NRW und erst recht: Hessen, Bayern).
  - Fondsbildung zum Beispiel bei den Generalkonsulaten und den entsprechenden Schul- und Bildungsverwaltungen empfohlen.
  - Bildung eines runden Tisches unter Beteiligung der konsularischen Vertretungen.

Handlungsempfehlungen

Beratung, Qualifizierung und Vermittlung von Migrantinnen und Migranten braucht:

- eine nachhaltige Ansprache, Beratung und Begleitung unter Berücksichtigung des spezifischen familiären, sozialen und interkulturellen Umfelds und der entsprechenden Handlungsstrategien der Migrantinnen und Migranten;
- den Einsatz von innovativen und kreativen Beratungs- und Handlungsansätzen sowie von zielgruppenkompetenten und ressourcenorientierten Methoden;
- Beratungsstrategien, Bewerbungstrainings und Personalentwicklungskonzepte, die Potenziale und Ressourcen wie Mehrsprachigkeit und internationale Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten ins Blickfeld rücken und gezielt darauf aufbauen.

Kontakt

Sibylle Patriarca / Paolo Rosamilia
Berufsbildungswerk ENAIP e.V.
0711 / 60 17 46 70 und 0711 / 60 17 46 10
patriarca@enaip.de
rosamilia@enaip.de

Antonieta Gonzales
Petra Lölkes

EP M.A.R.E. - Migration und Arbeit Rhein-Main
Regionale Entwicklungspartnerschaft

"Dran bleiben – Drin bleiben" – Erlebnispädagogische Kompetenz- und Konflikttrainings nicht nur für jugendliche MigrantInnen

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft M.A.R.E. hat das Teilprojekt "Ausbildung und Ausbildungscoaching" erlebnispädagogische Kompetenztrainings konzipiert und in den Jahren 2003 und 2004 insgesamt 17 Trainings für 230 Jugendliche durchgeführt. 55 Teilnehmende waren weiblich, 175 Teilnehmende männlich.

1. Zielgruppe

- Benachteiligte Jugendliche mit Migrationshintergrund, die noch nicht in Ausbildung einmünden konnten und die nicht ausreichend mit speziellen Angeboten versorgt sind.
- Jugendliche in den besonderen Bildungsgängen der beruflichen Schulen,
- sowie Teilnehmer/-innen in berufsvorbereitenden Maßnahmen.
- Jugendliche, die sich bereits in Ausbildung befinden und deren Ausbildung stabilisiert werden soll.

2. Ziele

- Ressourcenorientierung in der Jugendberufshilfe verstärken.
- Verdeckte kulturelle Ressourcen der Jugendlichen sichtbar machen und aktivieren.
- Jugendliche in ihrem Weg bestärken.
- Soziale Kompetenz der Jugendlichen schulen.

Unsere Zielsetzung ist es, für vorhandene Ressourcen zu sensibilisieren. Dies nicht nur bei den Jugendlichen selbst, die häufig einen blockierten Blick auf ihre eigenen Potenziale haben, sondern auch bei den Pädagogen, die die Jugendlichen in ihrem schulischen und berufsorientierenden Umfeld begleiten. Auch sie haben oft noch immer einen durch Defizite bestimmten Blick auf ihre Gruppen. Unser Ziel ist es daher, neue Sichtweisen auf die Zielgruppe zu ermöglichen.

3. Rahmenbedingungen

Die Kompetenztrainings finden in Kooperation mit bestehenden Gruppen (z.B. berufsvorbereitenden Klassen) statt. Die Gruppengröße beträgt je nach Gruppe 8 - 20 Teilnehmer. Die Seminare werden von erfahrenen Trainern durchgeführt, die in Erlebnispädagogik, Mediation und Kommunikation ausgebildet sind und über Migrationshintergrund verfügen.

Die Trainings haben drei Bausteine: Im Mittelpunkt steht ein zweitägiger handlungsorientierter Seminarteil in einem externen Tagungshaus. Diese Seminartage werden durch Vorgespräche mit den Pädagogen und in einem Einstiegstreffen mit der Gruppe der Jugendlichen inhaltlich vorbereitet und circa 3 Wochen nach dem Seminar in einer sogenannten "Vertiefung" nachbereitet. Hier werden die Themen der Trainings noch einmal reflektiert und Umsetzungsstrategien für den beruflichen Alltag erarbeitet.
Die Trainings werden in Kooperation mit einem mobilen Hochseilgarten durchgeführt.
Eine mit der Gruppe vertraute Bezugsperson (Lehrer/Sozialpädagoge) unterstützt die Arbeit während des Seminarprozesses und darüber hinaus.

4. Inhalte

Die Trainings werden in zwei Ausrichtungen angeboten: "einen Einstieg finden" sind Seminare für

arbeitslose Jugendliche und "dran bleiben - drin bleiben" sind Seminare für Auszubildende. Die Inhalte in beiden Schwerpunkten sind vom Grundsatz her ähnlich angelegt:

- Kommunikation
  Bewerbungsverfahren, Vorstellungsgespräch, Kommunikation im Betrieb
- Selbsteinschätzung
  Einschätzung eigener Stärken und Schwächen, Wirkung nach außen
- Fähigkeiten und Hemmnisse in Bezug auf berufliche Orientierung
- Einbringen kultureller Ressourcen ins Arbeitsleben
- Konfliktlösungsstrategien
  Reflektion eigener Strategien, für Konflikte im Betrieb und für interkulturell geprägte Konflikte

Im Seminar für arbeitslose Jugendliche liegt der Schwerpunkt auf Selbst- und Fremdwahrnehmung und auf Stärkung der eigenen Potenziale, im Seminar für Auszubildende wird Kommunikation und Konfliktlösung verstärkt behandelt.

5. Methoden

Kernstück der Kompetenztrainings sind die erlebnispädagogischen Anteile, deren Inhalte fortlaufend auf die thematische Orientierung "Beruf" übertragen und in die Potenzialanalyse mit einbezogen werden ("Outdoor-Assessment").
Methodisch-qualitativ ist es für die Zielgruppe benachteiligte Jugendliche erforderlich,

- die Inhalte und Lernerwartungen der Jugendlichen aufzugreifen
- praxis- und körperorientiert zu arbeiten
- "sinnliche" Erfahrungen zu ermöglichen.

Die Methode Hochseilgarten ermöglicht es, sehr persönliche Themen in einer Art und Weise zu bearbeiten, die Jugendliche anspricht und hereinholt, statt sie auszugrenzen. Inhalte, die Jugendlichen theoretisch nur begrenzt vermittelbar sind, werden auf diese Weise körperlich erfahrbar gemacht. Praktische Übungen durchziehen den gesamten Verlauf des Seminars. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Vielfältigkeit der angewendeten Methoden:

- Übungen im Seilgarten (z.B. zur Balance)
- Arbeit mit Symbolen und Ritualen, vor allem zum Einstieg ins Thema und am Ende des Seminarblockes (z.B. symbolisches Verbrennen von Hemmnissen)
- Übungen zur Synchronisierung von Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Mutproben (z.B. Übungen zur Überwindung von Hindernissen)
- Nähe/Distanz-Übungen (Übungen zur Erkenntnis eigener Grenzen)
- Kooperationsübungen (Gemeinsame Lösung von Aufgaben in der Gesamtgruppe und/oder Kleingruppen)

Die jeweiligen Begleitpersonen werden stark in das Seminargeschehen mit einbezogen.
Die Betreuer/Lehrer kennen ihre Gruppen sehr gut und haben eine genaue Einschätzung zum Förderbedarf der einzelnen Jugendlichen. In Absprache mit ihnen kann das Curriculum genau auf diese Bedarfe abgestimmt werden. Auch die Auswertung der Seminare mit den Betreuern/ Lehrern spielt eine große Rolle, weil hier die Lernerfolge gemeinsam reflektiert und ausgewertet werden können.

6. Kosten

Die Durchführungskosten für ein Seminar belaufen sich pro Teilnehmer und Maßnahme auf 200 bis 300 €, je nach Gruppengröße. Für Implementierung in bestehende Systeme und Konzept(weiter-)entwicklung müssen zusätzliche Overheadkosten bereitgestellt werden. Die Höhe der Overheadkosten hängt vom Umfang des Programms ab und von den Strukturen, in die das Programm implementiert werden soll.

7. Effekte

- Emotionale Verankerung

Die Ganzheitlichkeit der Übungen unterscheidet sich stark vom kognitiv geprägten Anforderungsprofil der

Schule oder schulischer Maßnahmen und ermöglicht es, die gemachten Erfahrungen emotional zu verankern. Unsere anfängliche Befürchtung, die Methode eigne sich eher für männliche Jugendliche, hat sich nicht bestätigt. Es lassen sich in der Akzeptanz keine Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen feststellen.
Bestätigt hat sich allerdings die Annahme, dass ein körper- und erfahrungsorientierter Ansatz für Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders empfehlenswert ist.

- Neue Sichtweisen

Die Jugendlichen erhalten die Möglichkeit, ihr Selbstbild zu konkretisieren und mit den Einschätzungen anderer abzugleichen.
Die Begleitpersonen erhalten die Möglichkeiten neue Aspekte und neue Ressourcen bei "ihren" Jugendlichen zu entdecken und daraus neue Impulse für die individuelle Beratung sowie für die Weiterarbeit in der Gruppe zu erschließen.
Dies bestätigt sich auch in den Auswertungsgesprächen mit den begleitenden Pädagogen. Auch die Pädagogen erhalten einen neuen Zugangsweg zu ihren Schülern oder Auszubildenden.

- Effekte für den Arbeitsmarkt

Die Effekte für den Arbeitsmarkt lassen sich nicht unmittelbar feststellen, aber über die Evaluation mit Teilnehmern und Begleitpersonen lässt sich der Nutzen im Einzelnen erschließen.
Erhoben werden die Effekte in Bezug auf den einzelnen Teilnehmer, sowie mit zeitlichem Abstand auf die Gesamtgruppe und den weiteren Lern- und Integrationserfolg. Es zeigt sich, dass die Arbeitsfähigkeit der Gruppen erhöht wird, die Teilnehmer ihre Bewerbungsverfahren erfolgreicher durchlaufen und Ausbildungsabbrüche verhindert werden können.

8. Erfolgsfaktoren

Der Erfolg der Trainings ist abhängig von folgenden Faktoren:

- Zeitpunkt

Am sinnvollsten ist die Platzierung des Seminars im ersten Drittel der Maßnahme oder des Schuljahres. Voraussetzung für ein gelingendes Training ist, dass die Gruppe sich bereits etabliert hat. Das Training kann sich so positiv auf die Gruppenentwicklung auswirken. Wichtig ist auch, dass die Gruppe noch ausreichend gemeinsame Zeit vor sich hat, um Themen, die im Training angesprochen werden oder anklingen weiter bearbeiten zu können.

- Betreuung

Eine kontinuierliche Bezugsperson der Gruppe (Klassenlehrer, Pädagoge) nimmt am Training teil, bringt Fragestellungen aus der bisherigen gemeinsamen Arbeit mit ein und sorgt für die Weiterbearbeitung der aufgerissenen Themen im Alltag. Je intensiver der Kontakt der Betreuungsperson zur Gruppe ist, desto besser gelingt die Implementierung der Trainingsmethoden und -inhalte in die weitere Gruppenarbeit.

- Kooperationsbereitschaft

Die Trainings nach dem vorliegenden Konzept erfordern eine hohe Kooperationsbereitschaft aller Beteiligten. Je aufgeschlossener die begleitenden Pädagogen dem Konzept gegenüber sind, desto mehr positive Effekte können erschlossen und beobachtet werden.

- Flexibilität

Alle handelnden Akteure müssen bereit sein, das Seminarkonzept immer wieder zur Disposition zu stellen und flexibel auf die Bedarfe der Gruppen zu reagieren. Aus diesem Grund bevorzugen wir mittlerweile einen mobilen Kooperationspartner für die erlebnispädagogischen Anteile und verzichten auf den sicherlich spektakulären, aber von den Abläufen her zu starren Hochseilgarten.
Die Stärke des Konzeptes ist das flexible Profil. Das Programm kann sowohl in Phasen der beruflichen Orientierung, als auch zur Stabilisierung bestehender Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse herangezogen werden.

- Einbindung

Als Erfolgsfaktor erweist sich, dass die federführende Trainerin den gesamten Verlauf von der Organisation der Trainings über die Kontaktaufnahme mit Institution und Teilnehmern, die Durchführung bis zur Auswertung hin begleitet. So kann das Konzept und die Durchführung "aus einem Guss" teilnehmerorientiert gestaltet werden.

In unserem Fall stellt die Trainerin optimalerweise auch eine Schnittstelle her zu der Seminarreihe für Fachkräfte der Jugendberufshilfe, an der einige der Begleitpersonen ebenfalls teilnehmen oder teilgenommen haben.

- Nachhaltigkeit

Das Konzept beginnt, sich unabhängig von der Förderung durch EQUAL zu etablieren. Zwei an der Entwicklungspartnerschaft M.A.R.E. beteiligte Gebietskörperschaften haben die Kompetenztrainings auf eigene Kosten in bestehende Maßnahmen aufgenommen. Die Akteure sind:

- das Amt für Arbeitsförderung in Offenbach, das das Kompetenztraining in das Programm "Ausbildung statt Sozialhilfe" integriert hat

- der Kreis Offenbach, der das Training in der im Rahmen von EQUAL erprobten Weise im Rahmen eines Berufsvorbereitungskurses "Berufspraxis plus" durchführt.

9. Fazit

Unsere berufliche Erfahrung ist geprägt von einer Vielzahl partikularer Ansätzen mit dem Ziel, Jugendlichen die Standards beizubringen, die für erfolgreiche Bewerbungen, für die Einbindung in den Betrieb etc. erforderlich sind. Unsere Versuche, über Maßnahmen Erfolge zu erzielen, sind häufig zum Scheitern verurteilt, weil sich Jugendliche passiv oder aktiv diesen Anpassungsmaßnahmen entziehen. Die damit verbundenen Störungen sind Quelle des als beruflich und persönlich wahrgenommenen Misserfolgs der Beteiligten.
Wichtig bei dem Konzept der Kompetenztrainings ist es, Jugendliche nicht isoliert von ihren beruflichen Bezugspersonen zu schulen, sondern diese in die Trainings mit einzubeziehen und damit den Transfer der gemachten Erfahrungen auch in dem Zusammenhang der weiteren Zusammenarbeit der Beteiligten sicherzustellen.
Die Trainings ermöglichen dies in einer sehr direkten, unmittelbar wahrnehmbaren Form, nicht in einem lediglich kopfgesteuerten Transfer. Die Trainings dienen dazu, theoretisch nur sehr komplex vermittelbare Sachverhalte in einer komplexitätsreduzierenden Form erlebbar und zugänglich zu machen. Es hat sich bewährt, eine vielseitig erprobte Methode aus der Erlebnispädagogik mit Inhalten der Berufsorientierung zu kombinieren, um direkte Ergebnisse zu erzielen. Die positiven Erfahrungen des Teilprojektes legen den Schluss nahe, dass das methodische Vorgehen nicht nur für Jugendliche mit Migrationshintergrund geeignet ist, sondern insgesamt für Menschen in Übergangssituationen, insbesondere bei Fragen der beruflichen Neu- oder beruflichen Orientierung, eine wichtige Rolle spielen kann.
Da es sich um eine kompakte Form handelt, kann sie nicht mit anderen Maßnahmen konkurrieren, kann aber in bestimmten Situationen sehr effektiv und einfach eine Lücke schließen, die sonst nicht geschlossen werden kann, wenn eine ganzheitliche Wahrnehmung und Eigenwahrnehmung der Jugendlichen fehlt.

Diese Methode wäre immer dann anzuwenden, wenn auf konventionellem Wege keine zufriedenstellenden Ergebnisse erreicht werden können. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn sich Jugendliche abweichend und störend verhalten. Für diese, aber auch für andere Zielgruppen, kann dieser Weg eine weitere produktive Zusammenarbeit ermöglichen, ohne dass es zur Ausgliederung der Jugendlichen aus dem Qualifizierungs- und Unterstützungssystem kommt.
Deshalb kann die Empfehlung ausgesprochen werden, diese Kompetenztrainings als festes Modul der beruflichen Integration zu bewerten und in die entsprechenden Planungen und Maßnahmen mit aufzunehmen:

- als Baustein der Kompetenzfeststellung bestehender berufsvorbereitender Maßnahmen (z.B. der neuen Förderstruktur für benachteiligte Jugendliche im SGB II)

- als Bestandteil der berufsschulischen Vollzeitlehrgänge (BVJ, BGJ).

Kontakt

Antonieta Gonzales / Petra Lölkes
Gesellschaft für Jugendbeschäftigung
069 / 79 20 16 30 und 069 / 979 20 16 30
petra.loelkes@gjb-Frankfurt.de
antonieta@web.de

Cemalettin Özer

EP IN.OWL - Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe, Bielefeld

"Vorbilder sind gefragt" - Ehrenamtliches Engagement von MigrantInnen in Integrationshelfer- und Patinnennetzwerken

Ich möchte Ihnen einen weiteren bzw. anderen Ansatz von beruflicher Integrationsarbeit vorstellen. Mein Name ist Cemalettin Özer und meine Einrichtung ist Träger des MiM-Projektes (MiM heißt: MigrantInnen integrieren MigrantInnen) der Entwicklungspartnerschaft IN.OWL (Innovationsnetzwerk Ostwestfalen-Lippe).

Charakteristika/ Besonderheiten des innovativen Ansatzes:

In so schwierigen Zeiten des Arbeitsmarktes sind die MigrantInnen besonders stark von der Arbeitslosigkeit betroffen. Aber das ist nichts besonderes für Sie, denn Sie wissen, dass auch Minderheiten in anderen Ländern, es schwerer haben. Aus diesem Grund gibt es schon immer ein ehrenamtliches Netzwerk von Verwandten und Bekannten, welche sich gegenseitig bei Behördengängen, Schriftverkehr und Arbeitsplatzvermittlung unterstützen. D.h. die individiuelle, ehrenamtliche Arbeit und Unterstützung ist für Migrant/innen eine Selbstverständlichkeit im Gegensatz zu den Einheimischen, wo eine organisierte ehrenamtliche Tätigkeit wie z.B. in Vereinen eher die Regel ist. Wenn man die eingesparten Kosten dieser ehrenamtlicher Arbeit seit der Anwerbung von "Gastarbeitern" beziffern würde, müsste man viele Bundesverdienstorden vergeben. Dieses Engagement ist Hauptgegenstand des IntegrationshelferInnenansatzes.

