

# Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

**AUSGABE 5 März 2007**

## THEMA

# Arbeitsmarkt und Migration

рынок труда и миграция

İş Piyasası ve Göç



## INHALT

**A**rbeitsmarkt und Migration. Es gibt sehr viele Gründe, Chancen und Risiken der Zuwanderung bezüglich der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu thematisieren.

Die Aussichten OstWestfalenLippes, im Jahr 2020 die jüngste Region Deutschlands zu werden, stehen in engem Zusammenhang mit der Zuwanderung. Eine wachsende und relativ junge Bevölkerung ist eine erstklassige Voraussetzung für eine positive wirtschaftliche Entwicklung. Die persönlichen und beruflichen Potentiale der MigrantInnen müssen dann auch genutzt werden, die berufliche und soziale Integration muss gelingen.

Die Zahlen der Gegenwart sprechen eine andere Sprache. MigrantInnen tragen erheblich höhere Arbeitsmarktrisiken als der Durchschnitt der Bevölkerung. Sie sind mindestens doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen und verbleiben länger in der Arbeitslosigkeit.

Ursächlich ist u. a. der Strukturwandel: Einfache industrielle Tätigkeiten als die typischen Beschäftigungsfelder der ersten „Gastarbeitergeneration“ sind vielfach wegrationalisiert. Die jüngeren Migrantengenerationen haben hinsichtlich der schulische Abschlüsse nicht aufholen können: PISA spricht da eine deutliche Sprache und die Ausbildungssituation ist dementsprechend problematisch. Verschärfend kommt hinzu, dass im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse häufig nicht anerkannt werden können.

Die vorliegende Ausgabe stellt Projekte und Initiativen in OWL in den Mittelpunkt, die ihre Arbeit an strukturellen Bedarfen ausgerichtet haben und Wege aufzeigen, neue Impulse für eine zukunftsweisende Vernüpfung von Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik setzen.

**Dr. Wolfgang Sieber (Netzwerk Lippe gGmbH)**

### Interview

Migration - Topthema aus Sicht der Verantwortlichen 2

### Portrait

ArbeitsvermittlerInnen mit Migrationshintergrund 3

### Sprache und Arbeit

Sprachförderung allein reicht nicht 5

Fallmanagement Arbeit & Sprache: Qualitätssicherung durch individuellen Ansatz 6

Qualifizierung im Unternehmen: Sprache und Technik als Basis für beruflichen Erfolg 7

Werkstattpraxis: Modellprojekt „Berufliche Integration durch Sprachförderung und Qualifizierung“ 8

Wie viel Deutsch darf's sein bzw. welches Deutsch muss sein? 8

### Integrationspolitik und Arbeitsmarkt

Gute Beispiele in OWL: „Integration gelingt vor Ort“ 9

Migrationspolitisches Handlungskonzept in Paderborn 10

Migrationsvernetzung im Kreis Herford 11

Das Integrationsbüro im Kreis Höxter 12

### Migrantenselbstorganisationen

Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW 13

### Zuwandererunternehmen

Erschließung von Ausbildungspotentialen 14

### Qualifizierungsprojekte für MigrantInnen

Neue Modelle zur beruflichen Integration von MigrantInnen 15

Berufliche Potentiale von Migrantinnen stärken - Entwicklungspartnerschaft als Erfolgsstrategie 16

Förderunterricht im Hörsaal - ein neuer Ansatz 17

Kapital, nicht Problem! Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als wertvolle Ressource für den heimischen Arbeitsmarkt 17

ProjektteilnehmerInnen direkt gefragt: Fachkraft mit Migrationshintergrund - Ein Plus bei Bewerbungen? 18

### OWL aktuell

Mit „Ayse“ in Ausbildung 19

Literaturtipps 20

Terminkalender 20

Impressum 20

## Migration - Tophema aus Sicht der Verantwortlichen

**D**ie Arbeitsgemeinschaften als die für die Umsetzung des SGB II verantwortlichen Institutionen stehen im Brennpunkt der genannten Entwicklungen. Anlass genug für ein Interview mit den Verantwortlichen regionaler ARGEn, in dem die Arbeitsmarktsituation in der Region und mögliche Handlungsansätze thematisiert werden.

### Wie groß ist die Kundengruppe mit Migrationshintergrund in Ihrer ARGE und welche wichtigen Teilgruppen können unterschieden werden?

**Thomas Jeckel (Geschäftsführer Lippe pro: Arbeit):** Bei uns ist diese Gruppe recht groß. Statistisch gesehen sind darunter rund 25% Ausländerinnen und Ausländer. Dazu kommen noch die Eingebürgerten sowie die Gruppe der Aussiedler. Man liegt sicher nicht falsch, wenn man davon ausgeht, dass fast die Hälfte aller Kunden der Lippe pro: Arbeit einen Migrationshintergrund hat.

**Angelika Pötter (stellv. Geschäftsführerin GT aktiv GmbH):** Der Kundenanteil der Personen mit Migrationshintergrund wird bei uns in den Teams Nord, Mitte und Süd mit den 13 unterschiedlich großen Städten und Gemeinden des Kreises Gütersloh durchaus differenziert eingeschätzt. Die Zahlen schwanken zwischen 35 und 60 %. Darunter fallen ebenfalls ca. 25% Ausländerinnen und Ausländer.

**Rainer Radloff (Geschäftsführer Arbeitsplatz in Bielefeld GmbH):** Im Gegensatz zu Gütersloh und Lippe ist der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in Bielefeld höher. Unsere Fallmanagerinnen und Fallmanager sowie Vermittlerinnen und Vermittler schätzen den Anteil der Personen mit ALG II-Bezug auf mindestens 60%. Arbeitslose mit Migrationshintergrund bilden bei uns also die Mehrheit im Rechtskreis des SGB 2.

### Wo sehen Sie einen Bedarf für spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantinnen und Migranten?

**Angelika Pötter:** Die Mehrheit dieser Menschen hat Sprachprobleme, die jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Je geringer der individuelle Bildungsstand bzw. die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber, desto geringer sind in aller Regel auch die Sprachkenntnisse, aber auch die Motivation und Bereitschaft, an Sprachlehrgängen teilzunehmen.

Ein besonderes Problem bei der Aktivierung stellen die älteren Migrantinnen und Migranten dar. (Ehe-)Frauen sind oft ohne Schulbildung und Berufserfahrung und leben sehr zurückgezogen, dazu kommen oft noch gesundheitliche Beeinträchtigungen.

**Rainer Radloff:** Dem kann ich mich nur anschließen. Der große Bereich der Sprachförderung ist bereits in der kommunalen Arbeitsmarktförderung gut differenziert und somit auf die Bedarfe für die Arbeitsmarktintegration angepasst. Ähnliches gibt es auch im Bereich der Jugendlichen und Frauen.

**Norbert Burmann (Geschäftsführer Arbeitsgemeinschaft für Arbeit im Kreis Herford):** Im Kreis Herford haben wir mit großem Erfolg ein Fallmanagement Arbeit und Sprache einge-



Thomas Jeckel, Geschäftsführer Lippe pro: Arbeit



Angelika Pötter, stellv. Geschäftsführerin GT aktiv GmbH



Rainer Radloff, Geschäftsführer Arbeitsplatz in Bielefeld GmbH



Norbert Burmann, Geschäftsführer ARGE Herford



Hermann-Josef Bentler, stellv. Geschäftsführer ARGE Paderborn

führt, das die Sprach- und Arbeitsförderung in Kombination personenbezogen umgesetzt. Konkret heißt das, dass wir alle Kundinnen und Kunden selbst auf ihre Sprachkompetenz testen, sie gezielt in Maßnahmen – möglichst kombiniert mit Beschäftigungsanteilen – schicken und auch den Erfolg überprüfen.

Das hört sich einfach an, tatsächlich hängt da aber eine ganze Menge dran, die Maßnahmen werden immer wieder geprüft und ggf. verbessert. Hier gibt es eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Fallmanagement Arbeit und Sprache, den Kursträgern und den Kolleginnen und Kollegen der ARGE.

Die Besonderheit neben der zentralen Einstufung und der engen Zusammenarbeit ist sicher, dass wir eine Person mit dem fachlichen Hintergrund „Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache“ dafür in unserem Haus haben. Um es im Sportjargon auszudrücken: Auf dieser Position sind wir in Herford hervorragend besetzt.

### Was leitet sich aus der Kundenstruktur an Anforderungen bezüglich der Arbeitsabläufe sowie der Personal- und Organisationsentwicklung - u. a. Schulung im Bereich interkultureller Kompetenz - in Ihrer Organisation ab?

**Rainer Radloff:** Aufgrund ihrer alltäglichen Erfahrungen sind gerade unsere Vermittlerinnen und Vermittler sowie Fallmanagerinnen und Fallmanager immer auf dem aktuellsten Stand, was die gegenwärtige Situation von Migrantinnen und Migranten und ihre besonderen Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration betrifft.

Darüber hinaus sind Fortbildungen im Bereich interkulturelle Kompetenz ein Bestandteil in den Weiterbildungen, besonders im Fallmanagement. Zudem sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Arbeit von spezifischen Migrationsprojekten in der Arbeitsmarktförderung eingebunden. Im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Workshops findet ein sehr aktueller Austausch über sozialwissenschaftliche, politische und juristische Neuerungen statt.

**Thomas Jeckel:** Ich denke, es ist auch wichtig, den Blick bei der Arbeit zu erweitern. Nehmen wir beispielsweise den Umstand, dass Personen mit Migrationshintergrund zumeist in größeren Bedarfsgemeinschaften leben. Vermittlerinnen und Vermittler sowie Fallmanagerinnen und Fallmanager kennen dadurch deren gesamten Hintergrund und könnten gute Impulse geben für Aktivitäten an sozialen Brennpunkten, an Schulen usw. Hier fehlt es noch etwas an der Verknüpfung.

Viele von den Jugendlichen mit Migrationshintergrund im ALG II-Bezug haben keine abgeschlossene Berufsausbildung, etliche nicht mal einen Schulabschluss oder nur einen Schlechten. An den Schulen kann man heute schon sehen, wie viele dieser Jugendlichen in kurzer Zeit auf den Arbeitsmarkt drängen werden. Hier müssen wir im Vorfeld tätig werden, u. a. im Bereich der Elternarbeit.

**Da geht es ja auch um den Zugang zu den verschiedenen Zuwanderergruppen. Gibt es in Ihren Organisationen bereits Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bzw. wird auf deren Einstellung ein besonderes Augenmerk gerichtet?**

**Hermann-Josef Bentler (stellv. Geschäftsführer ARGE Paderborn):** Das Personal der ARGE Paderborn hat zu rund 25% einen Migrationshintergrund. Diese Voraussetzung haben wir uns zunutze gemacht und diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teamübergreifend auch für das Thema Migration gewonnen. Sie wurden speziell zum Thema extern geschult.

Des Weiteren sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stark in den lokalen Netzen eingebunden und nehmen an öffentlichen Migrationsveranstaltungen teil. Zu den Integrationsfachdiensten besteht eine enge Kooperation und auch beim Integrationskonzept des Kreises Paderborn ist vorgesehen, den arbeitsmarktpolitischen Beitrag der ARGE fachlich mit einzubringen.

**Rainer Radloff:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund werden mehr. Hatten wir zu Beginn nur wenige, so hat sich das durch die Einstellungspraxis der Personalverantwortlichen geändert. Positiv ist auch die zunehmende Anzahl qualifizierter Personen mit Migrationshintergrund in der Arbeitsmarktförderung. In Bielefeld zeichnet sich ab, dass zunehmend gut bis sehr gut ausgebildete junge Leute mit Migrationshintergrund auf den Arbeitsmarkt drängen. Da wir den Anspruch haben, qualifiziertes Personal einzustellen, haben wir natürlich ein Augenmerk auf diese Gruppe.

#### Ist das die Richtung für die Zukunft?

**Hermann-Josef Bentler:** Ich denke schon. Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund wird vermutlich in allen ARGEs und Optionskommunen steigen. Besonders für die arbeitsmarktpolitische Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten wird es mehr vernetzte Ansätze geben müssen.

Also: Die Kooperation mit den Migrantenselbstorganisationen, Beratungseinrichtungen, mit Schulen usw. wird stärker in den Mittelpunkt rücken. Das müssen wir konsequent weiterentwickeln, um eine langfristige Arbeitsmarktintegration zu erreichen. Gerade auch im Hinblick auf den so genannten Fachkräftemangel kommt der Migrationsarbeit hier eine entscheidende Bedeutung zu.

Das Gespräch führten Yasin Sever (Migrationsrat Bielefeld) und Dr. Wolfgang Sieber (Netzwerk Lippe gGmbH).



Yasin Sever



Dr. Wolfgang Sieber

## Im Portrait - Arbeitsvermittlerinnen mit Migrationshintergrund

### Miteinander leben - voneinander lernen



Nelli Bauer, Arbeitsvermittlerin, ARGE Paderborn

**N**elli Bauer kam 1991 mit ihrer Familie aus Kasachstan nach Deutschland. Aus ihrer Begeisterung für die Arbeit einer Sozialarbeiterin aus dem Jugendtreff, den sie regelmäßig besuchte entstand der Wunsch, Sozialpädagogik zu studieren und Menschen mit gleichen Erfahrungen, also Menschen mit Migrationshintergrund zu helfen. Nach erfolgreich absolviertem Studium arbeitet sie nun seit Mai 2005 bei der ARGE Paderborn als Arbeitsvermittlerin.

