

G.I.B.INFO 2_16



Junge Geflüchtete in Arbeit und Ausbildung

Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit • Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen, Köln • One Step up • Umwandlung von Minijobs • Paritätische Akademie NRW • Netzwerk Lippe • Interkulturelle Öffnung beim WDR und Landessportbund NRW • Diversity in der Seefahrt • Les Amis des Marionnettes

G.I.B. NRW

Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

So viel vorab

Verunsicherung über Zuwanderung und Angst vor Wohlstandsverlusten haben das Votum über den BREXIT massiv beeinflusst. Dessen ökonomische Konsequenzen sind Gegenstand einer allgemeinen Debatte, die hier nicht vertieft werden soll. Wir bei der G.I.B. staunen allerdings darüber, wie sehr die verbreitete Verunsicherung den Briten den Verstand vernebelt hat. Groß ist die Sehnsucht nach einfachen Rezepten, wie mit Migration und Flucht in Europa umzugehen ist. Wenn die verantwortlichen Stellen diese Rezepte nicht liefern, haben Populisten freie Bahn.

Einfache Rezepte kennen wir auch nicht. Aber wir haben in den letzten 12 Monaten eine große Zahl von Menschen, Initiativen, Stellen und Ämtern kennengelernt, die sich sehr engagiert um die Integration zugewanderter Menschen in Arbeit und Ausbildung kümmern.

Deren Engagement ist nicht einfach, es ist mühevoll, langwierig, manchmal von Rückschlägen begleitet. Aber es ist in so vielen Fällen von Begeisterung und Engagement getragen, die uns sehr beeindruckt haben. Die Willkommenskultur lebt. So viele Menschen in Deutschland, die sich mit Hingabe und Sachkunde um zugewanderte und hilfsbedürftige Menschen kümmern und sorgen: Toll!

Das wollen wir gerne besser sichtbar machen. Gemeinsam mit Minister Rainer Schmelzer werden wir in den kommenden Monaten eine Aktion durchführen, um diesen Menschen und ihren Initiativen, ihren Erfolgen und Emotionen, auch manchmal ihren Enttäuschungen ein Gesicht zu geben. Es sollen kluge Lösungen zur Integration von Geflüchte-

ten in Arbeit und Ausbildung in NRW vorgestellt werden und die beteiligten Akteure zu Wort kommen. Allmählich soll so eine Landkarte der guten Ideen und engagierten Aktionen entstehen, ein gemeinsames Gefühl aller Beteiligten, an einer guten Sache zu arbeiten.

Und den Verunsicherten soll gezeigt werden: Es gibt Rezepte, keine einfachen zwar, aber viele Menschen arbeiten daran. Aus Merkels inzwischen reichlich hohlem Appell des „Wir schaffen das“ wird eine Botschaft „Wir arbeiten dran!“, wird eine Story „So können wir das schaffen und es macht uns meistens sogar richtig Freude.“

Wir wollen mit diesem G.I.B.-Info erste Umriss dieser Landkarte zeichnen, erste Landmarken identifizieren. Wir freuen uns auf Ihre Vorschläge! Dazu haben wir auch mit Ingrid Schleimer vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW gesprochen, mit Torsten Withake von der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit und mit Andreas Oehme, Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertages.

Wir haben uns auch die Arbeit von drei Trägern angesehen, die versuchen, junge Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung zu bringen. Erste Erfahrungen zeigen: Das Wissen über die teils sehr heterogenen Zielgruppen ist begrenzt, bewährte Instrumente lassen sich nicht einfach übertragen, Konzepte müssen modifiziert werden. Alle drei, das Berufsbildungszentrum der IHK Siegen, die TÜV NORD Bildung GmbH & Co. KG oder die low-tec gGmbH reagieren flexibel, lassen sich etwas einfallen, entwickeln

neue, unkonventionelle Lösungen. Ihre Reaktionen auf nicht erwartete Herausforderungen können inspirierend sein für andere Träger.

Die „Chancen und Barrieren“ bei der Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund erläutern im Gespräch mit uns Dr. Mona Granato vom Bundesinstitut für Berufsbildung und Erik Freedman von der landesweiten Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren (LaKI).

Wie bestimmend die Themen Migration, Flucht und Vielfalt gegenwärtig und zukünftig in allen gesellschaftlichen Bereichen sind, unterstreichen unsere Berichte und Reportagen aus dem Westdeutschen Rundfunk, dem Landessportbund NRW, der Wissenschaft, der Kunst und – der Schifffahrtsindustrie. Sie ist der am stärksten globalisierte Wirtschaftssektor der Welt. Lesen Sie dazu unsere Interviews, u. a. mit Prof. Dr. Ute Klammer, der geschäftsführenden Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ), und mit Kapitän Jim Parsons.

Das alles und noch viel mehr in diesem Heft.