Ein weiteres wichtiges Element, welches wir in unserem MiM- Projekt eingesetzt haben, sind die Vorbilder/innen für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Jugendliche, denen in der Schule dauernd von Lehrer/innen gesagt wird, dass sie doch eine Chance auf einen Ausbildungsplatz haben, glauben diesen Lehrer/innen nicht in dem Maße, als wenn ein/e Jugendliche/r mit Migrationshintergrund und gleichen Bedingungen spricht, der oder die es, aus gleichen Bedingungen geschafft hat. Diese Vorbilder haben wir in dem Ansatz des Patinnennetzwerkes eingebracht.

Es haben sich nach einer Akquisephase durch die Träger 18 Integrationshelfer/innen und im Durchschnitt 15 Patinnen sich an dem MiM-Projekt beteiligt. Diese haben wir gemeinsam in Workshops qualifiziert. Die Themen waren u.a. Beratungsstellen in der Region, Beratungsgrenzen und Anwendung des migrantenspezifischen Förder- und Coachingplanes.

Diese Workshopinhalte wurden in Rücksprache mit den I-Helfer/innen und Patinnen erarbeitet und an Samstagen ganztägig durchgeführt. Einige der Workshops wurden wiederholt angeboten.

Wichtige Erfolgskriterien der Qualifizierungsworkshops sind:

Die I-Helfer/innen wurden in ihren Regionen aktiv und haben zunächst Bekannten und Freunden ihre Unterstützung angeboten und Mithilfe der Förder- und Coachingpläne dokumentiert. Für die ehrenamtliche Arbeit bekamen sie eine Aufwandsentschädigung von 100 € im Monat. Nach einiger Zeit wurde über Mund-zu-Mund-Propaganda das Angebot der I-Helfer/innen so bekannt, dass auch Behörden und Beratungsstellen nach den I-Helfer/innen fragten. Auf der anderen Seite gab es eine Warteliste für I-Helfer/innenbewerber/innen. Die Ergebnisse des I-Helfer/innenansatzes sind:

Beim Patinnenansatz geht es in erster Linie um die präventive berufliche Beratung von jungen Mädchen mit Migrationshintergrund. Hierbei gehen Patinnen in Schulen mit einem hohen Anteil an Migrantinnen und bieten den Lehrer/innen an, das Projekt in Klassen vorzustellen und den Mädchen bieten sie dann weitergehende Einzelgespräche mit einem Förder- und Coachingplan an. Die Mädchen, die bereits arbeitslos sind, werden zu Qualifi-

zierungs- und Beratungsstellen begleitet und vermittelt. Innerhalb des Projektes wurde für die arbeitslosen Migrantinnen ein TIP-Lehrgang (Testen, Informieren und Probieren) als Modellprojekt für Migrantinnen weiterentwickelt. Dieses Modellprojekt war trotz der dreimonatigen Dauer für die Teilnehmerinnen eine wichtige Hilfe. Bei dieser Maßnahme haben wir auch die Patinnen als Motivatorinnen und Unterstützerinnen eingesetzt.

Das Projekt ist ein Kooperationsprojekt mit drei AWOs in OWL, die hauptsächlich den Integrationshelfer/innenansatz durchgeführt haben. Ich möchte dieses Forum hier auch nutzen, um mich bei den nationalen Ko-Finanzierern zu bedanken, die das Projekt von Anfang an unterstützt haben und somit erst innerhalb von EQUAL möglich gemacht haben.
Ich möchte Ihnen mit letzten Folie die Empfehlungen aus der Praxis weitergeben. Insbesondere für erfolgreiche Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen ist zu beachten, dass der Einsatz von Dozent/innen mit interkultureller Kompetenz mit und ohne Migrationshintergrund ein ganz wichtiger Bestandteil des Erfolges ist.

Der Einsatz von Vorbildern ist der weitere wichtige Punkt für die Arbeitsmarktintegration.

Kontakt

Cemalettin Özer
Mozaik Consulting Interkulturelles Bildungs- und Beratungszentrum
0521 / 96 68 20
oezer@mozaik.de

Anna Renkamp

EP IN.OWL - Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe

Hilde Simon

EP M.A.R.E. - Migration und Arbeit Rhein-Main Regionale Entwicklungspartnerschaft

Zusammenfassende Handlungsempfehlungen des Forum II

1. Ansprechen und motivieren

Anbieter von Beratung und Qualifizierungsmaßnahmen erreichen ihre Zielgruppe besser, wenn sie auch muttersprachliche Informationsmaterialien verwenden, Informationsveranstaltungen in Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen, Sportvereinen, Moscheevereinen o.ä. und in deren Räumlichkeiten durchführen. Berichte und Meldungen in muttersprachlichen Medien sorgen für zusätzliche Verbreitung. So entstehen Schneeball-Effekte.
Für die berufliche Förderung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund ist eine intensive muttersprachliche Elternarbeit unerlässlich. Sie brauchen Informationen und Argumente, um ihre Kinder unterstützen zu können.

2. Potenziale entdecken und gezielt fördern

Aus dem Migrationshintergrund resultierende besondere Potenziale, wie Zweisprachigkeit, erhöhte Flexibiliät und Mobilität sowie Erfahrungen in interkulturellen Kontexten, sind wichtige Ressourcen im Integrationsprozess. Es gilt, sie zu erkennen, zu bewerten und zu fördern. Bei der Durchführung von Assessments, der Erstellung von Integrationsplänen, bei Bewerbungstrainings und der Arbeitssuche sollten MigrantInnen unterstützt werden, durch eine ganzheitliche Sicht ihre persönlichen Stärken zu erkennen und zu vermarkten. Für Unternehmen sind diese Kompetenzen im Zuge der Globalisierung und dem Zugang zu neuen Märkten und Kunden hilfreich.

3. Kompetenzen feststellen und entwickeln

Assessment Center sind hervorragend geeignet, um Potenziale und Stärken von Migrantinnen und Migranten festzustellen, Informationen über die individuellen beruflichen Potenziale zu ermitteln und das individuelle Berufswahlspektrum zu erweitern, wenn sie keine kulturell "irritierenden" und spielerischen Aufgaben verwenden. Bei Assessments für Menschen mit geringen Sprachkenntnissen ist darauf zu achten, dass sie nicht zu "sprachlastig" sind.

Sowohl für den schulischen als auch für den außerschulischen Bereich sollte eine systematische Verzahnung mit anderen Instrumenten der Berufsorientierung und Arbeitsintegration erfolgen. Hier sind die potenziellen Geldgeber (Schule, Arbeits- und Sozialverwaltung, Wirtschaft) gefragt, das Instrument als Standardinstrument zu etablieren und sinnvoll mit anderen Maßnahmen zu verknüpfen (z.B. durch die Gründung von Kompetenzzentren).

Um Vergleichbarkeit und Transparenz für die Nutzer und Geldgeber herzustellen, sind die Anbieter von Assessment Center gefordert, Qualitätsstandards zur Durchführung und zur Dokumentation der Ergebnisse (z.B. in Form von Stärkenprofilen) zu erarbeiten und zu etablieren.

Bei Jugendlichen, die sich abweichend und störend verhalten und die durch konventionelle Methoden der beruflichen Orientierung nicht erreicht werden, ermöglicht der Einsatz erlebnispädagogischer Elemente neue Sichtweisen und Zugänge zu Potenzialen und Hemmnissen - nicht nur für die Jugendlichen, sondern auch für ihre Lehr- und Fachkräfte. Erlebnispädagogische Kompetenz- und Konflikttrainings sollten als Baustein in berufsvorbereitende Maßnahmen oder berufschulische Vollzeitlehrgänge (BVJ, BGJ) integriert werden.

4. Beraten und qualifizieren

Beraterinnen und Berater von arbeitslosen MigrantInnen und von MigrantInnen beim Übergang Schule - Beruf sollten über interkulturelle Kompetenzen verfügen. Durch die Initiative von EQUAL-

Projektpartnern wurde interkulturelle Kompetenz in die Qualitätsstandards für Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung aufgenommen, die der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge verabschiedet hat. Interkulturelle Kompetenz wird auch als Modul in der Aufbauschulung der Fortbildung der Bundesagentur für Arbeit für zukünftige FallmanagerInnen angeboten.
Bei diesem Curriculum wird auf die Erfahrungen von EQUAL-Projekten zurückgegriffen, die erfolgreich Fortbildungen in interkultureller Kompetenz für Fachkräfte der Beschäftigungsförderung aus dem kommunalen Bereich und Arbeitsagenturen durchgeführt haben.

Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften (ARGE), Kommunen und Bildungseinrichtungen sollten bei gleicher Fachkompetenz verstärkt MigrantInnen mit interkultureller Kompetenz als BeraterInnen einstellen, um Hemmschwellen zu senken und über die Zweisprachigkeit einen leichteren Zugang zu den Zuwanderern zu finden.

5. Akteure vernetzen

Projekte zur Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen sollten stärker mit Migrantenselbstorganisationen kooperieren.

Allein in NRW existieren beispielsweise 2.500 Migrantenorganisationen, in denen 60 Prozent aller MigrantInnen organisiert sind. Kammern, Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften (ARGE) und Bildungseinrichtungen sollten Kooperationen mit Migrantenorganisationen eingehen und Berührungsängste abbauen.
Die Kooperation bringt Vorteile hinsichtlich des Zugangs zur Zielgruppe sowie möglicher Arbeitsplätze im Umfeld von MigrantInnen. Wenn Netzwerke installiert werden, sollte ein professionelles Netzwerkmanagement finanziert werden.

6. MigrantInnen übernehmen Vorbildfunktion

Selbsthilfepotenziale von Migrantinnen und Migranten gilt es zu aktivieren, ehrenamtliches Engagement von MigrantInnen sollte mit professionell umgesetzten Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen verknüpft werden.
MigrantInnen, insbesondere beruflich erfolgreiche MigrantInnen können Vorbildfunktion übernehmen, z.B. für Sprachkurse und formale Abschlüsse motivieren. Finanzielle Ressourcen sollten von den Mittelgebern für die professionelle Begleitung sichergestellt werden. So gelingt es, die Eingliederungsziele zu erreichen.

7. Positive Beispiele öffentlich kommunizieren

Erfolgreiche Beispiele und Projekte, positive Beispiele ehrenamtlichen Engagements und gelungener beruflicher und sozialer Integration müssen bekannt gemacht und durch ihren Vorbildcharakter nachhaltig zu einer veränderten Praxis in den Institutionen und in der Gesellschaft beitragen.

8. Integrationsarbeit ist Querschnittsaufgabe in der Beschäftigungsförderung

Die Beachtung und Berücksichtigung migrationsspezifischer Aspekte ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal sozialer und beschäftigungsfördernder Arbeit. Sie bewegt sich in dem Spagat zwischen Gleichmacherei und falschen Kulturalisierungen. Die Lösung liegt auf der Ebene der individuellen Fallarbeit in einem ganzheitlichen Ansatz und auf der strukturellen Ebene in der interkulturellen Öffnung von Institutionen. Erst die Beachtung dieser beiden Ebenen und die lebendige Verknüpfung von Personal- und Organisationsentwicklung gewährleistet, dass Migrantinnen und Migranten die erforderlichen beruflichen Chancen eröffnet werden.

Kontakt

Anna Renkamp
Bertelsmann Stiftung
0521 / 520 16 90; anna.renkamp@bertelsmann.de

Hilde Simon
GOAB GmbH
069 / 98 64 88 43; simon@goab.de

FORUM III

Schlüsselqualifikationen – Deutsch im Beruf
Modelle beruflicher Sprachförderung im Netzwerk

Moderation: **Dott. Matilde Grünhage-Monetti**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn

Bernd D. Wehnert

EP ProInteCra - Professional Integration of Immigrants in Skilled Crafts
bundesweite EP des Handwerks

Einführung in das Forum III

Wenn wir von der Schlüsselqualifikation - Deutsch im Beruf reden, so ist damit die kommunikative Kompetenz in beruflichen Kontexten gemeint.
Berufliche Kontexte stellen hohe Anforderungen an die kommunikativen Kompetenzen aller beteiligten Kommunikationspartner (es sind nicht nur einfach Kenntnisse der deutschen Sprache, wie sie heute von der Politik gefordert werden).

Für Beschäftigte und Auszubildende mit Migrationshintergrund ist kommunikative Kompetenz zwar nur eine, aber eine wichtige Voraussetzung für die berufliche Integration. Wie sieht im Moment die Realität aus?

Junge Migranten sind in der beruflichen Ausbildung des Dualen Systems unterrepräsentiert und diese ist durch hohe Abbrecherquoten gekennzeichnet. In beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen werden sie z.T. ausgegrenzt (das hat nicht nur mit Diskriminierung zu tun) und in den Betrieben haben sie geringere Chancen sich zu qualifizieren oder werden einfach übergangen.

Die kommunikative Kompetenz spielt als Schlüsselqualifikation in allen genannten Bereichen eine entscheidende Rolle. **Wir** können unseren Beitrag zur Integration durch eine bedarfsgerechte Sprachförderung leisten: Wir stellen uns hier als Netzwerk vor, genauer gesagt, als Netzwerk von Netzwerken.

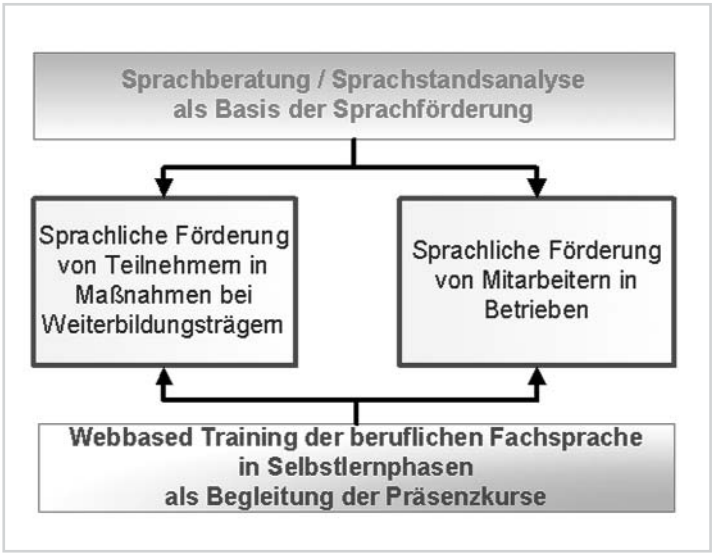
Unserer Erfahrung nach ermöglichen nur Netzwerke eine sinnvolle Sprachförderung. Migranten/innen sollen eine Sprachförderung erhalten, die ihren und unseren Bedürfnissen der Integration in unsere Gesellschaft entsprechen, z.B. im Betrieb und in einer Aus- oder Weiterbildung.

Was muss ein Sprachfördernetzwerk leisten?

Das Netzwerk soll Angebote bereitstellen, die **den ermittelten Bedarfen und Bedürfnissen entsprechen**. Einige Möglichkeiten wollen wir als "Good-Practice"-Beispiele aufzeigen:

An erster Stelle ist die **trägerübergreifende Sprachberatung** zu nennen, wie sie in der Region Starkenburg von 17 unabhängigen Sprachkursanbietern praktiziert wird.

Im Raum Unna gibt es eine berufliche Sprachförderung parallel zu beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, die wir **mobile Sprachberatung** genannt haben, weil sie flächendeckend vor Ort, wo die Qualifizierungsmaßnahme durchgeführt wird, dem jeweiligen Bedarf und den Bedürfnissen der Teilnehmer mit Migrationshintergrund entsprechend tätig wird.



Die Akteure und Akteurinnen des 3. "Good-Practice"-Beispiels sind in den Betrieben von Süd-Westfalen tätig und erarbeiten mit den Mitarbeitern der Betriebe die am jeweiligen Kontext orientierte **Sprache am Arbeitsplatz**.

Die **fachsprachliche Förderung mit Coaching über das Internet** der Handwerkskammer Aachen ist über das Internet vernetzt und bietet berufs- oder ausbildungsbegleitend allen Lernern ein fachsprachliches Lernprogramm und eine individuelle Lernbegleitung über eine Lernplattform an, die von Schulen, Betrieben und Weiterbildungsträgern genutzt wird.

Allen Beispielen ist gemeinsam, dass gleichzeitig zur Sprachkompetenz auch die **Eigenverantwortung**, das **selbst bestimmte Lernen für die persönlichen Ziele** gefördert wird.

Netzwerke bieten naturgemäß Möglichkeiten, die ein einzelner Träger nicht hat. Nutzbar zu machen sind solche Möglichkeiten, um eine bessere Qualität der Sprachförderung im Sinne der besseren beruflichen Integration zu erzielen.

Was bedeutet das in der praktischen Umsetzung?

Wenn ein Netzwerk sinnvoll für berufliche Integration arbeiten will, muss es Bedarfe am Arbeitsplatz und der Ausbildung erkennen und flexibel auf die Bedürfnisse der Migrantinnen und Migranten eingehen können. Es muss offen für weitere Anbieter der Sprachförderung sein und für alle Beteiligten gleichermaßen nutzbar sein. Ein Netzwerk vor Ort bzw. in der Region sollte in diesem Sinn in allen o.g. Bereichen Sprachförderung anbieten.

Eine qualitativ hochwertige Durchführung kann jedoch nur dann gewährleistet werden, wenn alle **Beteiligten Vorteile** in der Arbeit des Netzwerkes sehen: Die Migrantinnen und Migranten, die durchführenden Institutionen und die Auftraggeber (öffentliche Auftraggeber und/ oder Arbeitgeber).

Welche Vorteile können das sein?