#### Mut machen durch eigene Erfahrungen

*„In der Beratung von Migrantinnen und Migranten ist meine Biografie häufig von Vorteil. Ich kann mich in die Situation von Spätaussiedlern sehr gut hineinversetzen, da ich die Mentalität dieser Menschen und deren Schwierigkeiten bei der Integration aus eigener Erfahrung kenne. An meinem Beispiel möchte ich anderen Mut machen und aufzeigen, dass eine Integration, auch beruflich, gelingen kann.“*

*Migrantinnen und Migranten fühlen sich von „Behörden“ oft überfordert und dadurch häufig auch ungerecht behandelt. Eine Arbeitsvermittlerin mit gleichem kulturellen Hintergrund gibt vielen ein Gefühl, besser verstanden zu werden und baut Ängste ab.“*

#### Interkulturelle Stärken nutzen

Das Thema Integration hat in der ARGE Paderborn einen hohen Stellenwert. Als Fachbeauftragte für Migration nimmt Nelli Bauer daher regelmäßig an Veranstaltungen und Fachtagungen zum Thema Migration und Integration teil und beteiligt sich an öffentlichen Diskussionen und Workshops zur Entwicklung der Integration in unserer Gesellschaft.

*„Die hier gewonnenen Erfahrungen und Anregungen bringe ich in meine tägliche Arbeit als Arbeitsvermittlerin ein. Auch für die Entwicklung neuer Maßnahmekonzepte für Migrantinnen und Migranten kann ich dieses Wissen sehr gut nutzen. Und natürlich stehe ich meinen Kollegen in dieser Beziehung gern mit Rat und Tat zur Verfügung.“*

*Mein Motto ist: Miteinander leben – Von einander lernen. Aus meiner Sicht sollten wir die interkulturellen Stärken von Migrantinnen und Migranten wirklich als Stärke sehen und sie für die berufliche Integration nutzen.“*

## „Zusatzjob“ Informations-Koordinatorin



Virginia Rodriguez, Arbeitsvermittlerin, GT aktiv GmbH

**V**irginia Rodriguez ist seit dem 01. Mai 2005 als Arbeitsvermittlerin bei der GT aktiv GmbH in Gütersloh tätig. Das Gebiet der Arbeitsmarktintegration ist ihr schon lange vertraut, war sie doch zuvor bei einem heimischen Bildungsträger viele Jahre in der beruflichen Beratung und der Vermittlung von arbeitslosen SozialhilfebezieherInnen tätig.

Studiert hat die Spanierin Germanistik, Anglistik und Pädagogik. Wenig verwunderlich also, dass sie auch Sprachunterricht gegeben hat.

Aus ihren beruflichen Erfahrungen weiß sie, wie wichtig ausreichende Deutschkenntnisse gerade im Hinblick auf steigende Anforderungen in der Arbeitswelt für eine erfolgreiche berufliche Integration sind.

„Ohne Verbesserung Ihres Deutsch haben Sie wenig Chancen auf einen Job“, musste sie schon etlichen BewerberInnen auf den Weg geben.

### Wertvolle Tipp-Geberin für ihre KollegInnen

In der GT aktiv GmbH hat sie daher gern den „Zusatzjob“ einer Informations-Koordinatorin für die verschiedenen Sprachlehrgänge übernommen. Im Zusammenhang mit den über die GT aktiv GmbH selbst finanzierten oder über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – kurz: bamf – geförderten Integrationslehrgängen hat sie Kontakt mit verschiedenen Sprachkursträgern, mit den Ausländerämtern und den Migrationsberatungsstellen im Kreisgebiet. Von ihren KollegInnen wird sie daher gerne als wertvolle Tipp-Geberin in Anspruch genommen.

### Eigene Erfahrungen als überzeugende Argumente in der Vermittlungsarbeit

„Aufgrund meiner eigenen Migrationserfahrung kann ich mich gut oder vielleicht besser in die Situation meiner Bewerberinnen und Bewerber hineinversetzen. Mir gelingt es, gerade auch erziehenden Eltern ein Bewusstsein über den eigenen Erwerb ausreichender Sprachkompetenz in einer sich schnell ändernden Gesellschaft zu vermitteln“, so Virginia Rodriguez.

Auf die Frage, ob sie von ihren Ratsuchenden anders wahrgenommen oder behandelt wird, antwortet sie: „Manchmal freuen sich die Leute, wenn sie eine Ausländerin auf der anderen Seite des Schreibtisches sitzen sehen.“

## Eigene Erfahrungen ein großes Plus für erfolgreiche Vermittlungsarbeit



Silvana Milickovic, Arbeitsvermittlerin, Arbeitplus in Bielefeld GmbH

**S**ilvana Milickovic kam 1995 als Kriegsflüchtling aus Bosnien nach Deutschland. Als Asylbewerberin kennt sie aus eigener Erfahrung die besonderen Schwierigkeiten, die MigrantInnen im langen Prozess der beruflichen Integration in den Arbeitsmarkt durchlaufen.

In diesem Prozess konnte sie aber auch die Chancen, die sich durch ihre biografische Veränderung und ihren bikulturellen Hintergrund in der neuen Lebenssituation ergaben, nutzen. In Bosnien war sie als Buchhalterin tätig, in Deutschland wandte sie sich nach vielen Aushilfsjobs der Sozialpädagogik zu und absolvierte ein erfolgreiches Studium. Diese Erfahrungen über Möglichkeiten der Qualifikation und Arbeitsmarktintegration kann sie bei ihrer jetzigen Arbeit in einem Vermittlungsteam bei der Arbeitplus gut einsetzen.

### Eine persönliche Empathie für MigrantInnen

„Als Vermittlerin bei der Arbeitplus war ich anfangs erstaunt, wie groß der Anteil von Migrantinnen und Migranten bei den Arbeitslosen ist. Für diese Menschen empfinde ich eine persönliche Empathie, die in der Beratung sicher von großem Vorteil ist. Bisher hatte ich auch keine negativen Erfahrungen mit deutschen Arbeitslosen, die mich vielleicht aufgrund meines Migrationshintergrundes und ihrer eigenen Arbeitsmarktsituation ablehnen.“

Über die Vorteile der Sprachkenntnisse hinaus ist es die Fähigkeit, die besondere Situation von Arbeitssuchenden aufgrund der gemachten Erfahrungen auch mental einzuschätzen. Migration ist dabei ein lebenslanger Prozess. Anfängliche Bedenken in der Organisation nur zu verwalten haben sich durch die Arbeitsmöglichkeiten schnell aufgelöst.

## Mehr Vertrauen durch interkulturelle Kompetenz



Serpil Bagci,  
Arbeitsvermittlerin,  
Lippe pro: Arbeit

**S**erpil Bagci ist als Tochter türkischer Eltern in Deutschland geboren und lebt hier in der zweiten Generation. Die Diplom-Wirtschaftsingenieurin mit Schwerpunkt Personalwesen empfindet ihren biculturellen Hintergrund sowohl privat als auch im Berufsleben nicht als Nachteil.

„Ich suche mir das beste aus beiden Kulturen raus“, erklärt die 27-Jährige. „Ich bin türkisch-deutsch aufgewachsen und komme mit beiden Kulturen sehr gut klar.“ In ihrem Job als Arbeitsvermittlerin bei der Lippe pro: Arbeit profitiert sie häufig von ihrer interkulturellen Kompetenz. Angefangen bei Sprachbarrieren, die mit fließendem Türkisch recht leicht zu lösen sind, bis hin zu Kundinnen und Kunden, die mit dem ganzen System in Deutschland einfach nicht zu Recht kommen.

„Türkische Migrantinnen und Migranten haben auch oft Vorurteile gegen deutsche Behörden. Wenn sie dort auf Mitarbeiter mit Migrationshintergrund treffen fühlen sie sich meist besser verstanden und fassen schneller Vertrauen“, meint die Vermittlerin.

### Deutsche und ausländische Kunden - durchaus ein Unterschied

Gerade weil es anders ist, arbeitet Serpil Bagci gern mit ausländischen Kunden. Kein deutscher Kunde habe bisher angerufen und sich überschwänglich mit einer Einladung zum Essen für das Zusenden eines Vermittlungsvorschlages bedanken wollen - dass sei eben typisch türkisch.

Schwierigkeiten gebe es da, wo deutsche Gepflogenheiten einfach nicht bekannt seien; neben fachlichen Qualifikationen fehle es häufig am Wissen über die deutsche Kultur. Grundsätzlich sollte die Lippe pro: Arbeit mehr MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund einstellen, findet Serpil Bagci. Nach außen hin wirke das viel offener, wenn auch hier Multi-Kulti gelebt werde. Integration fange schließlich da an, wo man zusammen arbeite - nicht nur in Maßnahmen.

## Sprachförderung allein reicht nicht



Dr. Axel Deeke



Eva Schweigard

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Forschungsgruppe „Arbeitsmarktpolitik und Europäischer Sozialfonds“

**S**eit Herbst 2004 fördert die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) dreimonatige Maßnahmen zur Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse. Zielgruppe sind Arbeitslose „mit Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache, unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder dem Zuwanderungszeitpunkt einschließlich Spätaussiedlern [...] mit sprachlichen, die Integration in Arbeit erschwerenden Defiziten in der deutschen Sprache“ (Programmrichtlinien). Die Teilnahme setzt den Bezug von Arbeitslosenunterstützung nach dem SGB III voraus, seit Anfang 2005 also Arbeitslosengeld. Erwerbsfähige Hilfebedürftige im Rechtskreis des SGB II und NichtleistungsbezieherInnen können deshalb nicht gefördert werden. Das Programm endet im Herbst 2008.

### Bisherige Umsetzung des Programms

Nach 24.000 Eintritten in berufsbezogene Deutschkurse im vierten Quartal 2004 waren es im gesamten Jahr 2005 nur noch rund 10.000 und 7.100 Eintritte im Jahr 2006. Der Rückgang ist ein Effekt der Einführung des SGB II. 2004 waren auch BezieherInnen von Arbeitslosenhilfe einbezogen. Ab 2005 befindet sich die Mehrzahl der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund im Rechtskreis des SGB II.

Das ESF-BA-Förderangebot wurde bisher fast ausschließlich von den Agenturen für Arbeit in Westdeutschland aufgegriffen. Dabei gibt es deutliche regionale Unterschiede. Noch unveröffentlichte Ergebnisse regionaler Fallstudien der Begleitforschung zeigen, dass das Aktivitätsniveau der Agenturen für Arbeit nicht nur vom jeweiligen regionalen Problemdruck auf dem Arbeitsmarkt abhängt. Vielmehr haben insbesondere diejenigen Agenturen für Arbeit die ESF-BA-Sprachkurse im Sinne eines differenzierten regionalen Programms umgesetzt, die in Netzwerke regionaler und kommunaler Akteure der Arbeits- und Integrationsförderung eingebunden sind.

Dabei kann aus Erfahrungen mit früheren Programmen zur Sprachförderung gelernt werden, wie sich z. B. im Kontakt mit solchen Trägern der Grundsicherung, die eigene Sprachförderansätze für Alg II-BezieherInnen im Rahmen des SGB II § 16 Abs. 2 oder bei Arbeitsgelegenheiten und mit Unterstützung aus ESF-Länderprogrammen entwickelt haben.

### Verbleib der TeilnehmerInnen nach Abschluss des Programms

Die Untersuchung des Verbleibs nach Maßnahmeende ergibt ein unbefriedigendes Ergebnis. Sechs Monate nach Austritt war die Mehrzahl der TeilnehmerInnen arbeitslos gemeldet. Nur wenige befanden sich in einer anderen Maßnahme (z. B. berufliche Weiterbildung). Und nur eine Minderheit war in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Dieser Befund gilt gleichermaßen

ßen für die überwiegend zuvor langzeitarbeitslosen TeilnehmerInnen 2004 wie für die überwiegend zuvor kurzzeitarbeitslosen TeilnehmerInnen 2005. In beiden Jahren hatten 90 % keine abgeschlossene Berufsausbildung und die Hälfte keinen Hauptschulabschluss. Dies spricht dafür, dass sie als formal Geringqualifizierte auch unabhängig von ihrem Migrationshintergrund und der Sprachkompetenz ein hohes Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit haben.

## Schlussfolgerungen

Die bisherigen Ergebnisse zeigen: Die Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse ist zwar wichtig, weil diese unstrittig eine notwendige Voraussetzung für den Übergang von Arbeitslosen mit Sprachdefiziten in nachhaltige, auch sozial integrative Beschäftigung sind. Aber eine Sprachförderung allein ist offenkundig häufig nicht hinreichend.

Deshalb sollten für die Geringqualifizierten ergänzende Hilfen zur beruflichen Qualifizierung angeboten werden. Dies kann zum Beispiel durch Sprachbausteine bei beruflicher Weiterbildung, in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder in Arbeitsgelegenheiten geschehen, und wird außerhalb des ESF-BA-Programms bereits nicht selten im SGB II-Bereich umgesetzt (aber leider statistisch nicht erfasst).

Daneben ist es wichtig, dass auch Arbeitslose mit Migrationshintergrund aus dem Rechtskreis des SGB II in die berufsbezogene Sprachförderung einbezogen werden. Die Möglichkeit der Verpflichtung zur Teilnahme an den Integrationskursen reicht nicht. Deshalb wird zurzeit im Rahmen der neuen ESF-Förderperiode (2007 – 2013) ein Neuansatz vorbereitet.

Die ESF-Sprachkurse sollen zukünftig in der Zuständigkeit des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge und in Kooperation mit der BA und den Trägern der Grundsicherung umgesetzt werden. Damit sollen auch Alg II-BezieherInnen einbezogen werden. Zudem wird dies den Vorteil einer Koordination mit den Integrationskursen haben.

Offen bleibt jedoch, wie dann ein sinnvoller „Brückenschlag“ zwischen der ESF-Sprachförderung und anderen Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung organisatorisch und inhaltlich gelingen könnte.

**Weitere Informationen unter: IAB-Kurzbericht 3/2007 vom 31. Januar 2007 (download unter [www.iab.de](http://www.iab.de))**

## Das ESF-BA-Programm

§§ Mit dem ESF-BA-Programm wird die individuelle Arbeitsförderung nach dem Sozialgesetzbuch III aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds ergänzt. Das Programm setzt bei Lücken der gesetzlichen Förderung an:

- bei der beruflichen Weiterbildung und Trainingsmaßnahmen mit einem ESF-Unterhaltsgeld für Arbeitslose ohne gesetzlichen Anspruch auf eine Leistung zum Lebensunterhalt,
- mit der Finanzierung eines begleitenden Coaching bei Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit,
- durch finanzielle Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen bei Kurzarbeit aus Anlass eines endgültigen Arbeitsplatzabbaus (Transferkurzarbeit),
- seit Herbst 2004 mit den Maßnahmen zur Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse an Arbeitslose mit Migrationshintergrund.

Das Programm wurde im Jahr 2000 mit einer zunächst geplanten Laufzeit bis Ende 2006 gestartet und mittlerweile bis zum dritten Quartal 2008 verlängert.

Das IAB wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit der Begleitforschung beauftragt und wird dazu aus Mitteln der Technischen Hilfe des ESF unterstützt.

## Fallmanagement Arbeit und Sprache: Qualitätssicherung durch individuellen Ansatz



Andrea Daase  
Fallmanagement Arbeit  
und Sprache  
Die Chance gGmbH

Das Fallmanagement Arbeit und Sprache ist angesiedelt bei der gemeinnützigen Beschäftigungsförderungsgesellschaft Die Chance gGmbH im Kreis Herford, die seit 2005 Dienstleister für die ARGE Herford ist. Das Modellprojekt wurde 2005/2006 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Nordrhein-Westfalen finanziert und mit Geldern der ARGE Herford aufgestockt. Seit dem 01. Januar 2007 wird es komplett von der ARGE Herford finanziert.

Es besteht aus dem Überbau Fallmanagement Arbeit und Sprache sowie verschiedenen Sprachkursen, die auf den staatlichen Integrationskursen aufbauen. Das Projekt ist bundesweit bisher einzigartig, u. a. durch seine zentrale Koordination und einer Fachkraft aus dem Bereich Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache.

## Die Zielgruppe

Alle Personen im ALG II-Bezug mit Migrationshintergrund und fehlenden Deutschkenntnissen oder Defiziten in der deutschen Sprache werden dem Fallmanagement Arbeit und Sprache gemeldet. Dort werden sie zentral hinsichtlich ihrer Deutschkenntnisse, aber auch ihres Bildungshintergrundes, ihrer Berufswünsche etc. getestet (Gespräch und schriftlicher Test).

Ebenso wird geprüft, ob sie für einen Integrationskurs in Frage kommen bzw. die Berechtigung oder Verpflichtung dazu haben. Auf der Grundlage des Gespräches sowie des schriftlichen Tests erfolgt die Einstufung in einen der Kurse.

## Sprachkurse mit Arbeitsmarktbezug

Die auf die Integrationskurse aufbauenden Sprachkurse mit Arbeitsmarktbezug dauern sechs bis acht Monate. Sie schließen ein Praktikum und z. T. eine berufsspezifische Qualifizierung sowie eine sozialpädagogische Begleitung mit ein und werden in kleinen Gruppen von 12 Personen durchgeführt. Zusätzlich gibt es einen speziellen Kurs für nicht alphabetisierte Menschen.

Bei der Gestaltung des Unterrichts sollen legitime ob-

jektive Lernanforderungen von Seiten der Aufnahmegesellschaft (des Arbeitsmarktes, der Politik) und subjektive Lernansprüche der MigrantInnen mit dem Ziel in Einklang gebracht werden, den Prozess der Integration voranzubringen, den MigrantInnen eine selbstständige, eigenverantwortliche Lebensführung in ihrer neuen Heimat zu ermöglichen und natürlich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Da Integration ein Prozess ist, muss Integrationsarbeit sich auch immer wieder an neue Bedingungen und Bedarfe anpassen. Es gibt daher keine starren Curricula, sondern die Konzepte werden jeweils an die TeilnehmerInnen angepasst und bauen neue Erkenntnisse/Erfahrungen (auch aus anderen Projekten) mit ein.

Menschen mit Migrationshintergrund werden häufig in erster Linie als Fremde mit defizitären Deutschkenntnissen wahrgenommen. Es kommt der Blick auf die Person, die nicht in erster Linie MigrantIn, sondern erst einmal Mensch mit ganz vielen Facetten ist, abhandeln. Dadurch werden häufig auch nicht die Leistung der bisherigen Integration oder die mitgebrachten Kompetenzen und Fähigkeiten wahrgenommen.

Dem soll zum einen mit Öffentlichkeitsarbeit nach außen und mit Informationen nach innen (ARGE) entgegengewirkt werden, aber auch mit den Kursen selber, in denen den Teilnehmenden mehr Selbstbewusstsein mit auf den Weg gegeben wird. In den Abschlussbögen, die die FallmanagerInnen und ArbeitsvermittlerInnen erhalten, sind vor allem die Erfahrungen und Ressourcen der Teilnehmenden aufgeführt.

### Netzwerkarbeit als erfolgreiches Instrument

Netzwerkarbeit ist eine wichtige Aufgabe des Fallmanagements Arbeit und Sprache. Durch einen regelmäßig stattfindenden Arbeitskreis Migration und Arbeitsmarktpolitik mit MitarbeiterInnen der Agentur für Arbeit, der ARGE, der Sprachförderträger, der Migrationsberatungsstellen sowie VertreterInnen der Ausländerbehörden und des Bundesamtes wird die Vernetzung im Kreis ausgebaut und gepflegt.

Durch den regelmäßigen Austausch werden Informationen weitergegeben, Absprachen getroffen und in dem sich permanent ändernden Szenario neue gemeinsame Wege und Herangehensweisen diskutiert und gefunden. Den Belangen der MigrantInnen soll Gehör verschafft und Problem- oder Fragestellungen aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet werden.

### Bessere Förderbedingungen

Durch das verbindende Element Fallmanagement Arbeit und Sprache herrscht im Kreis Herford im Bereich der Sprachförderung und der Integrationsarbeit eine gute kooperative Atmosphäre: Die Integrationskursträger sprechen sich ab, wer mit dem nächsten Kurs beginnt bzw. vermitteln Teilnehmende auch an andere Träger, wenn sie selber aktuell keinen Kurs auf dem entsprechenden Niveau anbieten können. Auf diese Weise können die einzelnen Lernenden besser gemäß ihren Bedürfnissen gefördert werden.

Bei den aufbauenden Kursen kooperieren oft zwei Träger, so dass z. B. Betriebsbesuche und andere Exkursionen gemeinsam durchgeführt oder Gesundheitstage geschlechtsspezifisch angeboten werden können.

Weitere Informationen unter:

Fallmanagement Arbeit & Sprache  
Die Chance gGmbH  
c/o ARGE Herford  
Andrea Daase  
Fon: 05221 - 985 - 835  
Mail: andrea.daase@arge-sgb2.de  
www.fallmanagement-arbeit-und-sprache.de

## Qualifizierung im Unternehmen: Sprache und Technik als Basis für beruflichen Erfolg

**N**eben der deutschen Sprache gehören berufliche Qualifikationen und Erfahrungen für MigrantInnen zu den wichtigsten Voraussetzungen, um erfolgreich in das Berufsleben integriert werden zu können.

Genau auf diese Schwerpunkte zielte eine neu ins Leben gerufene Qualifizierungsmaßnahme, bei der mit der ARGE Paderborn, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, dem Sprachinstitut inlingua sowie der Benteler AG erstmals Partner aus den unterschiedlichsten Bereichen in einem Verbund zusammengearbeitet haben. Gemeinsam entwickelten die fünf Partner einen Lehrgang, der sprachlich auf den vorhandenen Deutschkenntnissen der TeilnehmerInnen aufbaut und diese gezielt vertieft.

### Gezielte Vorbereitung auf Anforderungen des Arbeitsmarktes



Dafür wurden im Vorfeld Sprachtests durchgeführt und die MigrantInnen in verschiedene Klassen aufgeteilt. Gleichzeitig wurden Inhalte aus der Metallurgie erlernt bzw. aufgefrischt und durch Zusatzqualifikationen wie EDV-Kurs, Gabelstaplerschein, Pneumatik, Ersthelferkursus etc. ergänzt. Die Teilnehmenden erhielten rund vier Stunden täglich Sprachunterricht und vier Stunden praktische Weiterbildung. So wurden sie gezielt auf die Arbeitsanforderungen in der Wirtschaft vorbereitet. Die erste Maßnahme startete mit 40 MigrantInnen im Oktober 2006 bei Benteler und endete mit 37 TeilnehmerInnen kurz vor Weihnachten.

Mit den neu erworbenen Qualifikationen, da sind sich die Organisatoren sicher, verbesserten alle Teilnehmenden ihre Chance auf einen Ausbildungs-, Umschulungs- oder Arbeitsplatz erheblich. Bereits kurz nach der Maßnahme hatten 53% der TeilnehmerInnen eine feste Zusage für einen Umschulungsplatz im Metallbereich. Weitere 15% haben bereits eine Arbeitsstelle in Aussicht. Rund 20% der TeilnehmerInnen werden kurzfristig in eine Arbeitsgelegenheit eintreten.

Mit den neu erworbenen Qualifikationen, da sind sich die Organisatoren sicher, verbesserten alle Teilnehmenden ihre Chance auf einen Ausbildungs-, Umschulungs- oder Arbeitsplatz erheblich. Bereits kurz nach der Maßnahme hatten 53% der TeilnehmerInnen eine feste Zusage für einen Umschulungsplatz im Metallbereich. Weitere 15% haben bereits eine Arbeitsstelle in Aussicht. Rund 20% der TeilnehmerInnen werden kurzfristig in eine Arbeitsgelegenheit eintreten.

Weitere Informationen unter:

ARGE Paderborn  
Rainer Göbel  
Teamleiter  
Fon: 05251 - 5409 - 250  
Mail: rainer.goebel@arge-sgb2.de  
www.arge-paderborn.de



## Werkstattpraxis: Modellprojekt „Berufliche Integration durch Sprachförderung und Qualifizierung“

**D**as Kolping-Berufsbildungswerk Brakel bietet ALG-II-EmpfängerInnen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit, die deutsche Sprache während der Praxis in den Werkstätten leichter zu erlernen. Ziel der Maßnahme ist es, den MigrantInnen einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu geben. In Zusammenarbeit mit der ARGE Höxter und finanzieller Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds und das Land Nordrhein-Westfalen startete dieses Modellprogramm am 21. August 2006 mit 48 TeilnehmerInnen. Bis zum Ablauf der Maßnahme am 22. Mai 2007 sollen 50 % der TeilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt integriert sein. Zurzeit haben bereits 11 Teilnehmende während der Maßnahme einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz erhalten.

Die Verzahnung von Sprachförderung und gleichzeitiger beruflicher Qualifizierung (Werkstattpraxis) ist das besondere Merkmal dieses Modellprojektes. Die TeilnehmerInnen lernen dabei, sich in ihrem gewohnten Arbeitsumfeld auszudrücken und Sprachkenntnisse innerhalb des Arbeitsumfeldes zu vertiefen. Der Integrationssprachkurs dieses Projektes umfasst 480 Unterrichtsstunden je Teilnehmende und wird in Anlehnung an den Integrationssprachkurs (BAMF) durchgeführt. Durch die berufliche Qualifizierung (Fachpraxis /Fachtheorie) wird innerhalb von 720 Unterrichtsstunden je Teilnehmende in den Werkstätten des Kolping Berufsbildungswerkes oder in begleiteten Praktika in regionalen Betrieben durchgeführt. Die passgenaue Qualifizierung erfolgt im anschließenden Betriebspraktikum.

### Kontinuierliche Betreuung und Unterstützung

Während des gesamten Projektes (acht Monate kombinierte Sprachkurse und Berufliche Qualifizierung, zwei Monate Betriebspraktikum) und der anschließenden Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit werden die TeilnehmerInnen von einer Sozialpädagogischen Begleitung betreut und unterstützt. Neben der Akquise von Praktikumsplätzen und der Unterstützung bei der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt steht die Sozialpädagogische Begleitung den Betrieben kontinuierlich als AnsprechpartnerIn zur Verfügung und betreut den Einstieg der Teilnehmenden in das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis. Die Qualifizierung erfolgt ausschließlich vor dem konkreten Bedarf der Betriebe in der Region. Die Bedarfsermittlung erfolgt durch einen engen Kontakt zu den Betrieben. Als Praktika-Betriebe werden nur solche Betriebe akquiriert, die einen Arbeitskräftebedarf haben. Die Qualifizierung im Kolping-Berufsbildungswerk Brakel erfolgt demnach passgenau und bedarfsbezogen.

Alle 48 TeilnehmerInnen haben zuvor an einer fünftägigen Vorschaltmaßnahme „Kompetenzcheck“ teilgenommen, die das „Fundament“ für dieses Modellprojekt bildet. Für jede/n TeilnehmerIn wurde nach der Kompetenzfeststellung ein individueller Qualifizierungs- und Entwicklungsplan im Bereich der Beruflichen Qualifizierung mit den entsprechend vorgesehenen Modulen bzw. zertifizierten Qualifizierungsbausteinen erstellt.

Weitere Informationen unter:

Kolping-Berufsbildungswerk  
Integrationssprachkurs  
Stefanie Bentler  
Fon: 05251 - 5218 - 23  
Mail: stefanie.bentler@kolping-kbo.de  
Kompetenzfeststellung Kreis Höxter  
Bernadette Fischer  
Fon: 05253 - 9878 - 22  
Mail: bernadette.fischer@kolping-kbo.de  
www.kolping-kbo.de

## Wieviel Deutsch darf's sein bzw. welches Deutsch muss sein?

**N**ach dem seit dem 01. Januar 2005 in Kraft getretenen Zuwanderungsgesetz sind neu eingereiste ZuwanderInnen mit einem auf Dauer angelegten Aufenthaltsstatus verpflichtet („BestandsausländerInnen“ auf Antrag berechtigt) einen so genannten Integrationskurs zu absolvieren, um „ausreichende Deutschkenntnisse“ zu erwerben.