- Migranten erleben, dass **ihr Bedarf** in der jeweiligen Situation für Sie **ermittelt wird** und sie **fair und transparent beraten** werden, wo sie eine adäquate Sprachförderung bekommen können, also auch ihre Bedürfnisse nicht übergangen werden.

- Die Institutionen der Sprachförderung können den Teilnehmern mit Migrationshintergrund zu dem maximal erreichbaren **Erfolg verhelfen**, und damit eigene Erfolge gegenüber dem Auftraggeber nachweisen.

- Der Auftraggeber hat die Sicherheit, dass **nicht am Bedarf vorbei geschult** wird.

Welche praktischen Erfahrungen der genannten Netzwerke bisher schon vorliegen, wird in den folgenden Präsentationen dargestellt.

Kontakt

Bernd D. Wehnert
Online-Akademie auf Gut Rosenberg,
Handwerkskammer Aachen
02407 / 908 91 55
bernd.wehnert@hwk-aachen.de

Estefania Cuadrado Luque

EP Region Starkenburg und Partner,
Südhessen

Sprachberatung im Verbund – trägerunabhängig und standardisiert

Ich freue mich, Ihnen den Schwerpunkt "Innovative Maßnahmen zur Verbesserung der Sprachkompetenz" der Entwicklungspartnerschaft "Region Starkenburg und Partner" vorzustellen.

Die Region Starkenburg ist ein freiwilliger Zusammenschluss der vier südhessischen Landkreise und der kreisfreien Stadt Darmstadt; zusätzlich kooperieren in der Entwicklungspartnerschaft noch die im Süden Hessens angrenzenden Nachbarkreise Rhein-Neckar und Neckar-Odenwald und die Stadt Worms.

Die Oberziele unseres Schwerpunkts sind Vernetzung und Qualitätsentwicklung im Bereich Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache für unsere Region.

Zum Oberziel "Qualitätsentwicklung"

Wir haben ein Sprachberatungskonzept entwickelt, das aus den folgenden Komponenten besteht:

- Interview zur Analyse der mündlichen Sprachkompetenz
- Schriftlicher E-Test
- Einstufungsempfehlung

und entsprechend Verfahren und Abläufe mit mehreren Beteiligten (z.B. mit den kommunalen Beschäftigungsförderern der Kreise Groß-Gerau und Darmstadt-Dieburg) definiert und getestet.

Wir konnten das **Goethe-Institut** und das **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (kurz: BAMF)** gewinnen, unsere Arbeit zu unterstützen. Sie stellten uns den **Einstufungstest (E-Test)** zur Verfügung.

Mit unserem Sprachberatungskonzept ist es gelungen:

- die Qualität der Beratung zu steigern und messbar zu machen
- an den Bedürfnissen unserer Kunden und Kundinnen orientiert zu arbeiten
- die Einstufung, die Kursvermittlung und die Empfehlung transparent zu gestalten
- Migrantinnen und Migranten zu befähigen, auf der Basis einer qualifizierten Sprachberatung selbständig den passenden Kurs zu finden
- ein Instrument zu entwickeln, den regionalen Bedarf an Sprachförderprogrammen quantitativ und qualitativ zu erheben.

Die Frage der Sicherung und Verbreitung der Arbeitsergebnisse über die EQUAL-Förderung hinaus führte zur Gründung und Etablierung des **Sprachverbunds Deutsch in Starkenburg** im März 2003. Inzwischen wird der Verbund getragen von 17 Sprachkursträgern der Region und dem Sprachenzentrum der Technischen Universität Darmstadt in beratender Funktion.

Mit dem Verbund

- haben sich Sprachkursträger mit unterschiedlichen Interessen und Zielgruppen an einen Tisch gesetzt und gemeinsame Qualitätsstandards in der Sprachberatung definiert.
- ist ein Forum zum fachlichen Austausch entstanden, das sich trägerübergreifend über DaF- bzw. DaZ-relevante Themen in der Region austauscht.
- wurde erreicht, dass Sprachkursträger sich darauf einigten, die Einstufungsempfehlungen der Partner mit Hilfe eines einheitlichen Einstufungsformulars zu akzeptieren.
- stellen sich die regional verankerten Netzwerke als qualitätsvolle Bietergemeinschaften auf.

Die gemeinsam abgesprochenen Qualitätskriterien in der Sprachberatung des Sprachverbunds lauten:

1. Die Niveaustufen der Kurse orientieren sich am Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (A1-C2).

2. Die Sprachberatung sollte die Analyse sowohl der mündlichen als auch der **schriftlichen** Sprachkompetenz beinhalten (ein Testpool an Einstufungstests soll allen Partnern bekannt sein und akzeptiert werden).

3. Die Sprachberatung mündet in einer trägerunabhängigen Einstufungsempfehlung, die in einem einheitlichen Formular fixiert wird. (Diese Idee lässt sich ohne weiteres zu einem Sprachpass weiterentwickeln.)

Erstrebenswert ist eine solche **Sprachberatung im Verbund** für alle Beteiligten: für die Kursteilnehmer/innen, die Multiplikator/innen, die Sprachkursträger und die Auftraggeber.

Es erhöhen sich sowohl die Transparenz als auch die Qualitätssicherheit für alle Beteiligten. Und es zeigt sich das Potenzial des Themas "Sprachberatung": von einem konkreten Instrument zur Einstufung über ein Erhebungsmittel von Bedarfen hin zum Ausgangspunkt trägerübergreifender Kooperation.

Kontakt

Estefania Cuadrado Luque
Kreisvolkshochschule Groß-Gerau
06144 / 334 99 09
sprachberatung@kvhsgg.de

Rotraud Meyer

EP AMiKU - Arbeit für Migranten - Neue Wege in den Arbeitsmarkt im Kreis Unna

Qualifizierungsbegleitende Maßnahmen in der Region

Ich stelle Ihnen das Projekt MiQ vor. "MiQ" steht für "Migrantinnen- und Migranten - Qualifizierung". "MiQ" ist ein Teilprojekt der EP "AMiKU - Neue Wege in den Arbeitsmarkt im Kreis Unna".

Der Kreis Unna - nördlich, östlich und südlich von Dortmund gelegen - hat knapp 430 000 Einwohner, etwa 34 000 haben eine ausländische Staatsangehörigkeit, davon 20 000 die türkische. Die Zahl der arbeitssuchenden Ausländer ist dreimal so hoch wie die der deutschen Staatsangehörigen. Hinzu kommen die Personen mit Migrationshintergrund, die einen deutschen Pass haben (z.B. Aussiedler), die statistisch nicht gesondert erfasst werden. In mindestens der Hälfte der Migrantenfamilien wird ausschließlich oder überwiegend die Sprache des Herkunftslandes gesprochen.

Die **Zielgruppe** des Projekts MiQ sind Migrantinnen und Migranten in Umschulungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit sowie in Qualifizierungsmaßnahmen des Fachbereichs Arbeit und Soziales des Kreises Unna.

- Dies sind Menschen mit Ausbildung in ihrem Herkunftsland, die bei uns nicht oder nicht adäquat anerkannt wird. Folglich bleiben sie von einer Arbeitsaufnahme in ihrem früheren Arbeitsfeld bei uns in Deutschland ausgeschlossen.
- Dies sind Menschen ohne Ausbildung in ihrem Herkunftsland, sehr wohl aber mit Berufserfahrung, sogenannte "Geringqualifizierte".
- Dies sind Menschen mit unterschiedlich langem Aufenthalt in Deutschland.
- Dies sind Menschen mit unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen, also Lernerfahrene bis hin zu Lernungeübten.

Gemeinsam ist ihnen,

- dass sie in Deutschland arbeiten möchten,
- dass sie die deutsche Fachsprache des jeweiligen Berufsfeldes kaum oder unzureichend verstehen und sprechen,
- dass sie keine oder unzureichende Kenntnisse des deutschen Arbeitsmarktes haben und
- dass sie nicht wissen, wie sie sich erfolgreich um eine Arbeitsstelle bewerben können.

Die **Inhalte** der mobilen berufsbezogenen Sprachförderung richten sich nach dem Bedarf der Teilnehmer und dem Ziel der jeweiligen Maßnahme. Unser Angebot umfasst

- Kommunikationstraining
- fachsprachliche Grundlagen
- Umgang mit Fachtexten
- Geschäftsbriefe
- Lernmethoden

Durch die zusätzliche Sprachförderung bauen die Teilnehmer zugleich Sprachdefizite und Sprechängste ab.

Mobile berufsbezogene Sprachförderung wird **vor Ort in den Räumen der Bildungseinrichtung** durchgeführt. Deshalb ist das Interesse der TN und der unterschiedlichen Bildungseinrichtungen an der zusätzlichen Sprachförderung besonders groß.

Die Durchführung erfolgt in Form des **Kleingruppenunterricht**s mit 2 - 6 Teilnehmern

- entweder während der Unterrichtszeit
  - im Unterricht als unterstützende Zweitlehrkraft
  - parallel zum Unterricht in einem separaten Raum
- oder außerhalb der regulären Unterrichtszeit.

Die Zahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden (2-4 je Gruppe), die Unterrichtszeit und die Unterrichtsinhalte werden mit den Teilnehmern und dem Maßnahmeträger abgesprochen.

Während der Betriebspraktika bieten wir Praktikumsbesuche an. Sie dienen sowohl der Sprachstandsermittlung der Teilnehmer als auch der Ermittlung der besonderen sprachlichen Anforderungen und Erwartungen im jeweiligen Arbeitsfeld seitens der Kollegen und Vorgesetzten.

Mobile berufsbezogene Sprachförderung bietet Vorteile für die Teilnehmer und die Bildungseinrichtungen.

Die Vorteile für die Teilnehmer:

- es gibt keine zusätzlichen Wege(-zeiten)
- es entstehen keine zusätzlichen Kosten
- die trägerunabhängige Ermittlung des individuellen Sprachförderungs-Bedarfs
- der individuelle und handlungsorientierte Fachspracherwerb
- die Verbesserung der mündlichen und schriftlichen Kommunikation
- die Förderung des eigenverantwortlichen Lernens
- der Abbau von Benachteiligungen gegenüber anderen Mitbewerbern um Aufnahme in Umschulungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen
- der Abbau von Benachteiligungen gegenüber anderen Maßnahmeteilnehmern/Mitbewerbern um einen Arbeitsplatz
- die Verbesserung ihres Maßnahmeerfolgs.

Die Vorteile für die Bildungseinrichtungen:

- die Erweiterung des Maßnahmeangebotes
- die Erweiterung der Teilnehmer - Auswahlmöglichkeiten unter den Interessenten an einer Umschulungs- oder Qualifizierungsmaßnahme
- die Verbesserung des Maßnahmeerfolgs.

Unser **Projektziel** ist eine **Qualitätsverbesserung aller Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen** durch

- Erfolgsoptimierung der theoretisch-fachlichen Ausbildung
- Erfolgsoptimierung der praktischen Ausbildung/ Betriebspraktika
- Verbesserung der Chancen für Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt.

Kontakt

Rotraud Meyer
Werkstatt im Kreis Unna
02306 / 97 92 30
r.meyer@werkstatt-im-kreis-unna.de

Ulrich Bechmann

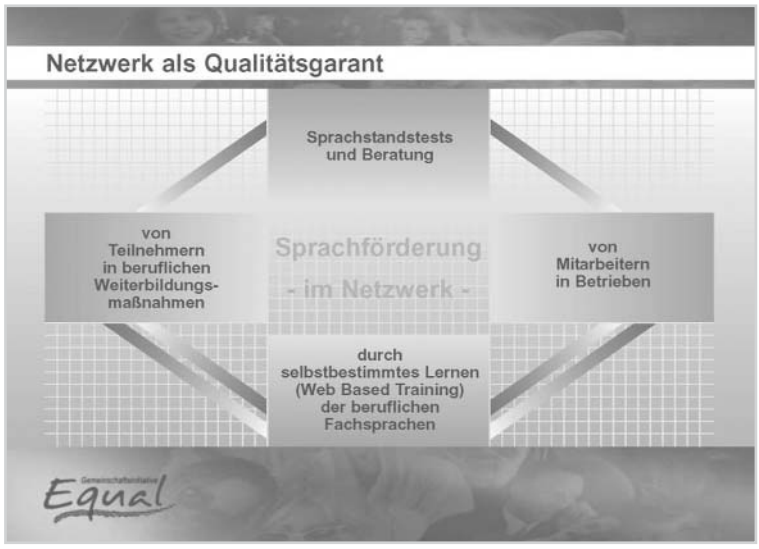
EP AMiKU - Arbeit für Migranten - Neue Wege in den Arbeitsmarkt im Kreis Unna

Bernd D. Wehnert

EP ProInteCra - Professional Integration of Immigrants in Skilled Crafts

Protokoll des Forum III

An diesem Forum beteiligten sich neben der Moderatorin und den vier ReferentInnen zunächst 17 TeilnehmerInnen; später kamen noch vier weitere Personen hinzu.



Die Moderatorin, Dott. Matilde Grünhage-Monetti/ Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn, begrüßte die TeilnehmerInnen und stellte kurz die ReferentInnen mit ihren Themen vor. Alle folgenden Redebeiträge wurden foliengestützt vorgetragen. Nach jedem Beitrag wurden Verständnisfragen zugelassen; auf grundlegende Anmerkungen und Beiträge sollte aber erst in der abschließenden Diskussion eingegangen werden.

In diesem Forum wurde ein schlüssiges Gesamtkonzept für eine sinnvolle und nachhaltige berufsbezogene Sprachförderung vorgestellt, das von insgesamt vier verschiedenen Entwicklungspartnerschaften des thematischen Netzwerkes "Neue Wege zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten" entwickelt wurde.

Einführend gab Bernd Wehnert von der Online-Akademie bei der Handwerkskammer Aachen einen Überblick über das Konzept einer bedarfsgerechten und vernetzten Sprachförderung für MigrantInnen. Das Konzept umfasst folgende Themenschwerpunkte:

- Trägerunabhängige Sprachberatung im Verbund
- Berufsbezogene Sprachförderung in Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Arbeitssprache Deutsch in, mit und für Unternehmen
- Web based Training zur Förderung der fachsprachlichen Kompetenzen von MigrantInnen

Indem diese Aspekte der Sprachförderung in **einer Region** vernetzt angeboten werden, ergeben sich wesentliche Vorteile für MigrantInnen, durchführende Institutionen und Betriebe/öffentliche Verwaltungen. Die benannten Aspekte einer bedarfs- und bedürfnisorientierten Förderung von "Deutsch als Zweitsprache" im Netzwerk wurden durch MitarbeiterInnen aus den vier Entwicklungspartnerschaften in unterschiedlichen Regionen bzw. an verschiedenen Standorten entwickelt und erprobt.

Sprachberatung im Verbund – trägerunabhängig und standardisiert

Estefania Cuadro Luque und Dr. Petra Reineke
EP Region Starkenburg und Partner, Südhessen

An der Sprachberatung im Verbund in der Region Starkenburg sind 17 verschiedene Sprachkursträger

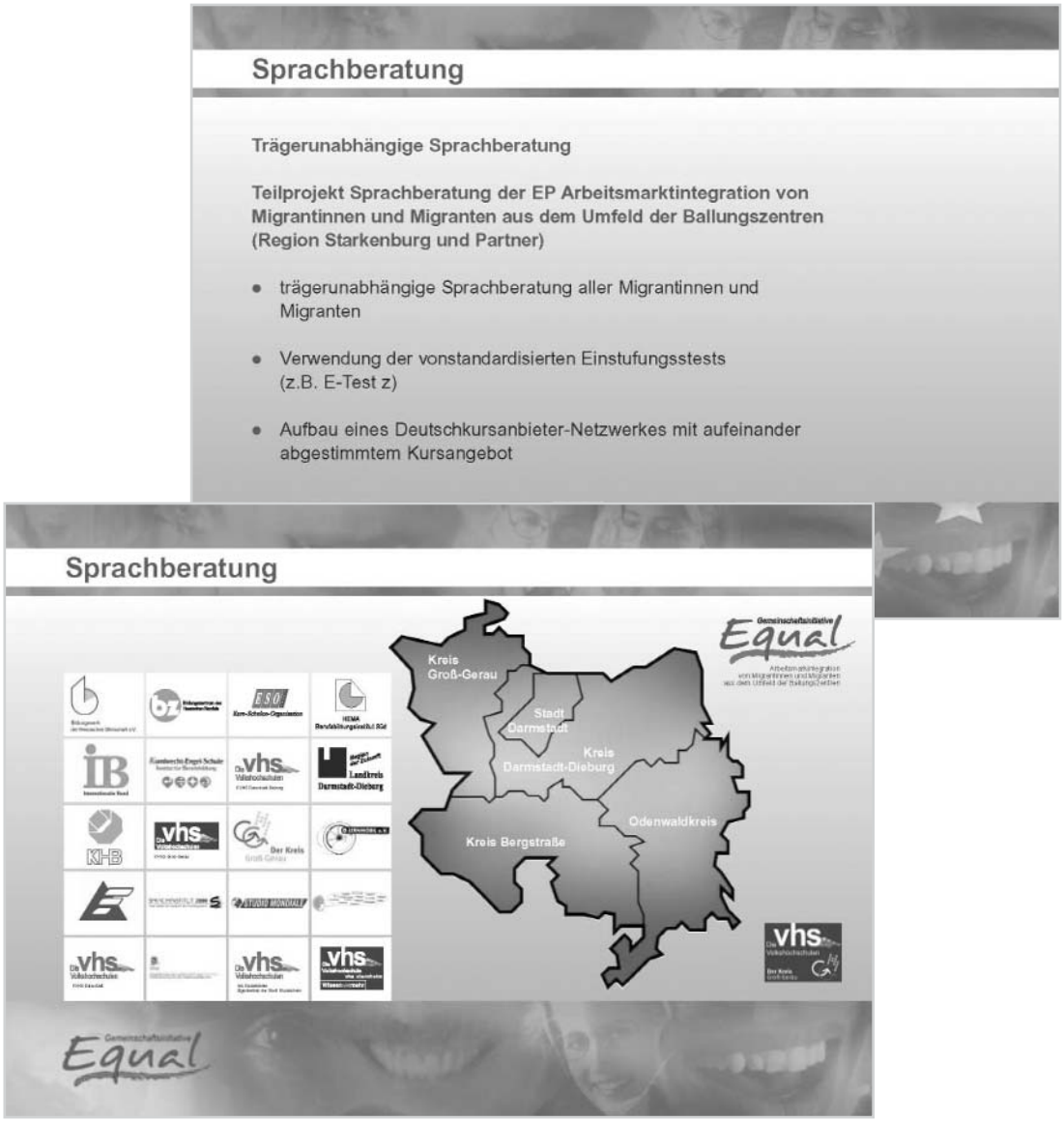
beteiligt, die Deutschkurse für MigantInnen anbieten und durchführen.