Was aber sind ausreichende Deutschkenntnisse bzw. wofür sollen sie ausreichen?

Im Zuwanderungsgesetz sind diese mit dem Niveau B1 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen beschrieben, das die erste Stufe der selbstständigen Sprachverwendung darstellt. Tatsache aber ist, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmenden in den Integrationskursen nicht die abschließende Prüfung für B1 ablegt, viele diese zwar einigermaßen bestehen, aber trotzdem nicht über eine kommunikative Handlungskompetenz auf B1-Niveau verfügen.

Ein Großteil erreicht also nach den vorgesehenen 600 Stunden nicht die vorgeschriebenen Deutschkenntnisse. Zum anderen herrscht übereinstimmend die Meinung, dass das Niveau B1 für viele Berufe/Arbeitsplätze für die Integration in den Arbeitsmarkt nicht ausreicht.

Andererseits nennen MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung oder potentielle ArbeitgeberInnen immer wieder mangelnde Deutschkenntnisse als Hindernis bei der Integration in den Arbeitsmarkt bei Personen, die über ein solides Mittelstufenniveau verfügen (das zum Studium an einer Fachhochschule berechtigt).

### Perfektes Deutsch?

In Zeiten, in denen die Sprache der Deutschen scheinbar so weit „verfällt“, dass Bücher darüber Bestseller sind („Der Dativ ist dem Genitiv sein Tod“, Bände 1-3), scheint eine falsche Artikelverwendung oder mal ein falscher Genus bei Menschen mit Migrationshintergrund die Kommunikation zu stören bzw. dies als Begründung für Nichteinstellung etc. zu dienen.

So wie das Niveau der Muttersprache bei Deutschen ohne Migrationshintergrund sehr unterschiedlich ist, so können ausreichende Deutschkenntnisse bei Menschen mit Migrationshintergrund sehr unterschiedliche Niveaustufen darstellen – und damit z. B. auch verschiedene Arten der Sprachförderung hinsichtlich Ziele, Inhalte etc. erfordern.

Ebenso sollte klar sein, dass wir von erwachsenen Menschen, die ohne oder nur mit geringen Deutschkenntnissen hierher kommen, nicht erwarten können, sich in kürzester Zeit perfekte Deutschkenntnisse anzueignen, zumal nur die wenigsten wirklich in der Lage sind, im Erwachsenenalter eine Fremdsprache perfekt zu lernen – und sich eben die Frage stellt, wie perfekt unser Deutsch eigentlich ist!





Quelle: Publik Forum, 2006

## Wo sollten Deutschkenntnisse angewendet werden können?

Dass bei uns das Deutsche die lingua franca ist, die im öffentlichen Bereich gefordert wird, steht außer Frage, auch wenn von „einheimischer“ Seite durchaus mehr Entgegenkommen im Sinne von langsamer Sprechen etc. erwartet werden könnte.

Ebenso selbstverständlich sollte es in unserer Gesellschaftsform sein, dass in den eigenen vier Wänden, im privaten Raum, die Sprachwahl einem jedem frei überlassen ist. Nach wie vor ist aber von gut gemeinten Ratschlägen an MigrantInnen zu hören, auch zu Hause miteinander in der Zweitsprache Deutsch zu sprechen – vor allem mit den Kindern.

Ganz abgesehen davon, dass solche Forderungen eine Kompetenzüberschreitung darstellen und es auch normal und nachvollziehbar ist, sich – wo immer möglich – in der Muttersprache zu verständigen, entbehren sie auch jeder wissenschaftlichen Grundlage.

Im Gegenteil: Für Kinder ist die Verwendung der Muttersprache von immenser Wichtigkeit und der (fehlerhaften) Verwendung des Deutschen in jedem Fall vorzuziehen, um das Entstehen einer so genannten „doppelten Halbsprachigkeit“ zu vermeiden.

## Die Muttersprache ist Teil der eigenen Identität

Aber auch für erwachsene Menschen stellt die Verwendung der Muttersprache eine grundlegende Komponente der Identität dar und ist nicht zuletzt ein fest geschriebenes Grundrecht.

Eine Erklärung des Europarats von 2002 zum Thema Mehrsprachigkeit verdeutlicht, dass Sprachenrechte nicht teilbar sind, dass die europäische Konzeption der Mehrsprachigkeit auch für die Sprachen der Zugewanderten und Minderheiten gelten muss. Zudem ist in der Spracherwerbsforschung seit langem bekannt, „dass ein Sprachwechsel um so besser gelingt, wenn er nicht als Bedrohung für die Erstsprache angesehen wird“.

Mehr noch: „Sprachförderung ist dann erfolgreich, wenn sie die vorhandenen Spracherfahrungen einbezieht.“ (Integration durch Deutschlernen - ein falsches Versprechen?, Prof. Hans-Jürgen Krumm, 2003).

Integration bedeutet – im Gegensatz zu Assimilation oder Separation – die Verbindung von Einzelpersonen/Gruppen zu einer gesellschaftlichen Einheit – bei Anerkennung und Akzeptanz von kulturellen Verschiedenheiten (Migration und Integration, Kai-Uwe Beger, 2000). Dies bezieht die Herkunftssprachen der MigrantInnen mit ein.

Das ist kein Plädoyer gegen Sprachförderung, sondern im Gegenteil für eine qualitativ durchdachte und differenzierte Förderung des Deutschen sowie mehr Akzeptanz der Verschiedenheit.

Und nicht vergessen werden darf: Der Erwerb der Zielsprache ist ein notwendiger, bei weitem aber kein hinreichender Bestandteil der Integration!

Andrea Daase (Die Chance gGmbH)

## Gute Beispiele in OWL: „Integration gelingt vor Ort“

Die nordrhein-westfälische Landesregierung unterstützt seit 2005 die Kommunen bei der Umsetzung des Zuwanderungsgesetzes des Bundes, das am 01. Januar 2005 in Kraft getreten ist. Ziel der Förderung im Rahmen des Programms KOMM IN-NRW ist die Verbesserung der kommunalen Integrationsangebote durch Innovation. Seither sind landesweit eine Vielzahl von Projekten aufgelegt worden, so auch in OWL. In diesen Projekten sind arbeitsmarktpolitische Themen vielfach in das Querschnittsthema Integration eingebunden. Am Beispiel der KOMM-IN Projekte in Herford und Paderborn sowie der Gründung eines Integrationsbüros im Kreis Höxter wird dies in den folgenden Beiträgen auf exemplarische Weise dargestellt.

### Der erste Landesintegrationskongress in NRW

Der erste Landesintegrationskongress in Nordrhein-Westfalen am 29. November 2006 in Solingen stand unter dem Motto „Integration gelingt vor Ort“ und zog u. a. eine Zwischenbilanz zu den KOMM-IN Projekten. Diesem Leitsatz folgend, wird sich die Region OstWestfalenLippe in diesem Jahr dem Thema Integration mit besonderem Nachdruck widmen. Die Hervorhebung eines regionalen Ansatzes ist dabei für OstWestfalenLippe von besonderer Bedeutung weil sich unsere Region aufgrund verschiedener Faktoren von anderen deutlich unterscheidet.

### Der demografische Faktor

OstWestfalenLippe ist demografisch gesehen der drittjüngste Regierungsbezirk in Deutschland und der jüngste in NRW. Dies führt unter anderem dazu, dass in OWL noch junge Menschen in hoher Zahl auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt drängen werden, während sich in anderen Regionen bereits ein Mangel an jungen Fachleuten abzeichnet.

### Der Zuwanderungsfaktor

OstWestfalenLippe hat zwischen 1990 und 2003 mehr SpätaussiedlerInnen und Spätaussiedler aufgenommen, als alle anderen Landesteile. In den Jahren von 1987 bis 2003 haben 165.795 AussiedlerInnen in OstWestfalenLippe eine neue Heimat gefunden. Die Region OstWestfalenLippe hat im vergangenen Jahrzehnt 2,5-mal mehr AussiedlerInnen aufgenommen als das gesamte Bundesgebiet (Aufnahmequote pro 10.000 Einwohner in OWL 651, NRW 337, bundesweit 280) und ist dadurch eine echte Zuwanderungsregion geworden.

## Der Ausbildungsfaktor

Der Ausbildungsfaktor: Die Bildungssituation junger MigrantInnen ist in OstWestfalenLippe noch unbefriedigend. Die Anzahl ausländischer SchülerInnen ohne Schulabschluss oder mit einem niedrigen Bildungsabschluss ist signifikant höher als die der einheimischen deutschen SchülerInnen. Im Bereich der höheren Bildungsabschlüsse ist das Bild umgekehrt. Ausländische SchülerInnen erreichen in erheblich geringerem Umfang die Hochschulreife, als einheimische deutsche SchülerInnen.

Im Verhältnis der Anzahl der BewerberInnen bezogen auf angebotene Lehrstellen nahm OWL 2006 in NRW einen der hinteren Plätze ein:

- NRW Durchschnitt: 3,3 zu 1,
- OWL Durchschnitt: 8,3 zu 1,
- Stadt Bielefeld: 12 zu 1.

## Fazit

OWL muss Integration als Zukunftsaufgabe gestalten und die mit der Zuwanderung verbundenen Chancen nutzen. Die Bezirksregierung Detmold wird daher zusammen mit der Stadt Gütersloh im Rahmen eines OWL – Gipfels am 21. Mai 2007 das Thema Integration als regionale Zukunftsaufgabe präsentieren und als erste NRW Region einen Integrationskongress durchführen. Die Vorbereitung läuft derzeit auf Hochtouren. Viele Akteure aus dem Migrationsbereich, gerade auch die Vertretungen der MigrantInnen in der Region, sind eingebunden. Mit dem Migrationsgipfel wird das Ziel verfolgt, eine nachhaltige regionale Integrationsstrategie zu entwickeln. Wie wollen wir zusammen leben? Diese Frage spricht Einheimische und EinwanderInnen gleichermaßen an und kann nur gemeinsam beantwortet werden.

Weitere Informationen unter:

Bezirksregierung Detmold  
Dezernat 21  
Jörg List  
Beauftragter für Zuwanderung und Integration  
Fon: 05231 - 71 - 2100/2203  
Mail: joerg.list@brdt.nrw.de  
www.brdt.nrw.de



Verabschiedung des Stadtentwicklungsberichtes 2010 der Verwaltung den Auftrag zur Erstellung eines migrationspolitischen Handlungskonzeptes für die Stadt erteilt.

Die Förderung des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen des KOMM-IN Förderprogramms wurde ab 2005 genutzt, in einem breiten Beteiligungsprozess dieses Handlungskonzept zu erarbeiten und Strukturen für eine nachhaltige Sicherung der Integrationsarbeit zu schaffen. Der Rat der Stadt Paderborn hat in den nächsten Wochen hierüber Beschluss zu fassen.

## Ziele des Handlungskonzeptes

Das migrationspolitische Handlungskonzept Paderborns richtet sich an die gesamte Bevölkerung, es sollte dazu beitragen,

- dass die Chancen, die mit Bevölkerungswachstum und Zuwanderung verbunden sind, für eine positive Entwicklung der Stadt genutzt werden,
- dass alle, die in der Stadt leben, die dort aufwachsen oder zuwandern, ihre Chancen in der Gesellschaft zum persönlichen Wohl, aber auch zum Wohl der gesamtstädtischen Gemeinschaft nutzen können,
- dass junge Menschen in Kindergärten, Schulen oder bei Ausbildung und Beruf so gefördert werden, dass sie sich mit ihren Potentialen gleichberechtigt entfalten können.

## Strategien zur Zielerreichung

Die Stadt Paderborn möchte diese übergeordneten Ziele auf Grund folgender strategischer Ziele zu erreichen:

- Entwicklung eines migrationspolitischen Handlungskonzeptes auf der Grundlage des Stadtentwicklungsberichtes 2010,
- Entwicklung eines ganzheitlichen, abgestimmten Sprachförderkonzeptes,
- Aufbau eines strategischen Managements für den Bereich Integration.

Dabei wurden die zentralen Ziele des Landes NRW als Fördermittelträger des KOMM-IN Projektes in Paderborn übernommen:

- Herstellung von Transparenz über die bestehenden und neuen Angebote in der Kommune,
- Initiierung der Vernetzung zwischen den Akteuren,
- Steuerung von Qualität/Wirksamkeit der Angebote.

## Einbindung aller relevanten Akteure

Bei der Entwicklung des migrationspolitischen Handlungskonzeptes liegt der Schwerpunkt auf der Einbindung aller relevanten Akteure und besonders der Migrantenselbstorganisationen. Folgende Akteure sind durch die Gremien der Steuerungs- und Umsetzungsgruppe zentral eingebunden:

- **Steuerungsgruppe:** Sozialdezernent, Leiterin Jugendamt, Leiter Ausländerbehörde, Leiterin Gleichstel-

## Migrationspolitisches Handlungskonzept in Paderborn



Markus Heidebrecht  
Integrationsbüro  
Stadt Paderborn

In Paderborn haben rund 22% der EinwohnerInnen eine Zuwanderungsgeschichte. Bereits vor Inkrafttreten des bundesweiten Zuwanderungsgesetzes 2005 hatte der Rat der Stadt Paderborn im Mai 2002 mit der

lungsstelle, Leiterin VHS, Vorsitzender Migrationsbeirat, Sprecherin der Freien Träger, Leiter Integrationsbüro

- **Umsetzungsgruppe:** ModeratorInnen (Tandems) der Arbeitsgruppen der fünf Handlungsfelder und Leiter des Integrationsbüros. Die Tandems werden für einen festgelegten Zeitraum aus interessierten MitarbeiterInnen der freien Träger und der Verwaltung jeweils für einen festgelegten Zeitraum gebildet. Sie werden bei ihrer Arbeit durch VertreterInnen des Migrationsbeirates oder aus Migrantenselbstorganisationen unterstützt.

## Umsetzung des Handlungskonzepts

In der gemeinsamen Entwicklung und Definition des Handlungskonzepts wurden fünf zentrale Handlungsfelder aufgestellt:

- Sprachförderung
- Kultureller Austausch
- Eigeninitiative und ehrenamtliches Engagement
- Wohnen
- Schulische und berufliche Bildung

Alle Handlungsfelder wurden bei der Start-up Veranstaltung identifiziert und festgelegt. In der weiteren Entwicklung wurden für jedes Handlungsfeld Leitziele entwickelt, die regelmäßig überprüft werden und als Grundlage der Arbeit dienen. Sie sind mit konkreten Maßnahmen hinterlegt und werden regelmäßig auf Zielerreichung überprüft und weiterentwickelt.

Besonders intensiv haben sich die verschiedenen Akteure anlässlich der Jahreskonferenz „Zukunft der Integrationsarbeit!“ am 14. September 2006 mit den verschiedenen Zielen der Handlungsfelder auseinandergesetzt. So wurden für alle Felder die Ergebnisse des Jahres 2006 bewertet.

Darauf aufbauend wurden Jahresziele für die erste und zweite Hälfte 2007 definiert, die auf dem Handlungskonzept basieren. In einem weiteren Schritt wurden die TeilnehmerInnen der Konferenz dazu aufgefordert, auf diesen Zielen basierend konkrete Maßnahmen zur Durchführung und die erwünschten Wirkungen festzuhalten.

## Erfolgreiche Bilanz

Im Laufe des Projekts gelang es der Stadt, alle relevanten Akteure in die Entwicklung des migrationspolitischen Handlungskonzepts einzubeziehen und ein nachhaltiges, kohärentes Gesamtkonzept zu entwickeln. Dieses Konzept ist von Anfang an umsetzungsorientiert und dient zugleich der permanenten Evaluation und Bestandsaufnahme der geleisteten Arbeit.

Im Laufe der Durchführung konnten neben der Fortschreibung und Entwicklung des Handlungskonzepts noch weitere Maßnahmen realisiert werden:

- „Wegweiser für Migrantinnen und Migranten“ als Buch und Online-Version,
- Internet-Auftritt zum Thema Integration mit allen

Integrationskursen u. v. m. ([www.paderborn.de/integration](http://www.paderborn.de/integration)),

- Fortbildungen und Veranstaltungen mit dem Migrationsbeirat, den Migrantenselbstorganisationen und der Ausländerbehörde,
- Durchführung des 1. Paderborner Integrationskongresses unter Beteiligung des NRW-Integrationsministers Armin Laschet,
- „Selbstorganisation und bürgerschaftliches Engagement von Migranten in der Stadt Paderborn – eine empirische Studie zur Bildung von Sozialkapital“.

Weitere Informationen unter:

Stadt Paderborn  
Sozialamt  
Integrationsbüro /  
Geschäftsstelle des  
Migrationsbeirates  
Marcus Heidebrecht  
Fon: 05251 - 88 - 1359  
Mail: [integrationsbuero@paderborn.de](mailto:integrationsbuero@paderborn.de)  
[www.paderborn.de/integration](http://www.paderborn.de/integration)



## Migrationsvernetzung im Kreis Herford

Das Projekt Migrationsvernetzung im Kreis Herford basiert auf dem KOMM-IN-Projekt des Landes Nordrhein-Westfalen. Mit dem Projekt will das Land Kommunen dabei unterstützen, die Aspekte Transparenz, Vernetzung und strategische Steuerung im Bereich kommunaler Integrationsarbeit vor Ort zu stärken. KOMM-IN zielt auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Strukturen von Migrationsarbeit.

Projektmitglieder sind der Kreis Herford, die Arbeiterwohlfahrt, der Caritas Verband und das Diakonische Werk. Ebenso beteiligen sich alle Kommunen des Kreises Herford, die Chance gGmbH sowie das Deutsche Rote Kreuz aktiv an der Durchführung und Umsetzung. Wesentliche Projektschritte werden in einer gemeinsamen Projektgruppe abgestimmt.

### Drei Projektphasen, drei Arbeitsschwerpunkte

In der ersten Projektphase (07.Juli – 31.Dezember 2005) wurden Daten zum Thema Migration im Kreis Herford erhoben und die Akteure im Bereich der Migrationsarbeit im Rahmen einer Konferenz miteinander bekannt gemacht.

Im Zentrum der zweiten Projektphase (01.Januar – 30.Juni 2006) stand die Bildung von Arbeitskreisen zur Entwicklung von Maßnahmen und Projekten, die der Transparenz und Vernetzung sowie der Optimierung von Angeboten für MigrantInnen dienen sollten bzw. dem Aufbau eines nachhaltigen Arbeitszusammenhangs zwischen den Akteuren.

Eine dritte Projektphase (01. September 2006 – 31. Januar 2007) wurde mit dem Ziel durchgeführt, die in den Arbeitskreisen erarbeiteten Vorschläge auf ihre Praxistauglichkeit zu untersuchen und umzusetzen. Weiterhin sollte eine nachhaltige Grundlage für Integrationsarbeit im Kreis Herford geschaffen werden: Vernetzung der Akteure, Verbesserung der politischen Interessenvertretung von MigrantInnen und strategische Steuerung der kommunalen Integrationsarbeit durch die Kommunen des Kreises.

Darüber hinaus wurden eine Reihe von praktischen Verbesserungen auf den Weg gebracht: eine Anlaufstelle für MigrantInnen bei allen Gemeinden des Kreises, eine Internetplattform mit Beratungsatlas, ein Ansatz für die Verbesserung interkultureller Elternarbeit sowie ein Organisationsvorschlag zur Einrichtung eines Forums für die Lösung migrationsspezifischer Probleme, insbesondere im Umgang mit Behörden.

Während die persönliche Vernetzung der unterschiedlichen Akteure recht gut gelang, war die Zeit nicht ausreichend, kreisweite Strukturen zu schaffen, die künftig die Integrationsarbeit koordinieren und steuern sowie MigrantInnen unterstützen sollen, ihre Interessen besser zu vertreten.

Dies sowie eine stärkere Zusammenarbeit mit den Migrantenorganisationen ist eine wesentliche Aufgabe für 2007.

## Die Arbeitsgruppe „Arbeit-Sprache-Migration“

Ein inhaltliches Schwerpunktthema des Projektes war die Verknüpfung von Arbeit und Sprache. Die MitarbeiterInnen des Arbeitskreises „Arbeit-Sprache-Migration“ kommen aus unterschiedlichen arbeitsmarktspezifischen Bereichen wie der ARGE, der Agentur für Arbeit, der Beschäftigungsförderungsgesellschaft Die Chance gGmbH, dem Jugendmigrationsdienst, von verschiedenen Sprachkursträgern im Kreis Herford und der Regionalagentur OWL in Bielefeld.

Die Arbeitsgruppe startete im Februar 2006 mit dem Ziel, die arbeitsmarkt-orientierten, bzw. die den Integrationskursen nachgeschalteten Sprachfördermaßnahmen im Kreis Herford auf Transparenz, Kundenorientierung im Sinn von Passgenauigkeit, Zielgruppenorientierung, Arbeitsmarktbedarfe und auf berufliche Integrationseffizienz zu überprüfen und nach Bedarf zu optimieren.

## Verbindliche Qualitätsstandards für Sprachfördermaßnahmen

Im ersten Schritt wurde das breite Spektrum der Sprachförderangebote eruiert und analysiert. In dieser Arbeitsphase kristallisierte sich eine Reihe von Qualitätsmerkmalen heraus.


Dem Arbeitskreis gelang es, in Zusammenarbeit und mit Unterstützung der ARGE und der Chance gGmbH verbindliche Qualitätsstandards für Sprachfördermaßnahmen mit beschäftigungsorientiertem, bzw. -integrativem Schwerpunkt im Kreis Herford festzulegen. Die Qualitätsstandards können unter [www.fallmanagement-arbeit-und-sprache.de](http://www.fallmanagement-arbeit-und-sprache.de) oder unter [www.Kreis-Herford.de](http://www.Kreis-Herford.de) eingesehen werden.

## Qualifizierung und Ausbildung nach Bedarf

Vor dem Hintergrund, dass aktuell 1.217 Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren im Kreis Herford arbeitslos gemeldet sind, bearbeitete der Arbeitskreis im zweiten Schritt das Thema Qualifizierung und Ausbildung, fokussiert auf die Bedarfe von MigrantInnen.

In dieser Projektphase wurde „quer“ gedacht, um eine zukunftsweisende und bedarfsgerechte Maßnahmegestaltung in Form von modularen Qualifizierungselementen zu entwickeln. In Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Fachleuten aus der Arbeitsmarktpolitik werden Maßnahmemodule entwickelt, in denen u. a. die arbeitgeber- und arbeitsmarktspezifischen Sichtweisen Berücksichtigung finden.

Weitere Informationen unter:



Kreis Herford  
Thomas Nieling  
Projektkoordination  
Fon: 05221 - 1316 - 96  
Mail: [migrationsvernetzung@kreis-herford.de](mailto:migrationsvernetzung@kreis-herford.de)  
[www.kreis-herford.de](http://www.kreis-herford.de)

## Das Integrationsbüro im Kreis Höxter

„Ich freue mich, dass so viele Menschen etwas tun wollen für eine bessere Integration“, begrüßte Landrat Backhaus 160 Gäste im Kreishaus zur Vorstellung des neuen Integrationsbüros des Kreises Höxter. Um die Eingliederung der etwa 20.000 Menschen aus 110 Nationen mit Migrationshintergrund im Kreis Höxter noch besser zu begleiten und zu fördern als bisher, hat er die Einrichtung solch eines Integrationsbüros angeregt.

Ein auf gegenseitige Akzeptanz und Vertrauen beruhendes Miteinander sei auf allen Ebenen, in denen Menschen zusammen leben und arbeiten, Grundvoraussetzung für ein zufriedenes und erfolgreiches Miteinander. Dies treffe insbesondere dann zu, wenn Menschen, die aus unterschiedlichen Ländern und Kulturkreisen kommen, sich in einem neuen Land mit einer eigenen Kultur integrieren wollen. Dazu fand Backhaus klare Worte: „Wir im Kreis Höxter möchten, dass sich alle Mitbürgerinnen und Mitbürger, die einen Migrationshintergrund haben, bei uns wohlfühlen!“

## Die Idee „Integrationsbüro“

Die Formulierung „bessere Integration“ zeige, dass bereits Vieles gut laufe. Darauf könne man aufbauen. „Das wollen wir gemeinsam noch besser machen!“ Man habe zunächst mit anderen Behörden, wie z. B. dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, und einigen Wohlfahrtsverbänden gesprochen, die allesamt die Einrichtung eines Integrationsbüros befürworteten.

An einer Gesprächsrunde im September 2006 mit etwa 70 Personen hätten dann auch MigrantInnen und VertreterInnen verschiedener Migrantenorganisationen teilgenommen. Dabei sei zunächst der Begriff „Integration“ definiert worden und die Teilnehmenden hätten ihre Vorschläge, Wünsche, Anregungen und Erwartungen bezüglich der Integrationsarbeit geäußert.

Entstanden sind daraus fünf Handlungsfelder, die nun in Arbeitskreisen konkretisiert werden sollen: Schule/Beruf/Sprache, Sport/Kultur/Ehrenamt, Lebensbedingungen/Perspektiven für Flüchtlinge, Hilfen im Alltag/Medien, Frauen/Familie/Kinder. Als Beispiel für Verbesserungsmöglichkeiten nannte Landrat Backhaus die freiwilligen Feuerwehren, das Deutsche Rote Kreuz oder das Technische Hilfswerk, in denen so gut wie keine MitbürgerInnen mit Migrationshintergrund zu finden seien.

## Lob aus dem Ministerium

Dr. Schulten, Abteilungsleiter im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW, sprach dem Kreis Höxter ein Kompliment aus, die Thematik „Integration“ von Anfang an gemeinsam mit den MigrantInnen anzugehen und lobte das Konzept mit dem Integrationsbüro als Mittler zwischen den Interessengruppen. Er machte deutlich, dass vor allem die Beherrschung der deutschen Sprache unumgänglich sei:

„Ich kann nicht in eine Gesellschaft hineinwachsen, wenn ich nicht in der Lage bin, mich mit den Menschen zu unterhalten.“

Wie Integration funktionieren kann, berichteten MigrantInnen aus eigener Erfahrung. Sie forderten einhellig dazu auf, sich an den Arbeitskreisen zu beteiligen.

Weitere Informationen unter:

Kreishaus Höxter  
Integrationsbüro  
Markus Gabriel  
Fon: 05271 - 965 - 1200  
Mail: m.gabriel@kreis-hoexter.de  
Gerhard Handermann  
Fon: 05271 - 965 - 1000  
Mail: g.handermann@kreis-hoexter.de  
Nicola Oeynhausen  
Fon: 05271 - 965 - 1204  
Mail: n.oeynhausen@kreis-hoexter.de  
www.kreis-hoexter.de

## Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW

### Migrantenselbstorganisationen (MSO)

Migrantenselbstorganisationen (MSO) sind die von ZuwanderInnen gegründeten Zusammenschlüsse bzw. Vereine. Unterschieden wird zwischen „eigen-ethnischen“ und „multikulturell“ zusammengesetzten Vereinen. Die Themenfelder der MSO sind vielfältig: Kultur, Religion, Bildung, Politik, Sport, etc.

**N**RW-weit gibt es rund 2.400 MSO. Sie bilden häufig die erste Anlaufstelle für MigrantInnen bei verschiedenen gesellschaftlichen Problemlagen und nehmen eine wichtige Vermittler- sowie Dienstleistungsrolle ein. Auch das Land Nordrhein-Westfalen misst der aktiven Partizipation von MigrantInnen in Selbstorganisationen große Bedeutung bei.