Zum Konzept der Sprachberatung gehören die Komponenten

- Interview zur Analyse der mündlichen Sprachkompetenz
- Schriftlicher Einstufungstest
- Einstufungsempfehlung
- Bedarfs- und bedürfnisgerechte Beratung

Der standardisierte Einstufungstest "Deutsch für Zugewanderte" wurde vom Goethe-Institut in München unter Berücksichtigung des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen entwickelt und 2002 veröffentlicht.

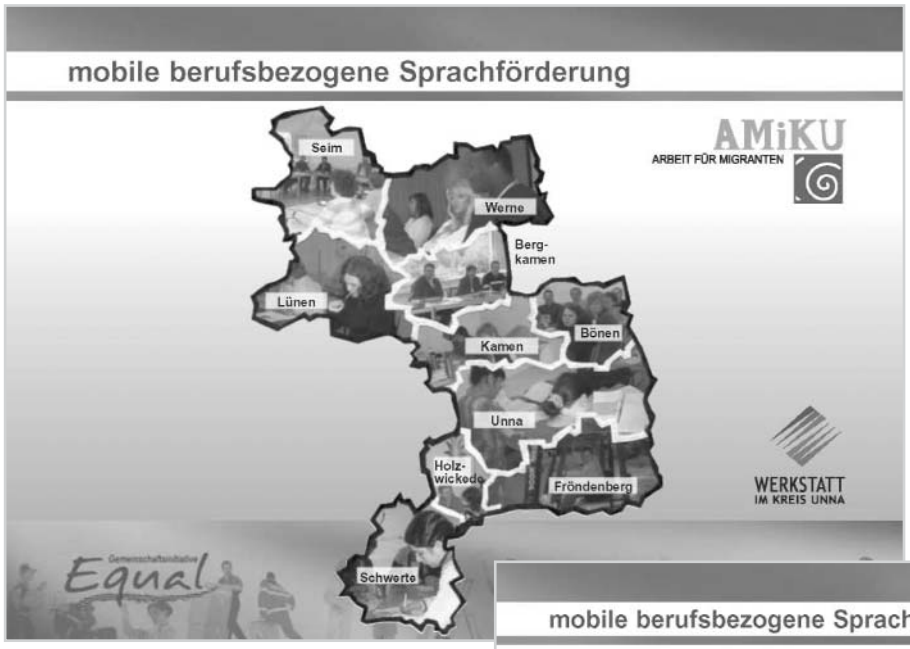
Mit dem Sprach**verbund** Deutsch in Starkenburg wurden gemeinsame Qualitätsstandards in der Sprachberatung festgelegt und es wurde erreicht, dass Sprachkursträger eine trägerunabhängige Einstufungsempfehlung mit Hilfe eines einheitlichen Formulars akzeptieren.

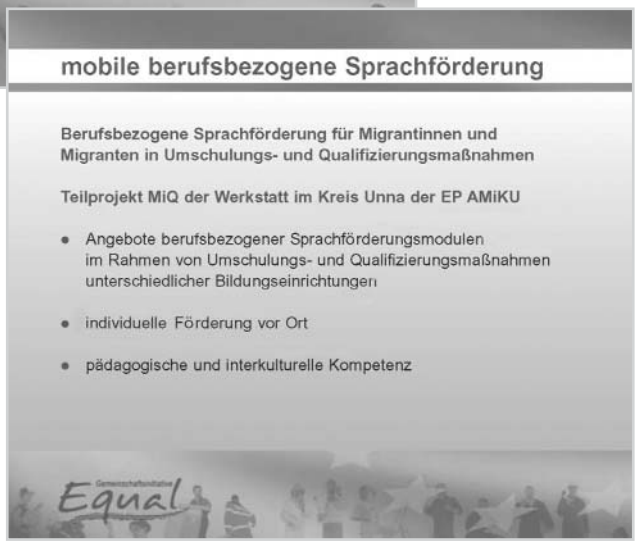


Qualifizierungsbegleitende Maßnahmen in der Region

Rotraud Meyer, EP AMiKU, Kreis Unna

Zielgruppe dieses Teilprojektes sind MigrantInnen (Ausländer und Aussiedler) in Umschulungsmaßnahmen der Arbeitsagentur Dortmund und in Qualifizierungsmaßnahmen des Fachbereichs Arbeit und Soziales des Kreises Unna, zu dem 10 Gemeinden gehören.





Da die berufsbezogene Sprachförderung vor Ort in den Räumen der jeweiligen Bildungseinrichtung für Kleingruppen bis max. 6 Personen durchgeführt wird, ist das Interesse der TeilnehmerInnen wie der Bildungseinrichtungen an der zusätzlichen Sprachförderung groß, setzt aber gleichzeitig sehr mobile Projekt-MitarbeiterInnen voraus. Der Aufwand an Fahrten im Kreis Unna ist groß.

Die Inhalte der qualifizierungsbegleitenden berufsbezogenen Sprachförderung richten sich nach den Bedürfnissen der Teilnehmer und dem Ziel der Maßnahme.

Sie umfassen

- Kommunikationstraining (Telefonkontakte, Kundenberatung)
- Fachsprachliche Grundlagen (Arbeitsmittel, Tätigkeitsbeschreibungen, Sicherheitsvorschriften)
- Umgang mit Fachtexten (Lesen, Verstehen, mündliche und schriftliche Zusammenfassung, Fragen zum Text stellen/beantworten)
- Geschäftsbriefe
- Lernmethoden (Karteikarten, Lesetraining, Vortrag, Internetrecherche)

Durch eine mobile berufsbezogene Sprachförderung können die Chancen von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt erheblich verbessert werden.

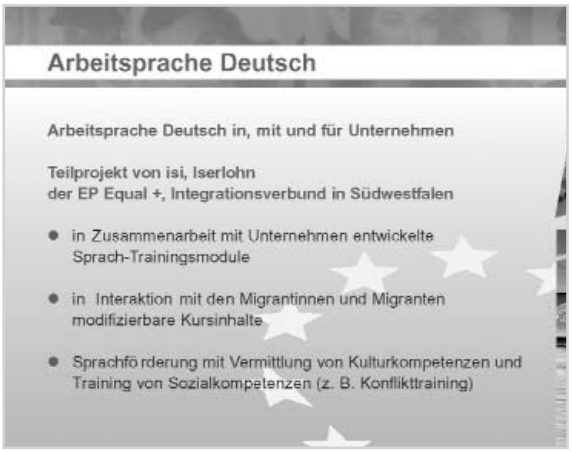
Arbeitsbegleitende Sprachförderung in Unternehmen

Ingrid Schumacher, EP Equal+, Südwestfalen

Dieses Modellprojekt wurde für Unternehmen in Werdohl im Märkischen Kreis entwickelt. Werdohl hat einen Ausländeranteil von über 22%; die Beschäftigung von Migranten hat hier eine lange Tradition. Die Wirtschaftsstruktur wird durch kleine und mittlere Betriebe vorrangig der metallverarbeitenden Industrie bestimmt.

Nach anfänglichem Zögern ist das Interesse der zunächst fünf beteiligten Unternehmen groß. Bis auf eine Drahtzieherei mit kleinem Mitarbeiterstab handelt es sich um mittelgroße Betriebe.

Besonderes Interesse besteht bei der Firma Vossloh mit einem hohen Migrantenanteil, die auf Systeme der Schienenbefestigung spezialisiert ist.
Für die Mitarbeiter wurden Sprachmodule mit firmenspezifischen Inhalten entwickelt, durch die der firmeninterne Dialog nachhaltig verbessert werden



soll. Für Vorarbeiter ist ein Aufbauworkshop zum Thema "Konflikttraining" geplant.
Arbeitsbegleitende Sprachförderung geht von der Frage aus: "Wie benutze ich Sprache im Betrieb?"

(Die Thematik "Veränderte kommunikative Anforderungen am Arbeitsplatz" war übrigens auch Schwerpunkt eines Modellprojektes, das von der Moderatorin u.a. in Kooperation mit dem anwesenden Andreas Klepp von der VHS Braunschweig 2002 durchgeführt wurde.)

Selbstverantwortliches Lernen im Fachsprachentraining

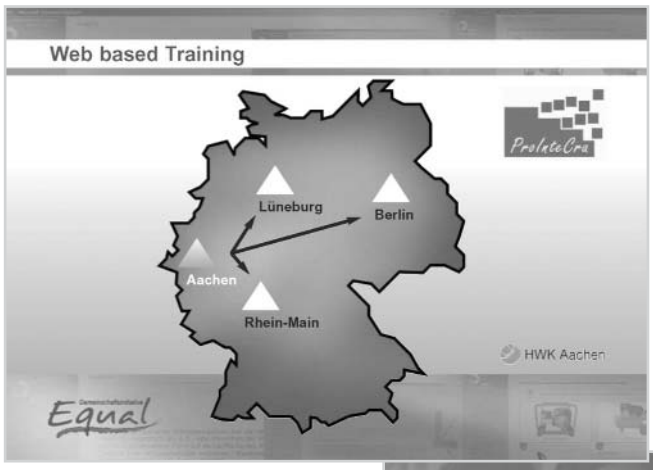
Bernd D. Wehnert, EP ProInteCra, bundesweite EP des Handwerks

ProInteCra bedeutet: Professional Integration of Immigrants in Skilled Crafts.
Weshalb interessiert sich das Handwerk für eine Sprachförderung von MigrantInnen? In Deutschland beginnen etwa zwei Drittel aller Jugendlichen eine Ausbildung im dualen System; von den etwa insgesamt 1,5 Mio. Azubis in Deutschland 2003 absolvierte jeder Dritte eine Berufsausbildung im Handwerk. Aber fast 27% brechen die Ausbildung ab; darunter besonders viele Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Im Handwerk gab es 2003 nur 5,7% ausländische Azubis; die Zahl ausländischer Azubis im Handwerk ist seit Jahren rückläufig. Da der Anteil junger Menschen mit Migrationshintergrund jedoch zunimmt und mittelfristig der Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften im Handwerk größer sein wird als das Angebot, muss das Handwerk aktiv werden, um zukünftigen Herausforderungen gerecht zu werden.

Sprachkompetenz muss als Teil des lebenslangen Lernens begriffen werden. Sprachförderung ist ein aktiver Prozess - von beiden Seiten. Dabei hat ein selbstverantwortliches Lernen einen hohen Stellenwert.

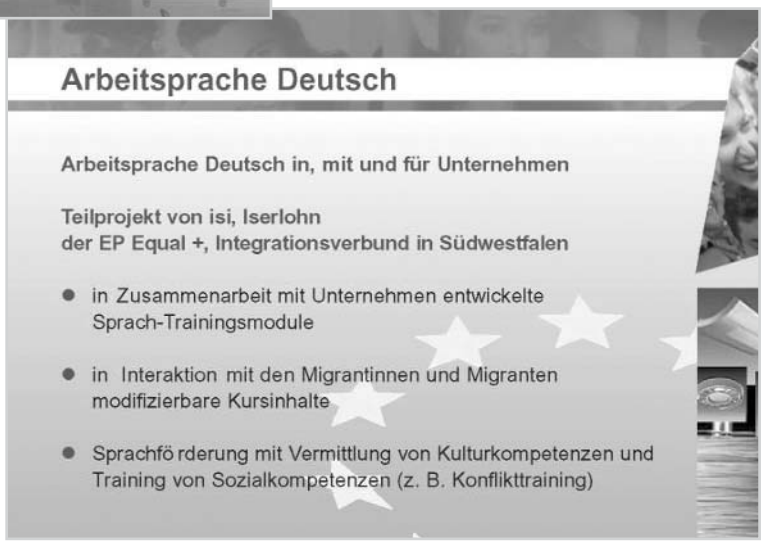
Mit einem von den Bildungsstätten der Handwerkskammer Aachen entwickelten web based Sprachtraining soll die Berufsausbildung junger Migranten aber auch einheimischer Azubis nachhaltig unterstützt werden. Die TeilnehmerInnen lernen in Lernmodulen fachsprachliche Anforderungen kennen, die sowohl in der Betriebspraxis als auch in der Berufsschule erfüllt werden müssen. Die einzelnen Bausteine beziehen sich auf ein Basiswissen von



Frau Dr. Beer-Kern (Integrationsbeauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration) regte an, die fachsprachliche Förderung durch Web Based Training in die Deutschkurse des ESF-BA-Programms einzubeziehen.

Die zu Beginn benannten Handlungsempfehlungen wurden abschließend durch die Forderung zur Netzwerkbildung durch Berater, Sprachlehrer und Ausbilder ergänzt, "wir brauchen Menschen, die das umsetzen wollen und können".

Fachbegriffen, grammatikalische Strukturen und Fachtexte, die sich am Bedarf der Betriebe orientieren und die als Selbstlerninstrumente geeignet sind.
Die NutzerInnen werden durch Sprachtutoren unterstützt, die an den 40 Online-Akademien des Handwerks bereit stehen.



Im Anschluss an die Darstellung der Netzwerkarbeit wurde die Umsetzung der Sprachförderung bei der Firma Vossloh als gemeinsames Projekt des Netzwerkes skizziert und erste Arbeitsschritte erläutert.

Für eine ausführliche Diskussion des vorgestellten Sprachfördernetzwerkes verblieb nur wenig Zeit. Es konnten jedoch bestimmte Aspekte und Begriffe wie "berufsbezogene Sprachförderung", "Deutsch als Fachsprache" bzw. "Arbeitsprache Deutsch" angesprochen und diskutiert werden.

Detlef Heints vom "Kompetenzzentrum Sprachförderung" in Köln bot allen Anwesenden die Zusammenarbeit in der Sprachförderung durch die Beteiligung an der Austauschbörse des Kompetenzzentrums im Internet an **(www.kompetenzzentrumsprachförderung.de)**, die sich insbesondere auf eine Sprachförderung an Berufskollegs ausgerichtet ist.

Kontakt

Uli Bechmann
Forschungsgruppe FOKUS
02204 / 30 31 28; fg-fokus@netcologne.de

Bernd D. Wehnert
Handwerkskammer Aachen
02407 / 908 91 55; bernd.wehnert@hwk-aachen.de

Podiumsdiskussion

"Von der guten Praxis zur Nachhaltigkeit"

Moderation:

Wolfgang Fehl
BQN II, Köln

Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

Hans Georg Crone-Erdmann
Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Industrie- und Handelskammer

Ahmet Güler
Vorsitzender Bund Türkisch-Europäischer UnternehmerInnen (BTEU)

Despina Kazantzidou
Hauptgeschäftsführerin UNISOLO GmbH

Norbert Kreuzkamp
Berufsbildungswerk ENAIP e.V.

Luigi Masala
Leiter der Leitstelle Zusammenleben in Offenbach

Dr. Elisabeth Neifer-Dichmann
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Wolfgang Fehl, Moderator: Meine Damen und Herren, ich darf Sie ganz herzlich begrüßen zum Nachmittagspodium im Kongresszentrum Hannover. Neue Wege zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten. Man kann es nicht oft genug wiederholen: Das ist das Thema, was bearbeitet wurde vom Thematischen EQUAL-Netzwerk "Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten", und ich finde es toll, dass diese Gruppe sich zusammengeschlossen hat, viele Wege im Netzwerk beschritten hat, um diese Veranstaltung vorzubereiten. Und was kann da eigentlich besseres passieren, als dass wir heute Morgen als Hauptrednerin Frau Professorin Süssmuth hier begrüßen konnten. Sie hat eingangs einen zentralen Hinweis gegeben: Wenn wir eure guten Ideen, eure guten Erfahrungen, weiter geben wollen, dann müsst ihr eine gute Öffentlichkeitsarbeit machen. Integration braucht eine gut informierte Öffentlichkeit, und dafür stehen heute alle hier anwesenden Experten ein. Aber bevor ich die Damen und Herren zum Podium bitte, erlauben Sie mir eine kleine Vorgeschichte.

Als ich gefragt wurde, ob ich die Moderation für das Podium übernehmen wollte, dachte ich mir: Vom guten Beispiel zur Nachhaltigkeit - das ist ein ganz schön hoher Anspruch, ob man den in 90 Minuten erfüllen kann, ist die große Frage. Entscheidend ist doch, dass man das gute Beispiel wirklich hat, erkennt und, wie ich eben schon sagte, gut nach außen transportiert, und vielleicht auch, dass man es in die Regelinstitutionen, in die Regelgesetze und in das Netzwerk der Akteure einbindet.

Und um Ihnen Mut zu machen, möchte ich ein kleines Beispiel aus der Vergangenheit aufzeigen, an dem Sie sehen können, es lohnt sich in der Tat, wenn man ein gutes Beispiel zur Verfügung hat. Es handelt sich um einen jungen Mann, geboren im Jahr 1967 in Wanne-Eickel, und dieser junge Mann hat wie alle anderen auch die Schule besucht, Grundschule, Hauptschule und dann sagten auf einmal seine Eltern: "Wir wollen nicht hier bleiben, wir gehen in unsere Heimat in die Türkei zurück und du kommst mit." Er war begeistert von dem Entschluss - endlich aus der Schule raus, endlich in die Türkei. Nur seine Ankunft, die war gar nicht so erfreulich; er hat das mal auf den Punkt gebracht, indem er sagte: "Ich hab noch nicht mal die Witze verstanden". Und deshalb war für ihn völlig klar: Er muss zurück nach Deutschland. Das Schlimme war nur, er war ausgereist und damit war er Ausländer, ein Türke, ohne jegliche Bindung nach Deutschland. Er hat dann einen kleinen Trick angewandt und ist als Besucher gekommen und hat dann hier in Deutschland versucht, seine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten. Sie können sich vorstellen, dass das natürlich überhaupt nicht möglich war. Er hat dann Unterstützung bekommen, unter anderem vom damaligen Südwestfunk Baden-Baden; da hat er für sich Öffentlichkeit hergestellt in einer Fernsehsendung, die Zeitungen den Fall gebracht und dann kam plötzlich ein Brief vom Innenminister Herrn Dr. Schnoor und daraus will ich einen Satz zitieren, weil er so spannend ist.

Herr Dr. Schnoor schrieb nach ungefähr einem halben Jahr: "Nach Abwägung aller Gesichtspunkte des Einzelfalles könnte jedoch, insbesondere im Hinblick darauf, dass Herr Bakim in der Bundesrepublik Deutschland geboren und aufgewachsen ist (und jetzt kommt der entscheidende Punkt) und ihm eine Ausbildungsstelle in Aussicht gestellt wurde, eine Ausnahme gemacht werden."

Sie sehen, wir kommen zur beruflichen Integration. In der Tat hatte ihm eine Zoofachhandlung, in deren Nähe er früher gewohnt hatte, eine Ausbildungsstelle angeboten und er wollte Fischzüchter werden. Nun gut, ganz kurz, die Auflage war wie folgt, er hätte diesen Antrag neu formulieren müssen von der Türkei aus. Das hat er auch gemacht, mit dem Ergebnis, dass der Antrag abgelehnt wurde. Und dann waren da wiederum der Südwestfunk und die Öffentlichkeitsarbeit und es war schließlich ein Minister, der so freundlich war, Herrn Bakim die Möglichkeit zu geben, doch nach Deutschland zurückzukehren und eine Ausbildung im Kölner Zoo zu beginnen - und wenn er nicht gestorben ist, dann ist er heute noch Unternehmer in Düsseldorf.

Dieser Fall hat dazu geführt, dass damals unter der Federführung der, ich darf das mal zitieren, "Beauftragten der Bundesregierung für die Integration der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen" eine Bundestagsfraktionstagung mit Expertinnen und Experten stattgefunden hat, die von der Presse verfolgt wurde. Und jetzt kommt das schöne Ergebnis: Der Paragraph 16 wurde im Ausländergesetz aufgenommen: das Recht auf Wiederkehr. So, jetzt wollte ich Ihnen Mut machen und sagen: Lassen Sie uns nicht davon abhalten, daran zu arbeiten, gute Beispiele nach vorne zu tragen.

Ich darf jetzt ganz herzlich heute hier auf dem Podium [1] begrüßen:

[1] Diese Podiumsdiskussion ist von der Redaktion im Sinne einer protokollierenden Widergabe gekürzt und redigiert worden; sie beruht auf einem Tonbandmitschnitt.

Zunächst einmal Hans Georg Crone-Erdmann, von der Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in NRW. Herr Hans Georg Crone-Erdmann ist der Hauptgeschäftsführer dieser Vereinigung und, erlauben sie mir den Zusatz, er ist derjenige, der in NRW schon Unendliches für Integration getan hat, und wie ich eben gehört habe, dabei ist, weitere Ideen zu entwickeln. Insofern ist er jemand, der es immer verstanden hat, die Arbeit in der Kammer mit der Arbeit in der Gesellschaft zu verbinden, um die Potenziale von Migranten zu sehen und zu fördern. Schönen Dank, dass Sie hier sind.

Herr Ahmet Güler, ich darf Sie auf das Podium bitten, Sie sind der Vorsitzende des Bundes Türkisch-Europäischer UnternehmerInnen (BTEU). Man könnte sagen, Sie genießen hier Hausrecht, Ihre Vereinigung ist hier in Hannover tätig, hier in Niedersachsen. Sie haben EQUAL-Erfahrung, aber vor allem haben Sie auch Erfahrung mit Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund, und deshalb ist es schön, dass Sie hier heute als Experte mit dabei sind.

Ich darf weiterhin begrüßen: Despina Kazantzidou. Frau Kazantzidou ist Unternehmerin, und zwar eine sehr erfolgreiche in Braunschweig. Sie ist im IT-Bereich tätig, und das Allerschönste, sie bildet umfassend aus. Sie ist ein so gutes Vorbild, dass sie Preise zu Hauf bekommen hat und so ganz nebenbei - und das halte ich für entscheidend - prüft sie auch persönlich. Sie ist also die Vorsitzende des entsprechenden Prüfungsausschusses bei der Industrie- und Handelskammer in Braunschweig und, wiederum so ganz nebenbei, im Parlament der Wirtschaft in Braunschweig ehrenamtlich tätig.

Ferner darf ich begrüßen - Frau Dr. Neifer-Dichmann. Frau Dr. Neifer-Dichmann war so freundlich, statt Herrn Wolfgang Koberski zu kommen. Ich bedanke mich sehr, dass Sie das noch haben einrichten können, denn ich weiß, es steht vieles an, sowohl politisch als auch ministeriell. Gleichwohl, Sie sind Unterabteilungsleiterin im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und dort zuständig für Europäische Arbeit- und Sozialpolitik, aber auch für Beratungsfragen, die Osteuropa betreffen. Also ein sehr weites Feld über die Grenzen Deutschlands hinaus. Das passt gut zum europäischen Ansatz von EQUAL.

Als nächstes darf ich Herrn Luigi Masala begrüßen. Herr Masala ist Leiter der "Leitstelle für Zusammenleben in Offenbach". Und lassen Sie mich noch an dieser Stelle, bevor ich zum letzten Mitglied unserer Diskussionsrunde übergehe, sagen, dass in dieser Kommune EQUAL sehr intensiv, sehr positiv genutzt wurde. Wenn ich das richtig verstanden habe, wird man sogar über EQUAL hinaus bestimmte Netzwerke implementieren, das heißt, wir brauchen jetzt nicht über Gesetze zu reden, sondern die Nachhaltigkeit wird schon kommunal hergestellt und dazu werden wir sicherlich nachher noch Einiges hören.

Und schließlich darf ich Herrn Norbert Kreuzkamp begrüßen. Herr Kreuzkamp ist Studienleiter im Berufsbildungswerk und zwar bei ENAIP e.V. ENAIP kümmert sich seit Jahren sehr intensiv um Fragen der beruflichen Qualifizierung, nicht nur von Italienerinnen und Italienern. Außerdem besteht in Ihrem Haus, und das finde ich sehr interessant, immer ein enger Kontakt vor allem mit dem

Despina Kazantzidou, Hans Georg Crone-Erdmann, Dr. Elisabeth Neifer-Dichmann, Ahmet Güler

Konsulat und dadurch schaffen sie auch Brücken zwischen den Kulturen.

Meine Damen und Herren, ich darf Ihnen zum Ablauf Folgendes sagen: Wir werden gleich aus den drei Foren von den Moderatorinnen und Moderatoren die wichtigsten Handlungsempfehlungen hier hören und dann die Expertinnen und Experten zu Wort kommen lassen. Zuvor möchte ich aber eine grundsätzliche Frage an Frau Dr. Neifer-Dichmann stellen. Sie sind ja, wenn ich das richtig verstanden habe, in Deutschland ziemlich stark an der EQUAL-Programmatik beteiligt, auch finanziell. Eine wichtige Rolle spielt dabei das, was immer mit den Begriffen Mainstreaming und Nachhaltigkeit bezeichnet wird. Was bedeutet das in Bezug auf die Netzwerke, wie zum Beispiel das Thematische Netzwerk, was heute hier als Veranstalter fungiert. Wie relevant ist das für Sie als Ministerium bei der Sicherung der Ergebnisse?

Dr. Elisabeth Neifer-Dichmann: Ich erinnere mich noch sehr gut an die Tagung in Dresden vor zwei Jahren, als wir die Thematischen Netzwerke, insgesamt 14 an der Zahl, mit ins Leben gerufen haben. Ich vermute mal, ein Großteil von Ihnen war dabei und nach Ende der Veranstaltung war die große Sorge im Ministerium: 14 Netzwerke für über 100 Entwicklungspartnerschaften, wird das laufen, was wird daraus, welche Ergebnisse werden sich daraus entwickeln? Nach zwei Jahren und den ersten größeren Veranstaltungen dieser Art kommen wir nun zu der Feststellung, diese Netzwerkarbeit hat sich gelohnt. Es ist nicht nur zu einem Erfahrungsaustausch innerhalb bestimmter Themenschwerpunkte gekommen, sondern es wurden, und das war ja das eigentliche Ziel, bereits erkennbare Ergebnisse produziert, die gegebenenfalls über diese Förderrunde hinaus implementiert werden oder es verdient haben, implementiert zu werden. Und vielleicht überrascht es Sie - oder auch nicht -, die beiden Thematischen Netzwerke, die am weitesten sind, sind das Gründungsnetzwerk und das Netzwerk, das hier seine Arbeit vorstellt.

Moderator: Das heißt also, hier, in diesem Bereich, hat sich die Investition wirklich gelohnt. Haben Sie eine Vorstellung, welche Bereiche sich eignen würden, um in eine weitere Region transferiert zu werden.

Dr. Elisabeth Neifer-Dichmann: Da wollen wir natürlich auch das Ergebnis dieser Tagung zunächst noch mal abwarten und auswerten, wir hören ja aus den Foren heraus gleich noch einige Handlungsempfehlungen oder Ergebnisse. Es scheint sich aber zumindest heraus zu kristallisieren, dass das, was man "Kulturmittler" nennt, - ich habe verstanden, dass diese Institution oder diese Funktion auch unterschiedliche Namen hat - etwas sein kann, was über den Tag hinaus Bestand haben könnte.

Moderator: Herzlichen Dank erst mal für diese kurze Einschätzung.
Meine Damen und Herren, gehen wir jetzt über in die Auswertung. Das Forum 1 hat sich mit interkultureller Öffnung auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt: Wie tragen EQUAL-Projekte zum Abbau von Barrieren bei? Sechs Projekte haben ihre Ergebnisse vorgestellt. Herr Dr. Uske, Sie haben die Aufgabe übernommen, für alle komprimiert die wichtigsten Handlungsempfehlungen vorzutragen.

Dr. Hans Uske: Ich möchte mich auf zwei Dinge beschränken. Erstens: wir haben sechs Beispiele gehört und diese sechs Beispiele haben eines gemeinsam. Es sind Konzepte, die wegkommen von einer paternalistischen Herangehensweise hin zu einer partizipativen. Was heißt das? Das heißt, es sind alles Projekte, bei denen Migrantinnen und Migranten selbst an der Entwicklung mitgearbeitet haben, auf gleicher Augenhöhe mitgearbeitet haben. Das ist ganz wichtig für den Erfolg dieser Projekte, weil diese Vorgehensweise abweicht von einer paternalistischen Praxis, bei der deutsche Institutionen für Migrantinnen und Migranten als Zielgruppe etwas entwickelt haben. Wir denken, dass sich in den letzten zweieinhalb Jahren gezeigt hat, dass der Empowerment-Ansatz von EQUAL sehr produktiv sein kann, und dass die Erfolge, die sich in den sechs Beispielen gezeigt haben, zum Teil daraus erklärbar sind. Das ist das erste, was wir gerne festhalten würden.
Das zweite: Bei allen sechs Beispielen geht es um Vermittlung - Vermittlung zwischen den Institutionen auf der einen Seite und Migrantinnen und Migranten auf der anderen Seite. Die Vermittlungsfunktion, die all den Beispielen zugrunde liegt, muss professionalisiert werden. Ich möchte das an einem Beispiel festmachen. Wir haben gerade schon vom Beispiel des Kulturmittlers gehört. In unserem Thematischen Netzwerk sind zwei Beispiele entwickelt worden, der Gemeindedolmetscher und der Integrationsassistent, die eine ähnliche Funktion erfüllen wie der Kulturmittler, der in der Asyl-EP TranSpuk entwickelt wurde. Jetzt käme es darauf an, diese Ansätze zu vergleichen, zusammenzufassen, zu professionalisieren, hin zu einem anerkannten

Beruf. Das wäre der nächste Schritt, den wir gehen müssen und dazu bräuchten wir Unterstützung.

Moderator: Eine klare Aussage: Hin zu neuen Berufsbildern. Herr Crone-Erdmann, inwieweit sehen Sie Möglichkeiten, dass Menschen mit Migrationshintergrund in ihren kulturellen und sprachlichen Möglichkeiten qualifiziert werden, dass sie eine solche Vermittlungsfunktion zum Beruf machen können? Was könnte man sich da vorstellen?

Hans Georg Crone-Erdmann: Also zunächst mal muss ich sagen, die Grundvoraussetzungen, die diese Arbeitsgruppe voran gestellt hat, finde ich absolut richtig, den partizipativen Ansatz. Eine andere Chance gibt es gar nicht. Das Lernen muss gemeinsam erfolgen - am Lernstoff, den man gemeinsam bestimmt hat.
Wenn Derjenige, der sich befugt und befähigt fühlt, eine solche Vermittlungsfunktion wahrnimmt, dann ist das eine wirklich sinnvolle Beschäftigung. Ich brauche aber kein Berufsbild im klassischen Sinne dafür, ich brauche auch keine Berufsausbildung, ich brauche den Willen, die Verantwortungsbereitschaft und die Befähigung, dann sind die notwendigen Dinge alle beisammen. Ich glaube, wir müssen, was den kulturellen und den Arbeits- und den Lerneffekt und die Verbindung zwischen allen drei Komponenten betrifft, mehr sehen, was jeder an Lernfähigkeit mitbringt. Damit meine ich nicht das kapazitative Vermögen, sondern die kulturelle Prägung, die ganz bestimmend ist für die Art und Weise wie ich lerne, was ich lerne, wie schnell ich lerne und - vor allen Dingen - warum ich lerne. Und da haben wir sehr deutliche Unterschiede in unserer Bevölkerung, je nachdem ob ein deutscher Hintergrund oder ein Migrationshintergrund besteht. Ich glaube, wir müssen in unseren Ausbildungsformen, in unseren Bildungsformen ganz allgemein gesprochen, viel differenzierter denken. Wir müssen nicht die Ziele differenzieren, aber die Wege differenzierter denken. Ich würde auch den Deutschen dazu raten, zunächst mal auf die Schulbank zu gehen und zu lernen, was die anderen sind, bevor sie darüber reden.

Moderator: Herr Masala: Lernen, was die Anderen sind. Ist das ein Stichwort, was Sie aus Ihrer Erfahrung in der Arbeit in Ihrer Leitstelle aufnehmen können?

Luigi Masala: Nicht nur aufgreifen, sondern auch als Auftrag sehen, das zu vermitteln, eine Sensibilität für diese Fragestellung zu gewinnen. Ich finde, das ist ein Quantensprung in der Diskussion. Ein kulturspezifischer Ansatz wurde noch vor nicht allzu langer Zeit immer sehr schnell als zu kulturalisierend, zu ethnisierend, immer irgendwie auch als negativ abgestempelt. Heute hat man aufgrund der Erfahrungen, die man in den Modellprojekten, auch mit EQUAL gemacht hat, erkannt, dass das eine ganz wichtige Bedingung ist für Integration. Es geht nicht nur um die Qualifizierung der Fachleute, die wir bereits vor Ort haben, sondern auch um Zertifizierung, und auch um das Einbeziehen der Kompetenzen der Personen mit Migrationshintergrund.

Moderator: Herr Güler, Partizipation und Schulung, das sind Ansätze, die Sie aus Ihrer Erfahrung innerhalb des Unternehmerverbandes hierzu sicherlich noch ergänzen können.

Ahmet Güler: Schulung ist ein guter Anfang. Aber es reicht nicht aus, weil das Volk, die Gemeinschaft, die Gesellschaft sich ja für die Frage der Integration interessieren muss. Die beste Nachhaltigkeit, die man natürlich nicht mehr messen kann, ist eine Sensibilisierung der Gesellschaft. Ich finde, ein besonders großer Erfolg ist, dass die Migrantenunternehmer sagen, dass sie eine Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft haben, nämlich auszubilden. Ich kann mich nicht einfach zurücklehnen und sagen, was alles problematisch verläuft in unserer Gesellschaft geht mich nichts an. Wir müssen Verantwortung übernehmen, den Jugendlichen die Möglichkeit geben, sich zu entwickeln.

Moderator: Dieser Ansatz, dass Unternehmer mit Migrationshintergrund erkannt haben und weiter erkennen, welche Bedeutung auch im beruflichen Bildungsprozess haben, - Despina Kazantzidou - was bedeutet dieser Ansatz für Ihr Unternehmen? Was bedeutet es, dass Ihr ausgebildet habt? Wie bringt der Betrieb Unisolo seine Erfahrungen in den Kreis der Kammerunternehmen in Braunschweig ein?

Despina Kazantzidou: Ich bin eher unbedarft in den Bereich des Dualen Systems und der Ausbildung hinein gekommen; im Prinzip aus der Not heraus. Nicht unbedingt, weil ich zunächst einmal die gesellschaftliche Pflicht gesehen habe, sondern aus der Not heraus, weil man gute Leute braucht. Jeder Unternehmer versucht, auf dem Markt zu bestehen. Das heißt, dass der Betrieb gute, qualifizierte Leute haben muss. Schafft er das nicht mit eigenen Kräften, muss er sie auf dem Arbeitsmarkt suchen. Findet er diese Kräfte nicht auf dem Arbeitsmarkt,

dann muss er zusehen, dass er sie qualifiziert. Und dann wurde mir erklärt, dass das Duale System nicht das berühmte binäre System, sondern ein Ausbildungssystem ist. Ich erfuhr dann, dass ich das auch machen könne. Das hieß aber, ich sollte mich ausbilden und so weiter und so fort. Daraufhin dachte ich mir, wenn die Politik und die Kammer und die Agentur für Arbeit ein Interesse daran hat, dass ich als Unternehmerin auch an diesem Prozess teilnehme, dann muss ich auch etwas davon haben. Ich stellte mir die Fragen: Was kann ich machen? Was bietet mir die Politik an? Und so kam es zu dem Gespräch mit der Kammer. Dort erfuhr ich von Auflagen und Gesetzen, die die Aufnahmebedingungen regeln. Und das ist der Punkt: Ich werbe dafür, nicht nur den geraden Weg zu gehen. Es ist wichtig, dass man jeden Einzelfall betrachtet. Hier gibt es nicht unbedingt das Schema "ja/nein". Und bin ich froh, dass die Kammer Braunschweig flexibel genug ist, dass man - das sage ich als Griechin, griechisch-orthodox - auch besondere Wege geht.