„Die Organisationen der Zuwanderinnen und Zuwanderer sind zu einer unverzichtbaren Stimme der Integrationsbemühungen vor Ort und im Land geworden.“ So steht es im Zuwanderungs- und Integrationsbericht der NRW-Landesregierung von 2004.

Genau aus diesem Grund wendet sich das Teilprojekt der EQUAL Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung „Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW“ direkt an diese Selbstorganisationen und verfolgt dabei im Wesentlichen die Schwerpunkte der verstärkten Einbindung von integrativen MSO in die Arbeitsmarktpolitik sowie den Aufbau eines interkulturellen Netzwerks zur Formulierung gemeinsamer Ziele.

### Inhalte des Beratungsnetzwerks Migrantenselbstorganisationen in OWL

Seit Oktober 2005 werden acht ehrenamtliche Bildungs-

beauftragte aus MSO verschiedener Herkunft (aus insgesamt 290 MSO) in OstWestfalenLippe durch mehrere Workshops geschult. Themen sind u. a. Möglichkeiten regionaler Weiterbildungsangebote, Kompetenzfeststellungsverfahren, Professionalisierung von MSO etc.

Ziel dabei ist der Wissenstransfer zwischen und innerhalb der MSO: Die MSO-Bildungsbeauftragten sind AnsprechpartnerInnen sowie VermittlerInnen für Mitglieder der MSO sowie für verschiedene Beratungs- und Bildungsträger und üben eine Scharnierfunktion aus.

Die acht Bildungsbeauftragten vertreten folgende Migrantenselbstorganisationen: Die AG Vereine & Institutionen für Griechen in Gütersloh e. V., die Aleviten Gemeinde Bünde und Umgebung e. V., DIDF e.V. Bielefeld, Hellas - Vereinigung der Griechen und Philhellenen Paderborns e. V., den Türkischen Bildungs- und Elternverein Minden e. V., Monolith e.V., Aussiedlerverein im Kreis Paderborn, Kultur-Sport-Center Bosna i Hercegovina e. V.. Zudem vertreten zwei Bildungsbeauftragte den Migrationsrat der Stadt Bielefeld sowie den Ausländerbeirat der Stadt Minden.

Eine im Rahmen des Projektes durchgeführte Fragebogenerhebung mit 95 Mitgliedern der sieben in OWL beteiligten MSO macht deutlich, dass 65% der MigrantInnen hohes Interesse an einer Weiterbildungsbeteiligung zeigen. Häufig fehlen ihnen jedoch die erforderlichen Informationen und die Übersicht über Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote. Genau an diesem Punkt setzen die Bildungsbeauftragten an und geben den Mitgliedern ihr erlerntes Wissen weiter.

Rund drei Viertel der befragten Personen geben einen Bedarf an Unterstützung bei der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen und Bewerbungsunterlagen an. Dies wurde auch anhand der von den Bildungsbeauftragten eingesetzten Förder- und Coachingpläne bei der Beratung der Mitglieder von MSO deutlich.

### Ausweitung des Beratungsnetzwerks auf Nordrhein-Westfalen

Ab Mai 2006 wurde das Beratungsnetzwerk mit Einbezug der Verbände von MSO auf ganz NRW ausgeweitet. Kooperierende Dachverbände sind der Bund der spanischen Elternvereine e. V. in Bonn, DIDF – Föderation der demokratischen Arbeitervereine e. V. in Köln, der Landesverband NRW der Föderation der Aleviten Gemeinde in Deutschland e. V. in Köln, der Verband Griechischer Gemeinden in der BRD e. V. in Bonn und die italienische Novaimpresa e. V. in Köln.

Weitere Informationen unter:

Equal-EP Pro Qualifizierung  
Teilprojekt: Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW  
c/o MOZAIK gGmbH  
Dipl.-Ing. Cemalettin Özer  
Fon: 0521 - 986419 - 0  
Mail: oezer@mozaik.de  
Dipl.- Soz. Tülay Tuncer-Zengingül  
Fon: 0521 - 986419 - 0  
Mail: tuelay@mozaik.de  
www.mozaik.de, www.pro-qualifizierung.de  
www.intqua.de



Strategische Partner im Projekt, v. l.: Cemalettin Özer (Geschäftsführer MOZAIK gGmbH), Thomas Kufen (Integrationsbeauftragter NRW), Paul Bischof (Dezernent Kreis Herford)

## Erschließung von Ausbildungspotentialen

**O**hne Ausbildung kein Arbeitsplatz. Diese Feststellung trifft erst recht auf junge Menschen zu, die aus dem Ausland kommen oder einen Migrationshintergrund haben. Auf der anderen Seite gibt es in Deutschland ca. 300.000 Zuwandererunternehmen, allein in OWL ca. 5.000 - 8.000. Diese Unternehmen bieten derzeit insgesamt eine Million Arbeitsplätze an. In puncto Ausbildung ist bei ihnen allerdings deutliche Zurückhaltung zu erkennen. Gründe dafür sind z. B. Informationsdefizite, Sprachprobleme oder unangenehme Behördengänge.

### Einmaliges Kooperationsprojekt in NRW

Um diese Situation zu verändern, wurde im Januar 2006 in der Stadt Bielefeld und im Kreis Herford ein in NRW bislang einmaliges Kooperationsprojekt ins Leben gerufen, das die Einbindung von Zuwandererunternehmen ins duale Ausbildungssystem zum Ziel hat. Die Träger MOZAIK Consulting gGmbH und Maßarbeit e. V. haben bisher insgesamt 261 Zuwandererbetriebe aufgesucht, um für die duale Berufsbildung zu werben - und dabei beachtliche Erfolge erzielt.

*„Auch wir haben bereits mehrfach versucht, Kontakt zu Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft aufzunehmen“, erläutert Swen Binner, Geschäftsführer berufliche Bildung der IHK. „Leider sind wir an Sprachschwierigkeiten und Mentalitätsunterschieden gescheitert. Die Arbeit der Modellprojekte ist daher nicht hoch genug einzuschätzen.“*

### Das Landesmodellprojekt „Ausbildung in Zuwandererunternehmen“

Wichtig für eine erfolgreiche Ausbildungsakquise bei Zuwanderbetrieben sind nach Meinung der Verantwortlichen vor allem die persönliche und aktive Ansprache der Unternehmen, eine kontinuierliche Beratung und Unterstützung sowie die interkulturelle Kompetenz der Berater.

*„Der gute Wille, den Jugendlichen zu helfen, ist bei vielen Zuwandererbetrieben vorhanden. Allerdings können sich die Unternehmer oft wenig unter dem deutschen Ausbildungssystem vorstellen. In Ländern wie der Türkei gibt es die duale Ausbildung gar nicht. Die Angst vor rechtlichen Fehlern ist groß“, so Cemalettin Özer, Geschäftsführender Gesellschafter der Bielefelder MOZAIK Consulting gGmbH, Träger des NRW-Landesmodellprojekts „Ausbildung in Zuwandererunternehmen“.*

Die Ausbildungsbegleiterinnen der MOZAIK gGmbH haben 2006 insgesamt 149 Zuwandererbetriebe besucht und erfolgreich für die duale Ausbildung gewonnen:

- 41 zusätzliche bzw. erstmalige Ausbildungsstellen sind akquiriert worden,
- 35 Betriebe waren interessiert, erstmalig auszubilden,
- 26 Betriebe wurden in das Kammerverfahren (IHK Bielefeld) zur Anerkennung als Ausbildungsbetrieb aufgenommen,
- 20 Betriebe wurden erstmals anerkannt worden und bieten 26 Ausbildungsstellen an,
- 11 bereits anerkannte Ausbildungsbetriebe richteten 15 zusätzliche Stellen ein,
- weitere 25 Ausbildungsstellen stehen für 2007 zur Verfügung, 15 Bewerbungsverfahren laufen noch.

### Das Landesmodellprojekt „MigraNet“

*„Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind bei der Suche nach einem passenden Ausbildungsplatz aufgrund ihrer Herkunft objektiv benachteiligt. Andererseits beteiligen sich Unternehmen mit ausländischen Gründern noch*

*wenig an der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen. Mit aktivem Zugehen, hilfreicher Information und Beratung erreichen wir die Betriebe. Der Appell, als Unternehmer für die berufliche Zukunft junger Menschen mit Migrationshintergrund Verantwortung zu übernehmen, hat viele überzeugt“, gibt Frank Riedel Auskunft, Berater und Projektentwickler bei Maßarbeit e. V., der Träger des NRW-Landesmodellprojekts „MigraNet“.*

Im Kreis Herford wurde mit bislang 112 Betrieben Kontakt aufgenommen – auch hier mit sehr guten Ergebnissen:

- 33 zusätzliche Ausbildungsstellen wurden akquiriert (20 Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2006, 13 für das Ausbildungsjahr 2007),
- 33 Betriebe waren interessiert, erstmalig bzw. zusätzlich auszubilden,
- 13 Betriebe wollen erstmalig ausbilden und wurden in das Kammerverfahren zur Anerkennung als Ausbildungsbetrieb aufgenommen,
- 27 Betriebe richten zusätzliche Ausbildungsstellen ein,
- 13 Bewerbungsverfahren für das Ausbildungsjahr 2007 laufen.

### Kooperationspartner

Kooperationspartner der Modellprojekte sind die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, die Regionalagentur OWL, die Agentur für Arbeit in Bielefeld, Arbeitsplus in Bielefeld GmbH, die ARGE Herford, das Regionale Bildungsbüro des Kreises Herford, die Initiative Wirtschaftsstandort Kreis Herford e. V. und Organisationen von Zuwandererbetrieben wie das Interkulturelle Netzwerk OWL von Akademiker/innen und Unternehmer/innen e.V. (IKN OWL e. V.).

Inzwischen wurde die Förderung des Kooperationsprojektes durch das Land NRW, den Europäischen Sozialfonds, Arbeitsplus in Bielefeld GmbH und durch die ARGE Herford bis Juni 2007 verlängert.

Weitere Informationen unter:



Maßarbeit e. V.  
Soziale Agentur für Arbeit/Arbeitslosenzentrum  
Frank Riedel  
Fon: 05221 – 1775 - 20  
Mail: f.riedel@massarbeit.org  
www.massarbeit.org



MOZAIK gGmbH  
Dipl.-Ing. Cemalettin Özer  
Fon: 0521 – 96682 - 0  
Mail: oezer@mozaik.de  
www.mozaik.de

## Neue Modelle zur beruflichen Integration von MigrantInnen



h.v.l.: Natalia Schendel, Projektleiterin „Improvement“, Serpil Celik, Projektleiterin „Starke Mütter - Starke Kinder“, REGE mbH

v.v.l.: Wibke Pietschmann, Projektleiterin „MoVeIT“, Soheila Valamehr, Projektleiterin „MIGRA“, REGE mbH

**O**stWestfalenLippe ist eine Zuwanderungsregion. Fast ein Viertel der Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund - doch die typische Migrantin oder den typischen Migranten gibt es nicht. Angebote zur beruflichen Integration müssen die Heterogenität der Zielgruppe berücksichtigen, wenn sie erfolgreich sein wollen.

Das ist ein Ergebnis des Projektes MIGRA, an dem in den vergangenen zwei Jahren fast 500 Frauen in Bielefeld teilgenommen haben. Aus den Erkenntnissen hat die REGE mbH jetzt vier Folgeprojekte entwickelt, um die beruflichen Chancen von Menschen ausländischer Herkunft zu verbessern.

### Das Projekt „MIGRA“

„Im Pilotprojekt haben wir viele Erfahrungen gesammelt, die wir weiter nutzen“, sagt Soheila Valamehr, die das Nachfolgeangebot MIGRA betreut. Es richtet sich an ALG-II-EmpfängerInnen, die durch Beratung, individuelles Coaching und passgenaue Weiterbildung beim Weg in den Beruf unterstützt werden sollen. Die Beratung geht dabei noch stärker auf den nationalen, ethnischen, gesellschaftlichen und beruflichen Hintergrund der einzelnen TeilnehmerInnen ein und konzentriert sich auf weit mehr als die reine Arbeitssuche.

„Wir vermitteln auch Wissen und Kontakte. Migrantinnen und Migranten haben nicht die gleichen beruflichen Partizipationschancen, ihre Netzwerke greifen nicht so weit wie die der Mehrheitsbevölkerung“, erklärt Soheila Valamehr, die diesen Nachteil ausgleichen will. Als sinnvoll hat es sich auch erwiesen, dass die Beraterinnen selbst einen Migrationshintergrund haben. Das Verständnis für die Situation der Zugewanderten sei größer und die Hemmschwelle aufeinander zuzugehen niedriger.

Insgesamt bietet das Projekt in drei Bereichen (Handwerk und Technik, Gesundheit und Pflege und kaufmännischer Bereich) je 120 Stunden arbeitsweltbezogenen Deutschunterricht. Hinzu kommen 80 Stunden EDV und Unterricht in soft skills.

### Das Projekt „Starke Mütter – Starke Kinder“

Interkulturelle und fachliche Kompetenz in der Beratung sowie dezentrale Angebote – diese Aspekte berücksichtigt auch das Angebot Starke Mütter – Starke Kinder. Projektleiterin Serpil Celik bietet Sprechstunden in Familienzentren und Kindertagesstätten an.

„Im Pilotprojekt haben wir festgestellt, dass viele Frauen durch eine aufsuchende Beratung in vertrauter Umgebung besser erreicht werden können“, erklärt Serpil Celik.

Der Fokus des Projektes liegt auf der individuellen Berufswegeplanung. Die Teilnehmerinnen erhalten grundlegendes Wissen über das deutsche Arbeits- und Bildungssystem und entwickeln mit der Beraterin Strategien, um wieder in Arbeit zu kommen, zum Beispiel über Praktika, Fortbildung oder Sprachkurse. Gleichzeitig werden die Frauen unterstützt, um die Bildungschancen ihrer Kinder zu erhöhen und können sich über Themen wie Kindererziehung und Schule informieren.