Norbert Kreuzkamp: Lassen Sie mich beim Ausbilden anknüpfen. Wenn wir ausbilden, dann bringen wir anderen etwas bei. Gleichzeitig lernen wir selber dabei. Man muss sehr viel Zuhören, um Dinge neu wahrzunehmen und einen Perspektivenwechsel vorzunehmen. Ich glaube, dass das bei der Ausbildung passiert, dass diejenigen, die sagen, wir sind bereit selbst auszubilden, wahrscheinlich diejenigen sind, die am meisten dabei lernen und dass dies in kombinierter Form mit Menschen mit und ohne Migrationshintergrund passiert. Das ist - denke ich - das Entscheidende. Ich glaube also, dass der türkische Ausbilder eine ganze Menge lernt beim Ausbilden, dass auch der deutsche Ausbilder sehr viel dabei lernt, und dass die Auszubildenden ebenfalls davon profitieren.

Moderator: Sie haben "profitieren" gesagt. Frau Dr. Neifer-Dichmann - vorhin hat Herr Dr. Uske angesprochen, dass bei Migranten Potenziale schlummern, die genutzt werden können, auch für Bildungswege, die einer gewissen Anerkennung bedürfen, und da wissen wir immer, Anerkennung heißt schließlich auch, dass dies im Gehaltsgefüge einen entsprechenden Niederschlag findet. Wie weit sehen Sie hier Möglichkeiten? Wenn ich mich recht entsinne, hat es mal in der Vergangenheit ein Beispiel gegeben, dass - glaube ich - so ähnlich funktionierte. Bei den Wohlfahrts-verbänden nämlich wurde Sozialberatung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht, die oft keine berufliche Fachausbildung hatten, und so wurde dann ein diplomierter Sozialberaterberuf kreiert. Wäre so etwas vorstellbar? Könnten Sie sich denken, dass Ihr Haus sich für eine solche Qualifizierung engagiert?

Dr. Elisabeth Neifer-Dichmann: Ich glaube, das ist aus heutiger oder jetziger Sicht ein etwas zweischneidiges Schwert. Wenn ich hier die Diskussion jetzt richtig verfolgt habe, heißt das doch auf der einen Seite, man möge die Potenziale der Migrantinnen und Migranten nutzen, um als Kulturmittler zwischen den Institutionen und der Migrationspopulation zu fungieren. Die Personen, die dafür in Betracht kommen, haben ganz unterschiedliche Voraussetzungen, ganz unterschiedliche Fähigkeiten. Wenn wir das jetzt durch ein Berufsbild normieren, schneiden wir ein Stück weit diese Möglichkeiten wieder ab, weil wir diesem Bild ja gerecht werden müssen. Auf der anderen Seite ist natürlich klar, dass für jemanden, der solch eine Funktion schlussendlich wahrnehmen soll, bestimmte Anforderungen gelten müssen, damit er in der Lage ist, diese Funktionen wahrzunehmen. Ich bin hier etwas gespalten, um es mal so zu sagen. Auf der einen Seite muss die Sache in geordnete Bahnen gebracht werden, aber auf der anderen Seite darf das Feld für die Personen, die dafür in Betracht kommen, nicht abgeschnitten werden. Ich möchte noch mal auf das zurückkommen, was Sie gesagt haben, Frau Kazantzidou: Manchmal muss man auch "krumme" Wege gehen, damit man zum Erfolg kommt, innerhalb eines gesteckten Rahmens. Ob dann das Berufsbild der richtige Rahmen ist, wage ich im Moment noch nicht zu beantworten, es kann sein, vielleicht aber auch eher nicht. Ich würde sagen, das muss man hier aufgrund der weiteren Erfahrungen, die wir in diesem Bereich machen, sehen. Aber grundsätzlich "Nein" möchte ich auch nicht sagen. Das ist etwas, dass man jetzt abtesten muss.

Moderator: Ich würde diese Überlegung als wichtige Anregung gerne erst mal so stehen lassen. Erlauben Sie mir, dass ich an dieser Stelle noch den Beitrag des Forums 2 aufrufe. Frau Anna Koktsidou vom Südwestdeutschen Rundfunk, Sie vertreten das Forum 2 mit dem Titel Berufswegeplanung und Profilbildung, Beispiele und Handlungsempfehlungen aus der Praxis.

Anna Koktsidou: Das erste Beispiel, das im Forum II vorgestellt wurde kam von der Entwicklungspartnerschaft Simba in Niedersachsen. Es ging um ein Assessment-Center-Verfahren. Dies ist ein Verfahren, das für Personalaufgaben und Personalent-

wicklung eingesetzt wird. Es wurde mit jugendlichen Migranten durchgeführt und es hat sich gezeigt, dass es sehr geeignet ist, um Potenziale und Stärken festzustellen und zu fördern. Potenziale im sozialen und handwerklichen Bereich wurden weiter gefördert. Das sind Kompetenzen, die gefragt sind in der Wirtschaft, in der Schule, bei der Arbeits- und Sozialverwaltung. Die Handlungsempfehlung lautet hier schlicht und kurz: Assessment verbindlich machen.
Das zweite war die Entwicklungspartnerschaft KoLIBRI, das ist eine Entwicklungspartnerschaft mit über 20 Partnern, hauptsächlich in Baden-Württemberg. Hier wird Wert gelegt auf die Selbstverwaltungsorganisationen der Migranten. Die haben eine Ressource, die in der Regel nicht so gefragt ist, nämlich die Mehrsprachigkeit. Diese wird viel zu wenig gefördert. Angesichts der Tatsache, dass wir in einem vereinten Europa leben, angesichts der Tatsache, wie wichtig das für den Entwicklungserfolg der Kinder ist, ist hier die Handlungsempfehlung: Akzeptanz und vor allem Förderung der Mehrsprachigkeit statt deren Abbau. Außerdem müssen die Selbstorganisationen der Migranten einbezogen werden für eine wirksame und nachhaltige Integration.
Das dritte Beispiel war das Projekt M.A.R.E. - Migration und Arbeit Rhein-Main aus Offenbach, bei dem es um so genannte "schwierige" Jugendliche ging. Es wurde ein erlebnispädagogischer Ansatz vorgestellt, der eingesetzt wurde, um zu entwickeln, zu lernen, wie man mit Kompetenzen, die am Arbeitsplatz wichtig sind, wie Vertrauen, Mut, Respekt, Pünktlichkeit usw. umgeht, auch wie man mit Angst umgeht. Hier ist die Handlungsempfehlung: erlebnispädagogische Seminare in Schule, Jugend- und Berufshilfe zum Standard zu machen.
Das vierte Beispiel war der Ansatz "Akteure vernetzen" von Mosaik, IN.OWL, das ist das Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe. Hier ging es darum, ehrenamtliche Arbeit von Migranten zu vernetzen, damit sie Hilfe bieten können für die Integration. Hier ist die Handlungsempfehlung: Migranten aus den eigenen Reihen als Vorbilder einzusetzen und vor allem auch interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen zur Regel zu machen.

Moderator: Herr Masala, wir haben hier etwas gehört über Potenzialermittlung - dass Jugendliche sich selbst ihrer Potenziale bewusst werden, diese auch verkaufen können und dass sie damit in einer anderen Weise den Betrieben gegenüber auftreten können. Wie kann man hier Nachhaltigkeit erzeugen? Wie kann man das institutionalisieren? Das muss doch möglich sein.

Luigi Masala: Wir haben in Offenbach das Projekt mit den Assessment-Centern nicht so verfolgt. Gleichwohl bleibt als Ergebnis auch für uns in Offenbach stehen, dass wir "anpassende Systeme", also auf die Zielgruppe und den Prüfungstermin passend zugeschnittene Systeme entwickeln müssen.
Wir haben in Offenbach einen etwas anderen Ansatz verfolgt. Wir schauen erst mal, wo die Möglichkeiten liegen, wo die Potenziale bei den Jugendlichen selber sind. Das fängt damit an, dass trotz niedriger Qualifizierung oder nicht so gutem Schulabschluss eine erfolgreiche Vorbereitung für ein Bewerbungstraining durchführt.

Moderator: Herr Crone-Erdmann, wir erleben zurzeit, dass die Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der beruflichen Ausbildung immer noch gering ist. Wir hören gerade, dass hier ungenutzte Potenziale sind, z.B. Mehrsprachigkeit. Inwieweit sind das Indikatoren, die auch interessant für die Betriebe sein können?

Hans Georg Crone-Erdmann: Also zunächst möchte ich doch mal darauf hinweisen, dass Arbeiten, Ausbildung, lebenslanges Lernen ganz wichtige Integrationsmomente sind neben Familie, Religion und was es sonst so gibt. Deshalb tun wir alle gut daran, das System unseres Lernens gemeinsam zu erproben und es wirklich auf den Prüfstand zu stellen. Was ich damit meine: Wir haben feste Strukturen in der beruflichen Bildung, wir haben feste Strukturen in der Schule, in den Hochschulen, wir sind aber noch nicht so weit, dass wir zu sagen bereit sind, wir nutzen diese Strukturen, machen sie flexibel und machen sie durchlässig. Für mich ist es überhaupt gar keine Frage, dass man zu einer IHK-Prüfung im Dualen System jeden zulassen kann, der sagt, dass er etwas kann. Warum soll ich denjenigen nicht als Externen prüfen? Vorausgesetzt er sagt mir, wo er etwas gelernt hat und dass er bereit ist, sich einer Prüfung zu unterziehen. Wir werden das in Zukunft so machen. Ich habe Verabredungen mit Fachhochschulen in NRW, dass sie in Zukunft zum Beispiel spätausgesiedelte Russen mit Akademikerabschlüssen, die nicht anerkannt werden, aus dem Stand heraus zur Bachelor-Prüfung in Russisch zulassen. Warum sollte man das nicht können? Für mich kommt es nicht darauf an, wo jemand etwas gelernt hat, sondern, dass er sagt, dass er etwas gelernt hat und dass er es kann und bereit ist, sich diesem Test zu unterziehen. Und wenn wir ganz

vorne anfangen, Assessment-Center schön und gut - man muss es ja nicht gerade so nennen -, man muss aber jedem dabei helfen, festzustellen was er kann. So kann man ihm einen Weg weisen und ihm möglicherweise auch eine Planungshilfe geben, ihn vor allen Dingen aber vor Lebensenttäuschungen warnen, wenn er sich etwas vornimmt, was er nicht kann und dann scheitert und sozusagen mit der sozialen Abstrafung auch noch seinen eigenen seelischen Schaden erleidet. Deshalb ist es sehr wichtig, dass wir auf die Jugendlichen zugehen und die Jugendlichen dort aufsuchen, wo sie sich sicher fühlen. Das kann ein Elternhaus sein, das kann eine Moschee sein. Da gehe ich auch hin und spreche mit den Jugendlichen und mit den Imanen gemeinsam. Es kann aber auch sein, dass es eine Schule ist, wo Berufspraktiker in die Schule gehen und dann ist es der Handwerksmeister und nicht der Lehrer und es ist nicht der Schulrat, sondern einer, der aus der Praxis heraus auch den Ton der Arbeitswelt und des Erziehungsprozesses in der Arbeitswelt mitbringt und dadurch etwas mehr Vertrauen für diese Eignungsfeststellung mitbringt. Ich will insgesamt sagen, wir müssen etwas flexibler mit der Herangehensweise umgehen, wie wir Erfahrungen feststellen, die man dann auch zertifizieren kann.
Ich kann eine Aufgabe ganz allgemein beschreiben, ich muss aber nicht den Werdegang zur Erfüllung dieser Aufgabe beschreiben. Das machen wir ja bei ehrenamtlicher Tätigkeit auch nicht anders. Ich muss vor allen Dingen wesentlich flexibler mit unseren doch sehr durchreglementierten Bildungssystemen umgehen. Denn jeder, der aus diesem Bildungssystem herausfällt, ist für die Zukunft als Partizipant in der gesellschaftlichen Entwicklung verloren und das können wir uns nicht leisten.

Moderator: Herr Crone-Erdmann, Sie haben gesagt, hingehen, dort wo die Menschen Vertrauen haben und sich wohl fühlen und sie an diesen Orten ansprechen. Ich frage Sie als Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammervereinigung in NRW: Wie kann das gute Beispiel von EQUAL zu den anderen Hauptgeschäftsführern in den anderen Kammern transportiert werden?

Hans Georg Crone-Erdmann: Also das ist ein gesellschaftlicher Erziehungsprozess, der in Institutionen genauso stattfinden muss wie außerhalb der Institutionen, man muss darüber reden. Man muss zeigen, dass es geht und dass man damit etwas bewegt, und zwar mehr als Papier. Ich will das an einem ganz praktischen Beispiel zeigen: Sie bringen keinen türkischen Unternehmer in eine glänzende IHK oder dazu, ein glänzendes Leporello zu lesen, und sich dabei klug zu machen. Sie müssen in die Betriebe gehen und dem türkischen Unternehmer sagen: Lade deine Kollegen ein, wir kommen zu Dir und wir beantworten deine Fragen. Anders geht das nicht, das ist eine ganz praktische Erfahrung. Ich überzeuge Menschen, indem ich da hin gehe, wo sie am sichersten sind, und nicht indem ich sie aus dieser Sicherheit raushole und woanders in eine fremde Welt verpflanze.

Moderator: Frau Dr. Neifer-Dichmann, ich möchte das Thema der Mehrsprachigkeit kurz aufwerfen. Zufälligerweise war ich Zeuge einer, wie ich finde, ganz wunderbaren Entwicklung, dass nämlich das damalige Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ein besonderes Projekt gefördert hat, wo es um die Förderung der Muttersprache als Fachsprache während der Berufsausbildung ging. Und wenn ich die Reaktion auf EQUAL richtig verstanden habe, dann ist Mehrsprachigkeit ein Gewinn, der gefördert werden muss, damit er sich auch entsprechend zu Markte tragen kann. Sie ist nicht einfach da, sondern muss eingebunden werden in die Systeme und deshalb meine Frage an Sie unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit: Die Erfahrungen bestätigen das, was in den früheren Projekten ganz augenscheinlich war - und zwar allen Akteuren, Betrieben, Unternehmern, den Jugendlichen selbst, den Eltern und wie ich meine auch den Regierungsvertretern. So hat gerade heute Morgen noch der parlamentarische Staatssekretär die Richtigkeit des Ansatzes betont. Inwieweit ist es vorstellbar, dass man aus diesen Erfahrungen heraus doch wieder einen Vorstoß ermöglichen kann, um Mehrsprachigkeit auf die Stufe zu bringen, wo sie tatsächlich in der Förderung hingehört?

Dr. Elisabeth Neifer-Dichmann: In bestimmten Bereichen ist Mehrsprachigkeit mittlerweile einfach notwendig. So wie man heute einen Führerschein hat, so muss man in bestimmten Wirtschaftsbereichen Englisch können. Das ist aber - glaube ich - nicht die Frage, die hier im Moment ansteht. Sondern die Frage ist, wie gehen wir in den deutschen Betrieben mit Denjenigen um, die Deutsch nicht als Muttersprache haben. Und hier hat nun das Zuwanderungsgesetz neue Möglichkeiten geschaffen. Es soll jetzt insbesondere die Sprachfähigkeit der Migrantinnen und Migranten erhöht werden. Das ist allerdings - glaube ich - zunächst mal nur die eine Seite. Es muss auch die Sprachfähigkeit der Ausbilder erhöht werden und da sehe ich natürlich zunächst in erster Linie die Wirtschaft

in der Pflicht, ihre Ausbilder in der Weise zu schulen, dass sie gegenüber ausländischen Jugendlichen sprachfähig sind. Nun kann man nicht generell sagen, welche Sprache da jetzt im Vordergrund stehen muss, es hängt natürlich von den Regionen ab, von den Kulturgemeinschaften, die sich in den verschiedenen Regionen niedergelassen haben. Aber wenn man sich untereinander nicht verständigen kann, dann ist das Elementarste am Arbeitsplatz ja auch nicht zu gewährleisten. Insofern ist das mit Sicherheit ein ganz zentraler Punkt und ich denke, dass wir hier durch das neue Zuwanderungsgesetz auch neue Möglichkeiten haben werden.
Aber ich möchte noch einmal auf das zurückkommen, was vorhin diskutiert wurde: Inwieweit sind wir bereit, formalisierte Wege zu verlassen? Ich selber habe auch dankenswerter Weise die Ausbildereignungsprüfung und wenn ich Ihnen erzähle, wie die zustande gekommen ist, dann knüpft das nahtlos an das an, was meine beiden Vorredner gesagt haben: Ich habe mich nämlich hingesetzt, habe mir das Buch genommen, habe gelernt. Ich komme aus einem Unternehmerhaushalt, meine Mutter war Ausbilderin, war Vorsitzende des Prüfungsausschusses der dortigen Kammer - und ich habe mir die Freiheit genommen, mich zur Prüfung anzumelden. Und der Prüfer war so was von erstaunt, weil er mich noch nie in seinem Kurs gesehen hatte, dass er mich fragte: Wenn Sie das alles so schön auswendig gelernt haben, was steht denn auf Seite 37 links oben? Das ist nicht erst gestern passiert, das liegt schon einige Zeit zurück, aber das ist exakt der Punkt. Ich brauche nicht immer genau zwingend den Weg vorzugeben, wenn ich auf andere Art und Weise die Eignung feststellen kann. Ich habe die Prüfung bestanden, auch ohne in diesem Kurs gewesen zu sein, und ich denke, das gilt für viele Bereiche. Gerade für diejenigen Personen, die zu uns kommen mit Qualifikationen, die sie in ihren Mutterländern erworben haben, ist es vielfach unsinnig, den Weg zu verlangen, um eine entsprechende Zertifizierung zu bekommen. Ich glaube, damit tun wir uns selber keinen Gefallen.