Das Projekt zielt somit in zwei Richtungen: Die Frauen werden unterstützt, ihre eigene berufliche Situation zu verbessern und gestärkt, auch den Bildungsweg ihrer Kinder positiv zu begleiten. Das Angebot richtet sich an Frauen, die arbeitslos sind, aber kein Arbeitslosengeld bekommen.

### Das Projekt „Improvement“

Gut ausgebildete, berufstätige Frauen mit Migrationshintergrund sind dagegen die Zielgruppe von „Improvement“. „17 Prozent der Teilnehmerinnen bei MIGRA waren Akademikerinnen“, sagt Projektleiterin Natalia Schendel. Trotz guter Ausbildung haben sie es auf dem Arbeitsmarkt schwer, weil ihre Abschlüsse oft nicht anerkannt werden.

„Häufig geben sich die Frauen mit einem Job zufrieden, der nicht ihrer Qualifikation entspricht. So werden Kompetenzen und Erfahrungen vergeudet, und auch die Situation für die Frauen ist unbefriedigend. Das wollen wir ändern.“

Die berufsbegleitende Fortbildung umfasst 120 Seminarstunden, verteilt auf zwölf Wochenenden. In den Lehrgängen können die Frauen individuell Schwerpunkte setzen. Themen sind unter anderem EDV oder Betriebswirtschaft, Gesprächsführung, Konfliktmanagement, Selbstpräsentation oder Verhandlungsstrategien. Hinzu kommen ein Coachingangebot und der Austausch untereinander.

„Die Frauen kommen aus unterschiedlichen Ländern, aber sie erfahren im Gespräch, dass sie sich in einer ähnlichen Situation befinden. Das schweißt zusammen“, sagt Natalia Schendel. Durch die Unterstützung im Netzwerk haben einige Teilnehmerinnen bereits den Mut gefunden, eine bessere berufliche Position anzustreben.

### Das Projekt „MoVe IT“

Ganz anders ist die Problematik von Jugendlichen, die im Asylverfahren sind oder seit vielen Jahren geduldet in Deutschland leben. Aufgrund ihres ungesicherten Aufenthaltsstatus bekommen sie keine Arbeitserlaubnis und können keine Berufsausbildung machen.

„Die Jugendlichen leben in großer Unsicherheit, viele sind frustriert, weil sie nicht am Arbeitsmarkt teilhaben können“, sagt Wibke Pietschmann, die das Projekt MoVe IT leitet. Jugendliche im Alter von 16 bis 25 Jahren können mit diesem Projekt eine handwerkliche Grundqualifikation erwerben, die sowohl bei einer Rückkehr ins Heimatland als auch beim Verbleib in Deutschland Grundlage für einen späteren Beruf sein kann.

Die Jugendlichen werden im Verein BAJ und im Handwerksbildungszentrum in Bielefeld in den Bereichen Holz, Metall, Textil, Friseur und Büro qualifiziert.

Außerdem gibt es ein Sprachtraining, Berufsschul- und Grundlagenunterricht, Bewerbungstraining, EDV- und Internet-Schulungen und anderes.

Viele TeilnehmerInnen schöpfen in dem Projekt neue Hoffnung: Sie haben die Möglichkeit zu lernen, sie kommen aus ihrem Umfeld heraus und haben Kontakt zu Jugendlichen, die sich in einer ähnlichen Lage befinden. „Der psychische Druck ist enorm“, sagt Wibke Pietschmann, die das Dilemma der Jugendlichen hautnah miterlebt. „Viele wollen selber für sich sorgen, aber sie haben keine Chance, es zu tun. Das kratzt an der Ehre.“

Bislang haben 68 Männer und Frauen teilgenommen, einige von ihnen haben inzwischen eine Aufenthaltserlaubnis und konnten aufbauend auf den Kenntnissen aus dem Projekt direkt in eine Ausbildung oder Arbeit starten.

Alle Projekte werden durch den Europäischen Sozialfonds und das Land NRW gefördert. Starke Mütter – Starke Kinder wird zudem in Kooperation mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, der RAA und der Regionalstelle Frau und Beruf angeboten.

Weitere Informationen unter:



REGE mbH

MIGRA

Soheila Valamehr

Fon: 0521 - 962 21 - 83

Mail: s.valamehr@rege-mbh.de

Starke Mütter – Starke Kinder

Serpil Celik

Fon: 0521 - 962 21 - 81

Mail: s.celik@rege-mbh.de

www.rege-mbh.de

Improvement

Natalia Schendel

Fon: 0521 - 962 21 - 84

Mail: n.schendel@rege-mbh.de

MoVe It

Wibke Pietschmann

Fon: 0521 - 32 70 - 484

Mail: w.pietschmann@rege-mbh.de

wurde. Initiiert und strategisch begleitet wurde die Entwicklungspartnerschaft von der Regionalagentur OWL und dem Regionalverbund „Frau und Beruf“ OWL.

## Entwicklungspartnerschaft aus sieben Projekten

Das Ungewöhnliche an dem Konzept: Sieben Projekte aus sechs Teilregionen OWLs arbeiteten, koordiniert von der REGE mbH, erstmals zu den Themen Migrantinnen, Frauen in der Gesundheitswirtschaft und Kinderbetreuung eng zusammen. In drei Projekten wurden unterschiedliche berufliche Angebote für Frauen mit Migrationshintergrund erprobt und kontinuierlich mit einander vernetzt.

In der Stadt Bielefeld lag der Schwerpunkt auf der Entwicklung niedrigschwelliger Orientierungsangebote für Migrantinnen (MIGRA, REGE mbH), im Kreis Gütersloh auf der Gründungsfestigung von Migrantinnen (Step up, gpdm). Der Kreis Paderborn erprobte Qualifizierungen und Ansprachekonzepte für Unternehmen (TRANSMIG, WfG). Insgesamt konnten durch die Projekte 526 Frauen mit Migrationshintergrund orientiert, qualifiziert und geocoacht werden. Zahlreiche regionale Netzwerke wurden gegründet.

Das Modell einer Entwicklungspartnerschaft hat sich dabei als äußerst erfolgreich erwiesen, um die Qualität der Projekte zu steigern, neue Ansätze und Diskussionen in den Teilregionen zu kommunizieren und den Transfer in die Praxis zu verbessern.

Ein positiver Nebeneffekt: Auch in den Projekten zur Kinderbetreuung und Förderung von Frauen in der Gesundheitswirtschaft erwies sich die Situation von Migrantinnen als wichtiges Querschnittsthema.

## „Migrantinnen stärken OWL!“

Im Januar 2006 veranstaltete die Entwicklungspartnerschaft die erste OWL-weite Fachtagung „Migrantinnen stärken OWL!“ zum Thema. Dabei war der Titel zugleich Programm: Mit Fachreferentinnen und dem Integrationsbeauftragten des Landes NRW, Thomas Kufen, wurden Wege zu einem Paradigmenwechsel - weg von den Defiziten hin zu den beruflichen Potentialen von Migrantinnen - diskutiert. Die Tagung fand bei den 160 TeilnehmerInnen, darunter viele Migrantinnen, sehr große Resonanz.

Koordiniert von der Regionalagentur OWL und der REGE mbH wurde deshalb der Arbeitskreis „Berufliche Chancengleichheit für Migrantinnen in OWL“ gegründet. Er tagt vierteljährlich und entwickelt Handlungsempfehlungen zur besseren beruflichen Förderung von Migrantinnen.

Allerdings: Um die guten Erfahrungen und innovativen Ansätze der Modellprojekte flächendeckend in OWL umzusetzen, war der Förderzeitraum von zwei Jahren zu kurz gesteckt. Deshalb haben sich Träger aus der Stadt Bielefeld und den Kreisen Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe und Paderborn zusammen gefunden, um eine neue Entwicklungspartnerschaft für Migrantinnen auf den Weg zu bringen. Die Entwicklungspartnerschaft

## Berufliche Potentiale von MigrantInnen stärken - Entwicklungspartnerschaft als Erfolgsstrategie



Claudia Hilse  
Regionalagentur OWL

**N**eu Instrumente und Methoden zu erproben, um die berufliche Integration von Migrantinnen voran zu bringen – das war ein Schwerpunkt der Entwicklungspartnerschaft „Frauen stärken in OWL!“, die 2005 und 2006 aus Mittel des Landes NRW und des ESF gefördert



wurde von der Region positiv beurteilt und liegt zurzeit zur Bewertung beim MAGS.

Weitere Informationen unter:



**REGIONALAGENTUR  
OSTWESTFALENLIPPE**  
OWL Marketing GmbH

Regionalagentur OstWestfalenLippe  
Claudia Hilse  
Fon: 05231 - 660 - 88  
Mail: [c.hilse@regionalagentur-owl.de](mailto:c.hilse@regionalagentur-owl.de)  
[www.regionalagentur-owl.de](http://www.regionalagentur-owl.de)

## Förderunterricht im Hörsaal - ein neuer Ansatz

**S**ie studieren Medizin, Jura, Politikwissenschaften, werden Lehrer oder Kulturmanager; sie sprechen außer Deutsch und Englisch auch Türkisch, Kurdisch, Arabisch oder Russisch. Studierende mit Migrationshintergrund, die viel geschafft haben: Vielleicht mit dreizehn oder vierzehn Jahren Quereinstieg in eine deutsche Schule, oftmals eine Hauptschule, ohne Deutsch zu können; qualifizierter Abschluss nach der 10. Klasse, dann gymnasiale Oberstufe und zum Schluss das Abitur.

### Ein Projekt für SchülerInnen nicht deutscher Herkunftssprache der Universität Bielefeld

In Bielefeld hat vielen von ihnen ein Projekt der Universität Bielefeld in Kooperation mit der Stadt Bielefeld geholfen. Das Projekt „Förderunterricht für Schülerinnen und Schüler nicht deutscher Herkunftssprache“ bietet seit sechs Jahren jungen Menschen mit familiären Migrationsbiografien Unterstützung bei der Realisierung ihrer ambitionierten Pläne. Studierende in der Lehrerbildung begleiten sie bis ins Abitur hinein und stehen ihnen auch in den Prüfungsphasen zur Seite, bis das Zeugnis vorliegt - das nicht selten überdurchschnittlich gute Noten herzeigen kann.

Mindestens achthundert SchülerInnen hat das Projekt im Laufe der Jahre zur Hochschulreife verholfen. Sie haben in kleinen Fünfergruppen gelernt. Zweimal in der Woche haben sie sich in den Räumlichkeiten der Universität unter der Anleitung der studentischen FörderlehrerInnen mit dem Schulstoff auseinandergesetzt und dabei ihr Deutsch perfektioniert. Gekostet hat sie das nichts, denn das Projekt will gerade denjenigen ein Angebot machen, die keine finanziellen Möglichkeiten haben, um sich professionelle Unterstützung bei ihren Schullaufbahnen leisten zu können.

### Viel Engagement - hoher Bedarf

Die Kosten für die Honorare der FörderlehrerInnen und für die Koordinierungsstelle werden gemeinsam von der Stiftung Mercator GmbH in Essen, von der Stadt Biele-

feld, der Universität Bielefeld und einer Vielzahl engagierter regionaler Financiers getragen.

Jedoch ist der Bedarf viel höher als die finanziellen, personellen und räumlichen Möglichkeiten des Projekts: Für die SchülerInnen der Sekundarstufen I und II aller Schulformen stehen ca. 350 Plätze zur Verfügung; gleichzeitig stehen über 500 Kinder und Jugendliche ohne Platz auf der Warteliste.

Weitere Informationen unter:



**Universität Bielefeld**

Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft /  
Fach Deutsch als Fremdsprache  
Universität Bielefeld  
Projekt „Förderunterricht für Schülerinnen und Schüler nicht deutscher Herkunftssprache“  
Beatrix Hinrichs  
Fon: 0521 - 106 - 3633  
Mail: [beatrix.hinrichs@uni-bielefeld.de](mailto:beatrix.hinrichs@uni-bielefeld.de)  
[www.universitaet-bielefeld.de](http://www.universitaet-bielefeld.de)

## Kapital, nicht Problem! Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als wertvolle Ressource für den heimischen Arbeitsmarkt



Jörg Schlüpmann, Bereichsleiter, DAA OWL

In den vergangenen Jahren erzeugte die Bezeichnung „Migranten“ stets und umgehend Problembewusstsein. Im arbeitsmarktlichen Kontext konnte man sich folgender Zuschreibungen nahezu sicher sein: (Langzeit-) Arbeitslosigkeit, Sprachschwierigkeiten und fehlende Qualifikationen. Natürlich sind diese Beschreibungen oft zutreffend, die andere Seite der Medaille wurde in der Vergangenheit aber zu selten gesehen.

### Fachkraft mit drei Sprachen – nicht vermittelbar?

In OWL leben mehr als 220.000 Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, oft mit fundierten kulturellen Kenntnissen ihrer Herkunftsregion, mehrsprachig und nicht selten mit anerkannten und qualifizierten Berufs- oder Hochschulabschlüssen. In Zeiten der umfassenden Globalisierung mit sich rasch entwickelnden Märkten halten wir damit in OWL ein Gut in Händen, über

dessen Wert wir uns nicht wirklich im Klaren sind. Ich spreche kein russisch, mir ist die polnische Seele fremd und tschechische Verhandlungsriten sind mir unbekannt - die besten Voraussetzungen bei Expansionsbemühungen in Märkte dieser Länder zu scheitern. Unsere MigrationsmitbürgerInnen können hier begehbbare Brücken bauen und der heimischen Wirtschaft wertvolle Dienste leisten – wir müssen nur genauer und selbstverständlicher hinschauen. Kritisch nachgefragt: Welche ARGE, welche Agentur für Arbeit erhebt eigentlich schon diese Kompetenzen?