Moderator: Schönen Dank für dieses Plädoyer. Herr Güler, wir haben eben gehört, dass die Ausbilder wichtige Akteure sind, dass Verständigung zwischen Unternehmern mit und ohne Migrationshintergrund wichtig ist. Kommen wir zu Ihrem Netzwerk durch Ihre Unternehmervereinigung. Welche Perspektive geben Sie solchen Initiativen mit oder ohne Förderung?

Ahmet Güler: Wir haben die Situation, dass laut einer Studie der Bundesagentur für Arbeit im letztem Jahr 13 von 100 Neugründungen durch Migrantinnen und Migranten erfolgte. Ein großer Teil davon stammt nicht aus der EU. Ich kann für die Situation türkischer Migranten Beispiele geben: Es sind 350.000 Arbeitsplätze, die durch die türkischen Unternehmer geschaffen wurden, durch türkische Selbstständige. Diese Zahl wird laut o.g. Studie im Jahr 2010 auf 650.000 steigen. Das heißt also, dieses Segment der Migranten-Unternehmer aus einem nicht zu der EU gehörenden Land ist eine Wahrheit in dieser Gesellschaft und dieses Segment muss mehr in die gesamte Diskussion einbegezogen werden, weil, wenn ich von Migrantenunternehmern rede, bilden nur ca. 2,5% dieser Betriebe aus. Warum? Es gibt verschiedene Gründe, warum diese Betriebe nicht ausbilden. In der Türkei gibt es das Duale Ausbildungssystem überhaupt nicht. 1980 habe ich in Hildesheim in der Handwerkskammer - ich bin Diplomkaufmann, Wirtschaftswissenschaftler und habe ein Studium hinter mir - riesige Schwierigkeiten bekommen, selber einen Ausbilderschein zu erwerben. Jetzt aber konnte, aufgrund einer Gesetzesänderung, diese Problematik aufgehoben werden. Wir haben dies als türkischer Unternehmerverband gemerkt; wir haben innerhalb des letzten Jahres in einem Entwicklungsprogramm insgesamt 232 Ausbildungsplätze in dieser Region und fast 65 Praktikumsstellen geschaffen. Wie ist das vor sich gegangen? Man muss, um diese Firmen, um Selbstständige dazu zu bewegen, mehr als 2,5% auszubilden, die Migrantenseele verstehen und die Migrantenseele können nur Migranten verstehen. Im EQUAL-Projekt haben wir in den letzten 3 Monaten 95 Ausbildungsplatzangebote von türkischen Unternehmern zur Verfügung gestellt bekommen. Wir gehen zu einem türkischen Unternehmer und dann sagen wir Folgendes: Du hast in Deutschland viel Geld verdient; du hast einen Mercedes; du hast ein Haus in der Türkei; du hast zwei kleine Kinder hier. Gut, aber was hast Du Gutes getan für diese Gesellschaft, für deine eigene Gesellschaft? Du hast doch alle Verdienste bekommen und alle diese Sachen, Vermögen, ein gutes Leben hier - was hast du der Gesellschaft zurückgegeben? Da haben die meisten keine Antwort. Dann sagen wir: du musst jetzt ausbilden.

Moderator: Despina Kazantzidou - Vorbild - Herr Güler hat sich jetzt als Vorbild "geoutet". Wie ist das mit den Vorbildern? Ich habe das eben so verstanden, dass hier verschiedene Netzwerke mit jungen Menschen zusammenarbeiten, die ehrenamtlich bereit sind, eine Art Begleitung, ein Coaching durch-

Moderator: Wolfgang Fehl

zuführen, ihr Wissen weiterzugeben. Welche Vorbilder können tatsächlich Unternehmer und Unternehmerinnen noch sein? Um, wenn das mit der Methode nicht immer so klappt, wie Herr Güler das eben vorgetragen hat, auch andere zu motivieren, sich selber zu qualifizieren und fortzubilden?

Despina Kazantzidou: Ich gehe zurück zum Juli diesen Jahres als die Fußball-Europameisterschaft stattfand. Ich war erstaunt, wie viele auf einmal Griechen waren. Wo waren die die ganze Zeit, habe ich mich gefragt. Wir haben eine griechische Gemeinde, da bin ich zufälliger Weise Vorsitzende, da komme ich gut mit der Basis in Kontakt und, ja, wo waren die die ganze Zeit. Plötzlich gibt es Vorbilder. Das stärkt das Selbstbewusstsein und die Akzeptanz: Die können was, die sind auf einmal ziemlich in die Höhe gekommen. Ich höre das auch sehr oft, wenn irgendwelche Artikel in der Wirtschaftszeitung der IHK oder in der Tageszeitung in Braunschweig, auch irgendwelche Artikel über meine Person erscheinen. Der Hintergrund ist, zu sehen, dass es sich auch um Griechen handelt, das stärkt das Selbstbewusstsein. Man kann, auch wenn man eine andere Sprache spricht - also griechisch - oder wenn man einer anderen Kultur angehört, trotzdem zweispurig fahren und nicht in einer Einbahnstraße, als die die Integration oft angesehen wird. Und noch gefährlicher ist es, wenn in dieser Einbahnstraße Gegenverkehr ist. Und das ist ein Punkt, der begriffen werden sollte und wenn man diesen Punkt noch intensiviert, denke ich, dass man aus diesen jungen Leuten auch viel mehr rausholen kann.
Natürlich gibt es Schwierigkeiten hier und dort, aber es ist wichtig, dass man für Fragen und Wege offen ist und dass man auch dafür offen ist, nicht besonders konventionelle Wege zu gehen, dass man diesen jungen Leute sagt: Ja, es ist machbar. Man muss nur sehen, dass es wirklich machbar ist und es auch Wege gibt. Wenn man sieht, dass die Leute das auch wirklich wollen, dann gehen die nicht verloren; die finden ihren Weg. Und das muss man, wie eben gesagt wurde, auf der gleichen Ebene in Augenhöhe sehen.

Moderator: Herr Kreuzkamp, können Sie einen Tipp geben, wie man ein solches Handeln unterstützen kann, dass Vorbilder eine stärkere Bedeutung bekommen?

Norbert Kreuzkamp: Wenn ich Herrn Güler höre - Wir wollen etwas in dieser Gesellschaft bewirken! - dann höre ich eigentlich etwas mit anderen Worten,

was junge Leute, die aus Italien oder aus der Türkei oder aus Kroatien kommen, oder deren Eltern von dort her kommen, mir auch sagen. Sehr oft sagen. Die Frage ist nur, wie können sie das umsetzen? Es ist die Frage, wie wir ihnen die Chance geben können, wie wir das strukturelle Umfeld dafür anlegen. Wie können wir es bewerkstelligen, nicht nur zu sagen, dass es schön wäre, wenn sie es tun würden, sondern wie können wir die Voraussetzungen dafür wirklich schaffen, dass sie gebraucht werden? Meine Wahrnehmung ist die, dass in dem Augenblick, wo Verantwortung übernommen werden kann, diese auch von dem Menschen, der hier hinkommt, übernommen wird.
Lassen Sie mich noch ein Wort zur Mehrsprachigkeit sagen. Selbstverständlich ist das Englische ganz wichtig, wir werden uns nicht alle auf Lettisch, Litauisch und Ungarisch usw. verständigen können in diesem Europa und dennoch: Als dieser Tage ein junger Mann mir sagte, ich bin jetzt dabei, Chinesisch zu lernen, weil mein Unternehmen sagt, wir bieten euch einen Chinesischkurs an - auch das ist Zukunft. Ich glaube, dass die Frage, welche Sprachkompetenz wir haben wichtig ist. Es ist dabei auch wichtig, dass jugendliche Migranten, wahrnehmen, dass ihre eigene Sprache, die Sprache ihrer Eltern einen großen Reichtum darstellt.

Moderator: Vielen Dank auch für den Blick über Europa hinaus. Damit möchte ich überleiten zu Frau Dott. Grünhage-Monetti, die uns über die wichtigsten Ergebnisse des Forum 3 - Schlüsselqualifikation Deutsch im Beruf - berichten wird. Dort wurden Modelle beruflicher Sprachförderung in Netzwerken diskutiert. Eine Frage möchte ich vorwegschicken. Ich kann mich erinnern, als ich vor vielen Jahren einmal einen Deutschkurs für türkische Mitarbeiter einer Firma machen durfte. Diese Firma fand es ungemein wichtig, dass ihre Mitarbeiter Deutsch lernten. Ist das inzwischen selbstverständlich?

Dott. Matilde Grünhage-Monetti: Leider nein, noch nicht. Ich hoffe nur, dass ich die Zeit noch erleben werde - meine Haare sind schon grau geworden in der Zwischenzeit -, dass das selbstverständlicher sein wird.
Dass wir uns mit der Förderung der deutschen Sprache beschäftigen, soll nicht im Widerspruch oder in Abgrenzung zu dem stehen, was vorher gesagt worden ist: Förderung der Mehrsprachigkeit. Aber ich kann mir keine Partizipation vorstellen, ohne eine gemeinsame Sprache. Und da brauchen wir die deutsche Sprache. Die Empfehlung lautet, und hier nehmen wir gerne die Worte von Frau Süssmuth wieder auf, dass wir unbedingt Sprachförderung für die Praxis brauchen: Aber eine Sprachförderung, die auch mit der Praxis verzahnt ist, der Praxis der Betriebe, der Praxis der Ausbildung und der Praxis der Weiterbildung und das bewusst in dieser Reihenfolge, weil die Förderung in diesen Betrieben bis jetzt sehr stiefmütterlich behandelt worden ist, sehr schwierig voranzutreiben ist. Das heißt, wir brauchen auch eine Sprachförderung mit gemeinsamer Verantwortung für alle Akteure, die in der Kommunikation eine Rolle spielen. Alle müssen sie ihre Verantwortung übernehmen. Die öffentliche Hand, die Betriebe, die Interessenvertreter von Arbeitern, Arbeiterinnen, Migranten und Migrantinnen. Ich habe wieder bewusst diese Reihenfolge gewählt, erst einmal diejenigen, die Verantwortung tragen für Strukturen, die Rahmenbedingungen schaffen können und dann zuletzt die Individuen, weil bis jetzt immer die Bringschuld der Migrantinnen und Migranten betont wurde.

Moderator: Eine Nachfrage: Was sind die Schwierigkeiten der Betriebe Sprachförderung zu betreiben?

Dott. Matilde Grünhage-Monetti: Es gibt viele Schwierigkeiten. Es gibt meiner Meinung nach zu wenig Bewusstsein darüber, was die Anforderungen sind, die heute die neuen Arbeitsqualifikationen, die Arbeitsinhalte an die kommunikativen Kompetenzen stellen. Wenn wir mit Betrieben und Verantwortlichen reden, dann heißt es immer: Die müssen mehr Deutsch lernen. Aber die Frage ist "Was"? Und ein anderer Aspekt ist auch, dass die Betriebsräte in dieser Hinsicht nicht immer besonders aufgeklärt sind. Der andere Punkt sind einheitliche Rahmenbedingungen. Die Förderung in den Betrieben ist kein Problem. Die Frage aber ist, ob diese Förderung in bezahlter Arbeitszeit oder mindestens zum Teil in bezahlter Arbeitszeit stattfindet. Hier liegen die Schwierigkeiten. Das wird wieder in die Verantwortung der einzelnen Individuen gestellt.

Moderator: Schönen Dank, Frau Dott. Grünhage-Monetti.
Herr Crone-Erdmann, das liegt doch sicherlich im Interesse vieler Betriebe, dass Kommunikation im Alltag über - wie wir eben erfahren haben - Deutsch erfolgt, in einer Zeit stärkerer Anforderungen, neuer technischer Berufe usw. mit entsprechender Berufssprache. Welche Möglichkeiten sehen Sie dafür, dass Betriebe noch stärker in diese Entwicklung eingebunden werden?

Hans Georg Crone-Erdmann: Ich würde hier gerne unterscheiden zwischen den so genannten Global Playern beziehungsweise größeren Unternehmen mit internationalen Beziehungen und denen, die auf lokalen und regionalen Märkten tätig sind. Bei den Letztgenannten ist es sicherlich wichtig, dass die deutsche Sprache mindestens als Verständigungselement vorhanden ist, weil sonst eine Integration in die Arbeitswelt, in die Arbeitsprozesse schon nicht mehr möglich ist. Bei der erstgenannten Gruppe glaube ich, muss man sehr wohl sehen, dass auch Deutsch in diesen Unternehmen als Amtssprache abnehmende Bedeutung hat. Die Global Player setzen sich in ihren personellen Etagen, egal in welcher Führungsebene, immer internationaler zusammen und die Amtssprache ist Englisch und nicht mehr Deutsch. Das muss man sehen. Das zweite, was ich hier gerne betonen würde, ist, dass Unternehmen gut daran tun, ihre Mitarbeiter, wenn sie denn Deutsch lernen, nicht vergessen zu lassen, dass sie eine andere Muttersprache haben, denn diese ist ein Wert an sich. Wenn die Muttersprache verloren geht, ist damit eine ganz wesentliche Ressource in dem Unternehmen auch verloren. Man kann das sehr schön bei den Türken der ersten, zweiten und dritten Generation nachvollziehen. Die, die in Deutschland geboren sind, können kein richtiges Türkisch mehr, weil sie die Sprachentwicklung in der Türkei nicht mehr miterlebt haben und sie verlieren mit der Sprachfähigkeit in Türkisch und mit dem noch nicht gewonnenen Sprachvermögen in Deutsch praktisch eine Heimat oder ein Kulturgefühl, oder eine Rückbindung, das darf nicht passieren. Wer also betont, dass wir Deutsch in Deutschland sprechen sollten, hat völlig Recht, weil die Sprache verhindern kann, dass wir sozusagen kulturelle Ghettos und damit auch wirtschaftliche Ghettos bekommen. Aber Unternehmen, die wirklich Mitarbeiter nach Befähigung aussuchen und nicht nach Sprache oder Religion, werden dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter auch die Kommunikation im Unternehmen nach den üblichen Gepflogenheiten schaffen. Und sie werden, anders als wir es befürchten, auch dafür Investitionen tätigen, ganz selbstverständlich - so wie sie selbst ausgebildet haben, weil sie keine anderen Leute fanden - sie werden entsprechend Sprachkurse geben. Und ich kann nur sagen, ich rate jedem Unternehmen, das sich internationalisieren will, Menschen aus dem Zielmarkt einzustellen, weil die mit der Sprache auch die kulturellen und gesellschaftlichen Besonderheiten dieses Zielmarktes in das Heimatunternehmen mitbringen. Das ist viel besser, als einen Deutschen Französisch lernen zu lassen, der aber nicht die richtigen Verhandlungsformen hat, selbst wenn er das Sprachvermögen besitzt. Also Sprache ist wichtig, aber individuell, je nach Betrieb, von unterschiedlicher Bedeutung.

Ahmet Güler: Ich bin derselben Meinung wie Herr Crone-Erdmann. In Deutschland muss man eine gemeinsame Sprache haben. Und das kann nur Deutsch sein. Keine andere Sprache. Die deutsche Sprache ist ein Muss auch für jeden Ausländer, der hier lebt, für jeden Migranten. Wir haben ein türkisches Sprichwort: Jede Sprache ist ein Mensch. Wenn jemand drei Sprachen beherrscht, sind das drei Menschen. Wenn jemand fünf Sprachen beherrscht, sind das fünf Menschen. Das ist in der Tat wirklich so. Im Rahmen unserer Arbeit haben wir Betriebe befragt, die Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Was für Sprachen sollen die Auszubildenden beherrschen? Und da haben alle Betriebe gefordert, dass die Auszubildenden Deutsch können; alle Betriebe haben das grundsätzlich gefordert, aber 50% der türkischen Betriebe haben gesagt, dass sie auch Türkisch können müssen. Also der Auszubildende soll auch türkisch können, Deutsch war natürlich Voraussetzung. Was erstaunlich war, auch deutsche Unternehmer haben sich gemeldet, um bei uns Ausbildungsplätze anzubieten. Interessanterweise waren dies Apotheker, Notare, Rechtsanwälte. Die wollten unbedingt Azubis haben, die die türkische Sprache beherrschen. Sie können also in jeder deutschen Stadt in jeder Apotheke lesen: Hier wird türkisch gesprochen.
Die Muttersprache der jeweiligen Migranten ist unerlässlich, das muss man auch mit fördern, aber natürlich müssen wir eine gemeinsame Sprache haben und das ist Deutsch. In Deutschland wird Deutsch gesprochen und das muss richtig gesprochen werden, aber die zweite und dritte Sprache muss unbedingt folgen.

Moderator: Herr Masala, die Kommune ist immer wieder gefragt, wenn es um Sprachförderung geht. Wir haben gehört, es kommt nicht nur auf die Sprachlehrer und Sprachlehrerinnen an, sondern auch auf die Betriebe. Wie können Sie das moderieren, wie können Sie dazu beitragen, dass auch die Gremien der Kommunen und Städte einbezogen werden?