## Das Projekt X-Port

Das Projekt X-Port, Teil der durch den ESF und das BMAS geförderten EQUAL-Entwicklungspartnerschaft FORUM.OST, will mit gutem Beispiel vorangehen. Ziel ist es, Personalkompetenzen zu identifizieren, vorhandene Stärken zu stärken und Unternehmen auf dem Weg nach Mittel- und Osteuropa (MOE) mit professionellen Personaldienstleistungen zu unterstützen. Vier „zielgruppen-erfahrene“ Institutionen – Mozaik Consulting gGmbH (Bielefeld), HVHS St. Hedwigshaus (Oerlinghausen), Droste Haus – Jugendaustauschwerk im Kreis Gütersloh (Verl) und die DAA OWL – machen dabei gemeinsame Sache.

Über 300 Personen der Zielgruppe - anerkannter Berufs- oder Hochschulabschluss, gute Deutschkenntnisse, und mind. eine MOE-Sprache in Schrift und Wort – haben sich bisher beim Projekt gemeldet. 71 Personen wurden einem gründlichen Profiling unterzogen, 197 befinden sich im Vermittlungspool, auch zu finden über unsere Vermittlungsdatenbank [www.fachkraefte-interkulturell.de](http://www.fachkraefte-interkulturell.de). Über 40 Personen nahmen inzwischen eine Beschäftigung auf. Von den o. g. über 300 Personen sind ca. 35% im ALG-II-Bezug, gut 4% bekommen ALG-I, 17% sind ohne Leistungsbezug und 44 % leben von eigenem Einkommen.

Im letzten Punkt unterscheidet sich das Projekt von nahezu allen anderen arbeitsmarktlichen Angeboten für MigrantInnen. Wir wenden uns auch gezielt an beschäftigte Personen, aber warum? Die Erklärung ist simpel – in der Regel arbeiten Menschen mit Zuwanderungsgeschichte tendenziell dequalifiziert. Die dreisprachige Dipl.Mathematikerin als Raumpflegerin ist keine Ausnahme, aber volkswirtschaftlich eine unbefriedigende Ressourcenverschwendung.

## Juwelen den letzten Schliff geben!

Unter den 21 Nationalitäten finden sich 25 Sprachen – knapp 60% haben einen anerkannten Hochschulabschluss, 28% eine abgeschlossene Ausbildung, der Rest verteilt sich auf div. Doppelqualifizierungen. Trotz beachtlicher Kompetenzen fehlt es vielen Personen am „letzten Schliff“. Es mangelt an IT- und Internetkompetenz, Präsentationsfähigkeiten, Marktverständnis, Selbstvermarktungsstrategien und zum Teil auch Englischkenntnissen.

Hier setzen die Coaching- und Qualifizierungsangebote an. Neben individueller Vermittlungsunterstützung sind im und für das Projekt Qualifizierungsangebote entwickelt worden. Im Mittelpunkt stehen Themen wie IT-Kompetenz, Export und Englisch. Gelernt wird handlungsorientiert: So planen die TeilnehmerInnen eine fiktive Messeteilnahme in Moskau oder beschaffen via Internet und Telefon Informationen über die Wirtschaftsförderung in Tallin.

Berufsbegleitend runden über Bildungsscheck förderbare Kurzseminare das Angebot ab. Darüber hinaus fand Ende Februar in der IHK Bielefeld erstmalig eine Personalbörse für Fachkräfte mit MOE-Kompetenz statt. Insgesamt 70 „Juwelen“ aus den FORUM.OST-Projekten X-Port und Landeskundige Assistenten führten dort über 50 Kontaktgespräche mit interessierten Unternehmen. (Veranstaltungsbericht unter: [http://www.forum-ost.de/33.0.html?&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=26&tx\\_ttnews\[backPid\]=7&cHash=8deb56367f](http://www.forum-ost.de/33.0.html?&tx_ttnews[tt_news]=26&tx_ttnews[backPid]=7&cHash=8deb56367f))

## Mehr internationale Fachkräfte für OWL – Angebote bekannter machen

Das Projekt setzt sich dafür ein, dass dieser ressourcenorientierte Ansatz ein breiteres (Fach-)Publikum erreicht. Hier sind Sie gefragt: Weisen Sie Arbeit

suchende Fachkräfte aus MOE bitte auf die neuen Angebote hin, informieren Sie über das Qualifizierungsspektrum und arbeiten Sie daran mit, dass aus Vorurteilen ein Vorteil wird.

Weitere Informationen unter:



Vermittlung von interkulturellen Fachkräften  
X-Port DAA Bielefeld  
Leana Kammertöns  
Fon: 0521 - 52007 - 87  
Mail: [leana.kammertoens@daa-bw.de](mailto:leana.kammertoens@daa-bw.de)  
[www.fachkraefte-interkulturell.de](http://www.fachkraefte-interkulturell.de)

**Qualifizierungsangebote für interkulturelle Fachkräfte unter: [www.forum-ost.de/fachkraefte.0.html](http://www.forum-ost.de/fachkraefte.0.html)**

## ProjektteilnehmerInnen direkt gefragt: Fachkraft mit Migrationshintergrund - Ein Plus bei Bewerbungen?



Jiri Dmytrak, 26, Tschechien, Student der Betriebswirtschaft, Teilnehmer „Landeskundige Assistenten“

*„Heutzutage sind Auslandserfahrungen und Sprachkenntnisse für die Arbeitgeber eine wichtige Voraussetzung. Dadurch, dass ich aus Tschechien komme und das ganze Studium hier in Deutschland absolviere, habe ich bessere Chancen als ein deutscher Bewerber - zumindest bei Unternehmen, die sich für Osteuropa interessieren oder da schon tätig sind.“*



Aneta Savitska, 32, Polen, Marketingmanagerin, Teilnehmerin X-Port, Arbeit suchend

*„In Polen hat der Aufbau einer persönlichen Beziehung zwischen Gesprächspartnern eine entscheidende Bedeutung für den Erfolg der Verhandlungen. Die Deutschen bevorzugen dagegen eher Schriftverkehr, um Verbindlichkeit herzustellen. Dies produziert oft Missver-*

ständnisse und Konflikte. Mit meiner Berufserfahrung kann ich helfen, Störungen in der Geschäftskommunikation zu vermeiden oder Lösungen für eine bessere Zusammenarbeit zu finden.“



Rafael Misziol, 27, Polen, staatl. gepr. Elektrotechiker, Teilnehmer X-Port, Arbeit suchend

„Als Projektleiter war ich mit meinen Kenntnissen über die Mentalität und die Sitten der Leute im letzten Job besonders gefragt. Ein großes Problem ist, dass es für Arbeitssuchende keine Sprachkurse außer Deutsch gibt. Man vergisst ja auch die Sprache, wenn man sie nicht nutzen kann und es gibt keine Möglichkeit, um die Kenntnisse zu verbessern.“



Lilia Frizler, 28, Kirgisien, Diplomwirtschaftsjuristin Teilnehmerin X-Port, vermittelt

„Nach dem Studium wollte ich gerne mit Menschen arbeiten. Über das Projekt X-Port habe ich eine unbefristete Anstellung als Koordinatorin in einer Jugend- und Familienbildungsstätte bekommen. Die Einrichtung hat viele Partner in Osteuropa - und die sind froh, dass jemand in ihrer Sprache am Telefon ist. Ich kann Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund nur ermutigen, „Andersartigkeit“ nicht als Defekt zu verstecken sondern als Vorteil herauszustellen.“

## Mit „Ayse“ in Ausbildung

**S**tärken und Schwächen erkennen und das Selbstbewusstsein stärken stehen im Mittelpunkt des Theaterprojektes ‚JobAct‘ der Projektfabrik Witten e. V. für arbeitssuchende Jugendliche. Hinter dem mit dem Bundesförderpreis ‚Jugend in Arbeit‘ ausgezeichneten Projekt steht ein außergewöhnliches Konzept: Theaterpädagogik verbindet individuelles Bewerbungsmanagement und unkonventionelle Jobfindungswege. Die Jugendlichen werden in ihrer eigenen Kraft, selbst gesteckte Ziele zu verwirklichen und Chancen wahrzunehmen, unterstützt.

Im vergangenen Jahr hat die Lippe pro: arbeit ‚JobAct‘



nach Lippe geholt. Aus 60 BewerberInnen, die sich auf den Rat ihres Fallmanagers hin beworben haben, wurden 20 ausgewählt, ca. die Hälfte von ihnen hat einen Migrationshintergrund.

### Ein Theaterstück - selbst konzipiert und erarbeitet

In der ersten, seit Oktober 2006 laufenden Phase, haben die Jugendlichen ein Theaterstück erarbeitet, konzeptioniert und eingeübt: Es geht um eine deutsch-türkische Liebesgeschichte, in der die Protagonisten Ayse und Kalle mit vielen kulturellen Schwierigkeiten von außen kämpfen müssen. Die Jugendlichen haben von sich aus ein deutsch-türkisches Spannungsfeld thematisiert, um sich in der Premiere am 25. Februar 2007 von ‚Ayse – eine Liebesgeschichte in Deutschland‘ 350 lippischen ArbeitgeberInnen und VertreterInnen von Politik und Verwaltung im Sommertheater Detmold zu präsentieren.

### Romeo und Julia in ostwestfälisch

Romeo und Julia in ostwestfälisch überzeugte das Publikum dann nicht nur aufgrund der guten Sache, sondern mit Esprit, Humor und schauspielerischem Engagement. Neben der Freude über den Applaus macht der Erfolg aber auch stark für Phase zwei des Projektes: Mit neuem Selbstbewusstsein, trainiertem Durchhaltevermögen und frischer Motivation absolvieren die Jugendlichen nun an vier Tagen in der Woche ein Betriebspraktikum.

Am fünften Tag arbeiten sie die Erlebnisse aus dem Praktikum theaterpädagogisch auf, um eine stabile Basis zwischen PraktikantIn und Betrieb entstehen zu lassen. Wer durchhält, hat im August die Option auf einen Ausbildungsplatz.

Die TeilnehmerInnen selbst sehen das Projekt als große und vielfach auch letzte Chance. Das durch die Erstaufführung gekennzeichnete Bergfest hat gezeigt, dass ‚JobAct‘ geschafft hat, was viele Maßnahmen nicht schaffen: Die Jugendlichen mit ins Boot zu holen und an ihren eigenen Erfolg glauben zu lassen.

Weitere Informationen unter:



Projektfabrik Witten e. V.  
Angelika Jongen  
Projektleitung  
Fon: 01577 - 25494 - 44  
Mail: jongen@projektfabrik.org  
www.projektfabrik.org

ESTA Bildungswerk  
Thomas Remmert  
Diplompädagoge  
Fon: 05232 - 7037 - 95  
Mail: thomas.remmert@esta-bw.de  
www.esta-bw.de

## Literaturtipps

Arbeitskreis Interkulturelles Lernen (Hrsg.): **Trainings- und Methodenhandbuch. Bausteine zur interkulturellen Öffnung.**  
Eigenverlag, Stuttgart 2001

G. Brüning: **Interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal von Verwaltungen und (Selbsthilfe)Organisationen von Migrantinnen und Migrant/innen.**

In: B. Heimannsberg./Ch. Schmidt-Lellek (Hrsg.): Interkulturelle Beratung und Mediation.  
Ehp, Köln 2000

P. Han: **Theorien zur internationalen Migration.**

Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentrale Aussagen.  
Lucius & Lucius, Stuttgart 2006

P. Han: **Soziologie der Migration.**

Erklärungsmodelle . Fakten . Politische Konsequenzen . Perspektiven. Übersichten.  
Lucius & Lucius, Stuttgart 2005

P. Han: **Frauen und Migration.**

Strukturelle Bedingungen. Fakten und soziale Folgen der Frauenmigration.  
Lucius & Lucius, Stuttgart 2003

W. R. Leenen, A. Scheitza, M. Wiedemeyer: **Diversität nutzen**

Waxmann Verlag, 2006

A. Scheitza (u. a.): **Interkulturelle Jugendarbeit**

Ein Arbeitsbuch für die Jugendarbeit mit multikulturellen Gruppen  
Selbstverlag, Metz/Saarbrücken, 2004

## Terminkalender

**Integrationsgipfel OWL,**

21. Mai 2007, Stadthalle Gütersloh

**Vielfalt erkennen - Vielfalt nutzen:**

Interkulturelle Öffnung mittelständischer Unternehmen als Schlüssel zu Märkten und Kunden, Veranstaltung der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft FORUM:OST,

22. Mai 2007, Schüco-Arena, Bielefeld

Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im Juni 2007 zum Thema Fallmanagement.

## Impressum

### Herausgeber:

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in OstWestfalenLippe herausgegeben.

### Redaktionsanschrift:

Daniela Pixa  
Teutoburgerstraße 38  
33604 Bielefeld  
Fon.: 0521 - 13 75 25  
Mail: daniela.pixa@web.de

### V.i.S.d.P. :

Dr. Wolfgang Sieber  
Netzwerk Lippe gGmbH  
Mail: w.sieber@netzwerk-lippe.de

Bildquelle Cover: akram auf [www.photocase.de/EQUAL-EP FORUM.OST](http://www.photocase.de/EQUAL-EP FORUM.OST)

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden.

Lippepro:arbeit

Arbeitplus  
in Bielefeld GmbH

GT aktiv GmbH  
Arbeitsmittlung

ARGE  
Arbeitsgemeinschaft für Arbeit im Kreis Paderborn

ARGE  
KREIS HÖXTER

REGE

Initiative für Beschäftigung OWL e. V.

pro Arbeit  
gGmbH  
Wir fördern gezielt

Arbeitsgemeinschaft für Arbeit im Kreis Herford  
ARGE

Netzwerk Lippe  
gGmbH

REGIONALAGENTUR  
OSTWESTFALENLIPPE  
OWL Marketing GmbH