Luigi Masala: Da gibt es eine ganze Menge Möglichkeiten, Migranten sind oft "Meister der unkonventionellen Wege" und wenn man Migranten und auch deren Organisationen hinzuzieht, kann man erfolgreich nach Lösungswegen suchen. Ein

Beispiel aus unserer Arbeit ist etwa eine Maßnahme für büro- oder kaufmännisch niedrig-qualifizierte Arbeitslose, Italiener und Türken. Die Qualifizierung sieht so aus: Vorhandene Grundkenntnisse der deutschen, italienischen beziehungsweise türkischen Sprache feststellen, ausbauen und bezüglich möglicher Einsatzorte optimieren und zwar mit Hilfe von qualifizierten Migranten, die ihre Kenntnisse praktisch als Vorbildfunktion vermitteln, die auch wissen, wo die entsprechenden Kompetenzen vorhanden sind. Ein wichtiges und interessantes weiteres Beispiel ist ein als zweiter Ausbildungsgang binational qualifizierter kaufmännischer Assistent Türkei und Deutschland oder Italien und Deutschland mit Zusatzausbildung EDV und Internet. Der Kurs soll türkische Arbeitslose beziehungsweise Italiener dazu befähigen, in kleinen und mittleren Unternehmen, die in Deutschland und/oder der Türkei und Italien agieren, als kaufmännische Angestellte im weitesten Sinne tätig zu werden. Ich weiß aus diesen Kursen, dass diese Leute sehr gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.

Moderator: Wie wird das finanziert?

Luigi Masala: Es wird teilweise über das Arbeitsamt finanziert, teilweise in Kooperation mit den Unternehmen, es gibt eine Expertenrunde, die sich in Offenbach trifft, daran ist die IHK beteiligt, das staatliche Schulamt, die Stadt Offenbach.

Moderator: Meine Damen und Herren. Nun möchte ich den Tag aus meiner Sicht abschließen. Bevor ich das Mikrofon an Herrn Dr. Heister abgebe, Frau Dr. Neifer-Dichmann eine Frage an Sie: Es sind heute Anstöße gegeben worden und es liegen vorzeigbare Ergebnisse vor, die Nachahmer finden, die sogar ein bisschen in Richtung Nachhaltigkeit gehen, gleichwohl - es ist noch nicht genug. Welche Konzepte und Handlungsmöglichkeiten mit dem Schwerpunkt Migration sind für die zweite Förderrunde von Ihrer Seite aus geplant?

Dr. Elisabeth Neifer-Dichmann: Zunächst einmal hatten wir die Antragsrunde EQUAL II offen gestaltet und diejenigen, die noch hier sind, wissen, dass es im Zuge des Auswahlverfahrens nach ganz bestimmten Kriterien ging. Wenn ich das richtig sehe, sind insgesamt über 30 Entwicklungspartnerschaften, die sich mit dem Thema Migration beschäftigen, zustande gekommen, die jetzt im Antragsverfahren sind und ich denke, dass wir wieder einen sehr bunten Strauß von Möglichkeiten haben werden. Ich hoffe also, dass wir aus der zweiten Förderrunde mit sehr konkreten, sehr praktischen Beispielen herauskommen können. Ich glaube, der Ansatz, es zunächst einmal relativ breit zu lassen, war speziell für diesen Bereich der richtige.

Moderator: Dann danke ich Ihnen für diesen Ausblick. Und ich bedanke mich bei den Podiumsteilnehmern, dass sie heute so kompetent Ihre Ideen entwickelt haben, auch die ungewöhnlichen Ideen.

Dr. Michael Heister, Gesamtmoderator der Tagung: Wir hatten lange überlegt, wer dieses Podium moderieren könnte und da gibt es wohl nur eine Handvoll wirklicher Fachleute in Deutschland, die das können, also ganz herzlichen Dank dafür, Herr Fehl.
Ich hatte Frau Süssmuth noch eben gesprochen zum Thema Nachhaltigkeit, als sie zu ihrem Zug gegangen ist und da hatte ich sie gefragt: Werden Sie uns weiter unterstützen? Und sie hat geantwortet: "Da können Sie drauf setzen!!!" Also auch das ist, glaube ich, ein gutes Beispiel für Nachhaltigkeit. Es sind heute einige sehr konkrete Beispiele dargestellt worden, die zeigen, dass wir mit EQUAL Nachhaltigkeit erzeugen. Das knüpft auch an unsere EQUAL-Tagung in Berlin an.
Uns wird immer wieder mangelnde Nachhaltigkeit vorgeworfen. Ich glaube, da können wir uns bei EQUAL durchaus sehen lassen. Dann möchte ich noch so eine kleine Dankesrunde machen, ganz wichtig: Ich fand die Idee, die in den Netzwerken geboren war, das Ganze auch mit Musik zu untermalen ganz toll und möchte Ihnen gleich ein bisschen über das Gitarrenduo erzählen: Es ist multikulturell, also ein Deutscher und ein Iraner bilden dieses Duo und der Titel ist wunderschön. Auf Deutsch übersetzt heißt er "bunt". Herzlichen Dank an die Musikanten.
Und herzlichen Dank an die Veranstalter, an das Netzwerk mit den 16 Entwicklungspartnerschaften, insbesondere an die Entwicklungspartnerschaft Simba von der Universität Oldenburg, allen voran an Frau Reuter und ihr Team, die diese Tagung ganz fantastisch organisiert haben. Ich wünsche Ihnen einen guten Nachhauseweg und Sie können sicher sein, dass wir auch im nächsten Jahr die Arbeit mit EQUAL fortsetzen werden und mit Sicherheit eine ähnliche Veranstaltung in der zweiten Förderrunde durchführen. Danke.

Die Aktiven stellen sich vor

Netzwerk "Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten"

Uta Beyer
EP ProInteCra
BGZ Berlin

Hartmut Caemmerer
EP QIA Berlin, Dienststelle des Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration

Estefania Cuadrado Luque
EP Region Starkenburg und Partner, Kreisvolkshochschule Groß-Gerau

Antonieta Gonzalez
EP M.A.R.E., Gesellschaft für Jugendbeschäftigung
Frankfurt

Fuat Kamcili
EPen Bremen und Bremerhaven, Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales

Saziye Köse
EP AMiKU
Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Norbert Kreuzkamp
EP KoLIBRI
Berufsbildungswerk ENAIP e.V. Stuttgart

Rotraud Meyer
EP AMiKU
Werkstatt im Kreis Unna

Nilgün Öksüz
Projektberaterin
Nationale Koordinierungsstelle EQUAL im BMWA

Cemalettin Özer
EP IN.OWL Bielefeld
Mozaik Consulting
Interkulturelles Bildungs- und Beratungszentrum

Alp Otman
EP Starkenburg und Partner
Interkulturelles Büro der Wissenschaftsstadt Darmstadt

Dr. Ute Pascher
EP ProInteCra, bundesweite EP des Handwerks
ZWH e.V. Düsseldorf

Ingibjörg Pétursdóttir
EP AMiKU, Kreis Unna
Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Seda Rass-Turgut
EP ProInteCra, bundesweite EP des Handwerks
ZWH e.V. Düsseldorf

Anna Renkamp
EP IN.OWL Bielefeld
Bertelsmann Stiftung

Margit Reuter
EP Simba
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Geraldine Schmiechen
EP Simba
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Stefan Schulz-Trieglaff
Projektberater
Nationale Koordinierungsstelle EQUAL im BMWA

Ingrid Schumacher-Lojak
EP EQUAL+
isi - Integrationsverbund in Südwestfalen GmbH

Hilde Simon
EP M.A.R.E.
GOAB, Offenbach

Nadya Srur
EP Simba
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Ralf Stock
EP openIT,
Berufsfortbildungswerk des DGB Gelsenkirchen

Dr. Hans Uske
openIT
Rhein-Ruhr-Institut an der Universität Duisburg-Essen

Bernd D. Wehnert
EP ProInteCra, bundesweite EP des Handwerks,
Handwerkskammer Aachen

Weitere Netzwerkpartner:

Bechmann, Uli
EP AMiKU, Forschungsgruppe Fokus, Köln

Becker-Feils, Sigrid
EP M.A.R.E., berami e.V.

Brauns, Hans-Dieter
EP PIQUASSO, Deutsche Angestellten-Akademie, Frankfurt

Burkhardt, Annemie
EP QIA Berlin, Die Ausländerbeauftragte des Senats von Berlin

Cramer, Ulrike
EP Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten aus dem Umland der Ballungszentren

Dr. Haevecker, Elli
EP INCLUSION, Brandenburgische Auslandsgesellschaft e.V.

Kücük, Kenan
EP AMiKU, Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Lexow, Annerose
EP M.A.R.E., GOAB

Müller-Staube, Eva
EP M.A.R.E., GOAB

Poerschke, Ingeborg
EP HB/2 - Bessere Beschäftigungsmöglichkeiten für Zuwanderer/innen, DEKRA Akademie

Poleschner, Annerose
EP INCLUSION, Brandenburgische Auslandsgesellschaft e.V.

Reimer, Beate
EP Simba, BTEU Bund Türkisch Europäischer Unternehmer e.V.

Ullrich, Silke
EP Integration (Ausländer, Spätaussiedler und Behinderte) in den Arbeitsmarkt, Verein zur beruflichen Förderung vonFrauen in Sachsen e.V.

TeilnehmerInnen der Fachtagung

Name	Institution
Arzu Altug	Landeshauptstadt Hannover, Referat für interkulturelle Angelegenheiten
Gerd Andres	Parlamentarischer Staatssekretär im BMWA
Gregor Aust	Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e. V.
Dr. Jürgen Bärsch	Klaus Novy Institut
Monika Bartels	Arbeiterwohlfahrt Bremen, BQN Plus
Ulrich Bechmann	Forschungsgruppe FOKUS
Iris Beckmann-Schulz	GATE GmbH
Stephan Beins	Bündnis 90/Die Grünen, Landesarbeitsgemeinschaft Migration
Birgit Blume	HWK Projekt- und Servicegesellschaft GmbH
Astrid Bock	
Konstantin Boubaris	VNB Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen
Hans-Dieter Brauns	Deutsche Angestellten-Akademie
Daniel Brömme	Student der Sozialpädagogik, Universität Hildesheim
Thomas Brötzmann	Kreis Unna, Europabüro
Christiane Burmeister	ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
Hartmut Caemmerer	EP QIA
Prof. Dr. Gazi Çaglar	FH Hildesheim/Holzminden/Göttingen
Julie Christiani	Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung
Mine Coskun	Union Türkischer Akademiker e. V.
Hans George Crone-Erdmann	Vereinigung des IHKs in NRW
Estefania Cuadrado Luque	Kreisvolkshochschule Groß-Gerau
Sayra Dingman	Türkische Gemeinde in Deutschland e. V.
Birgit Diestel	Stadt Braunschweig, Fachbereich Soziales und Gesundheit
Friederike Edler-Keck	Regionaldirektion NSB der Bundesagentur für Arbeit
Lutz Eggeling	BBAG e. V.
Reiner Erben	Tür an Tür e.V., EQUAL Teilprojekt QuIF
Özlem Emek	Werkstatt im Kreis Unna GmbH
Gisela Euscher	VHS Ahrensberg
Selver Erol	Kreisverwaltung Offenbach Integrationsbüro
Gabriele Erpenbeck	Nds. Ministerium für Inneres und Sport
Wolfgang Fehl	BQN II, Köln
Heike Fiedler	BBJ Service GmbH
Iris Fischer	DRK LV Sachsen e. V

Name	Institution
Jadranka Fumic-Belamaric	Generalkonsulat der Republik Kroatien
Elke Gartenschläger	Stephanus-Stiftung Ev. Altenpflegeheim
Heidi Gellhardt	Arbeit und Bildung e.V. - Kumulus
Iris Gereke	Akademie für Weiterbildung Delmenhorst c/o Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Antonieta Gonzalez	Gesellschaft für Jugendbeschäftigung
Jutta Groß-Böttig	OECD
Dott. Matilde Grünhage-Monetti	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) e.V.
Carmen Guerra	DiCV Osnabrück
Bahri Gül	BTEU Bund türkisch-europäischer Unternehmer e.V.
Ahmet Güler	BTEU Bund türkisch-europäischer Unternehmer e.V.
Jobst R. Hagedorn	FAW - Fortbildungsakademie der Wirtschaft Köln
Hilde Hansen	BGZ mbH
Detlef Heints	VHS Köln Kompetenzzentrum Sprachförderung
Dr. Michael Heister	BMWA, Nationale Koordinierungsstelle EQUAL
Katharina Christine Hinic	Kroatische Kulturgemeinschaft e. V.
Walter Hirche	Minister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Landes Niedersachsen
Siegfried Höfling	Zentralstelle für Arbeitsvermittlung
Yvonne Hofnagel	Werkstatt im Kreis Unna GmbH
Stefan Höhn	EP SEPA/Koordination; AGEF Saar
Frank Jander	BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung
Wolfgang Kägeler	Stadtverwaltung Potsdam
Fuat Kamcili	EPen Bremen und Bremerhaven c/o Senator für Arbeit, Frauen, Jugend u. Soziales, Bremen
Emel Kartal	Union Türkischer Akademiker e. V.
Despina Kazantzidou	UNISOLO GmbH
Brigitte Keil	FAW Fortbildungsakademie der Wirtschaft Köln
Maria Kestermann	RAA Kreis Unna
Elke Kind	EEG Berlin
Kilian Kindelberger	BBAG e.V., EP INCLUSION
Andreas Klopp	VHS Braunschweig
Anna Koktsidou	SWR International
Wilfried Kominek	Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung
Mesut Korkut	Wirtschafts- u. Beschäftigungsförderung Dortmund
Melanie Krauss	ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
Norbert Kreuzkamp	Berufsbildungswerk ENAIP e.V., EP KOLIBRI
Kenan Kücük	Multikulturelles Forum Lünen e.V.
Julia Lexow	BBAG e. V. Lotsendienst für Migranten
Dr. Thomas Liebig	OECD, Non-Member Economies and International Migration Division

Name	Institution
Petra Lölkes	Gesellschaft für Jugendbeschäftigung
Fred Luszick	HWK Hannover Projekt- und Servicegesellschaft GmbH
Doris Mager	JBB GmbH
Dr. Elke Mandel	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie
Franco Marincola	CGIL-Bildungswerk e.V.
Dr. Manuela Martinek	DLR, PT des BMBF
Luigi Masala	Leitstelle Zusammenleben in Offenbach
Prof. Dr. Rolf Meinhardt	Universität Oldenburg, IBKM
Rotraud Meyer	EP AMiKU
Jae-Bog Meyerholz	Stadt Braunschweig, Fachbereich Soziales undGesundheit
Varinia Morales	Diakonie Elberfeld
Marila Morange	IMBSE e. V. Moers
Dr. Eckart Müller-Bachmann	Türkische Gemeinde in Deutschland e. V.
Majid Naghaei	AMFN e.V.
Dr. Elisabeth Neifer-Dichmann	BMWA, Unterabteilung "Europäische Sozialpolitik"
Stefan Nowack	Arbeit und Bildung e.V. - Kumulus
Regina Ober	Landeshauptstadt München, Sozialreferat Amt für Wohnen und Migration
Nilgün Öksüz	BMWA, Nationale Koordinierungsstelle EQUAL
Gulbara Orozova	Mozaik Consulting
Alp Otman	Wissenschaftsstadt Darmstadt, Interkulturelles Büro, EP Starkenburg
Cemalettin Özer	Mozaik Consulting, EP IN.OWL
Sybille Patriarca	Berufsbildungswerk ENAIP e. V.
Ingibjörg Pétursdóttir	Multikulturelles Forum Lünen e.V.
Dr. Lidija Pietzsch	Frauenförderwerk Dresden e. V.
Annerose Poleschner	BBAG e. V., EP INCLUSION
Seda Rass-Turgut	ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
Beate Reimer	BTEU Bund türkisch-europäischer Unternehmer e.V.
Dr. Petra Reineke	KVMS Dieburg Equal
Anna Renkamp	Bertelsmann Stiftung - EP In.OWL
Marion Reuter	MW
Margit Reuter	Carl von Ossietzky Universität - EP Simba
Paolo Rosamilia	ENAIP e. V.
Annett Roswora	GIAB mbH Erfurt
Dr. Harald Rüßler	GBB Gesellschaft für Bildung u. Beruf
Thomas Saur	FAZIT Land Brandenburg
Maren Sauvant	ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk

Name	Institution
Ulrike Schierholt	Sozialforschungsstelle Dortmund
Rainer Schmidt	Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Referat Zuwanderungsangelegenheiten und Integrationspolitik
Geraldine Schmiechen	Carl von Ossietzky Universität - EP Simba
Dr. Cornelia Schmolinsky	Staatskanzlei NRW
Norbert Schöbel	EP Facette
Jürgen Schröder	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Referat II
Udo Schröder	CJD Jugenddorf Celle
Ingrid Schuhmacher	EP Equal+
Winfried Schulz-Kaempf	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg / IBKM
Stephan Schulz-Trieglaff	BMWA, Nationale Koordinierungsstelle EQUAL
Dittmar Schünemann	IHK-Hannover
Dieter Schwulera	Nds. Ministerium für Inneres und Sport
Dr. Wolfgang Sieber	Regional Agentur OWL
Hilde Simon	GOAB, EP M.A.R.E.
Eva-Maria Soja	BiBB, IBQM
Linda Sperling	Ausländerrat Dresden e. V.
Nadya Srur	Carl von Ossietzky Universität - EP Simba
Sandra Steffen	IMBSE e. V. Moers
Prof. Dr. Rita Süssmuth	Vorsitzende des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration, Mitglied Global Commission on International Migration
Petra Szablewski-Cavus	Fachdidaktik e. V.
Uwe Tatzko	LEB Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V.
Inga Tiedtke	Rhein-Ruhr Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e. V.
Valerie Turbot	FAW Fortbildungsakademie der Wirtschaft
Friedrich Uhrmacher	EIC an der Fachhochschule Osnabrück
Dr. Hans Uske	Rhein-Ruhr Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e. V.
Saheila Valamehr	AWO - Internationales Zentrum
Bernd Wehnert	EP ProInteCra, Online-Akademie "Gut Rosenberg", HWK Aachen
Dr. Bärbel Weiligmann	Projektmanagement EU-Praxi.net, Handwerkskammer Hamburg
Christian Wichert	reson Regionale Entwicklungsagentur für Südostniedersachsen e.V.
Dr. Lutz Wolter	Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes Erfurt/Weimar
Dr. Stefan Zakrzewski	Landesbeauftragte für Ausländerfragen bei der Staatskanzlei
Michael Zaske	Min. für Arbeit, Soziales, Gesundheit u. Familie Brandenburg
Tülay Zengingül	MOZAIK GmbH