Viel Spaß beim Lesen wünscht wieder



02 So viel vorab

Jugend und Beruf

- 04 Interview mit Erik Freedman: Migrationsensible Kompetenzfeststellungsverfahren und Potenzialanalysen
- 08 Interview mit Dr. Mona Granato: Die berufliche Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund

Zielgruppenintegration

- 16 Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit. Ansätze, Erfolgsfaktoren, Probleme
- 22 Vom Treffpunkt zum interkulturellen Zentrum. Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen, Köln

Junge Geflüchtete in Arbeit und Ausbildung

- 28 Erfahrungen aus drei Projekten in NRW
- 38 Interview mit Ingrid Schleimer, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW
- 42 Interview mit Torsten Withake, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit
- 48 Interview mit Andreas Oehme, Westdeutscher Handwerkskammertag

Arbeitsgestaltung und Fachkräftesicherung

- 56 „One Step up“. „Zweite Chance Berufsabschluss NRW“
- 60 Interview mit Dr. Cordula Sczesny: „Umwandlung von Minijobs: Es gibt genügend Ansatzpunkte!“
- 66 Belastung reduzieren, Zufriedenheit steigern. „DEMOGRAFIE A K T I V“ bei der Paritätischen Akademie NRW

Themenübergreifend

- 72 20 Jahre Netzwerk Lippe. Rückblick, Bilanz, Ausblick

Vielfalt – interkulturelle Kompetenz

- 78 Interview mit Andreas Merx, Internationale Gesellschaft für Diversity-Management: „Einheit in der Vielfalt“
- 86 Vielfalt als Programmnormalität. Der WDR gilt bei der interkulturellen Öffnung als Vorreiter und Schrittmacher
- 90 Integrationsmotor Sport. Der Landessportbund NRW unterstützt Sportvereine bei der interkulturellen Öffnung
- 98 Interview mit Prof. Dr. Ute Klammer: „Bedeutung von Diversitätsfragen an der Universität“
- 104 Interview mit Dr. Maria Progoulaki, Universität der Ägais, Griechenland/Kapitän Prof. Dr. Jim Parsons, Memorial University in Newfoundland, Kanada: Vielfältigkeit und Interkulturelles. Training in der Schifffahrtsindustrie
- 114 Interview mit Tamara Keldany, Puppentheater „Les Amis des Marionnettes“: Die Farben des Libanon

Migrationssensible Kompetenzfeststellungsverfahren und Potenzialanalysen

Die Handlungsfelder der 52 Kommunalen Integrationszentren in NRW orientieren sich entlang der biografiebegleitenden Bildungskette und verstehen dabei Integration als Querschnittsaufgabe. Zu den Handlungsfeldern gehören Integration als Querschnitt, frühe Bildung, Schule, der Übergang Schule – Beruf sowie neu zugewanderte und geflüchtete Kinder und Jugendliche. Inhaltlich begleitet werden die Kommunalen Integrationszentren von der Landesweiten Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren (LaKI). Hier ist Erik Freedman gemeinsam mit David Torres Kaatz für das Handlungsfeld Übergang Schule – Beruf zuständig. Zwei der Themenschwerpunkte sind momentan die Zusammenarbeit mit Eltern in der schulischen Berufsorientierung sowie die migrationssensible Gestaltung der Potenzialanalyse.

G.I.B.: Herr Freedman, wo sehen Sie migrationssensible Handlungsfelder beim Übergang von der Schule in den Beruf?

Erik Freedman: Grundsätzlich geht es um einen veränderten Blick auf das Themenfeld, um die beruflichen Chancen junger Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Dabei gilt es, alle Elemente

Schule wiederum muss die Sprachverständigung organisieren. Ein Sprachmittlungsangebot kann Eltern die Angst nehmen, aufgrund einer sprachlichen Unsicherheit bestimmte Themen anzusprechen oder Fragen zu stellen. Es ist sinnvoll, weitere Netzwerkpartner wie z. B. die Migrantenselbstorganisationen einzubeziehen, um Eltern mit Migrationshintergrund noch besser zu beteiligen. Wichtig sind darüber hinaus umfassende Beratungsangebote, bei denen das breite Berufsspektrum, aber auch die Vorteile der dualen Ausbildung herausgestellt werden können.

Ein komplexer Satzbau und Fachwortschatz in der Aufgabenstellung können für Teilnehmende ein Hindernis bei der Aufgabenbewältigung darstellen.

der Berufsorientierung einer migrationssensiblen Betrachtung zu unterziehen und auf Diversität auszurichten. Das gelingt zum Beispiel, wenn Eltern mit einbezogen werden und nicht die Defizite, sondern die Stärken und Fähigkeiten der Jugendlichen im Mittelpunkt der Berufsorientierung stehen.

Eine Beteiligung der Eltern im Rahmen von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften ist deswegen so wichtig, weil diese von den Jugendlichen als zentraler Ansprechpartner beim Übergang in eine berufliche Ausbildung oder ein Studium wahrgenommen werden. Dabei spielt eine Anerkennungskultur eine wichtige Rolle, denn Eltern, die sich als Teil der Schulgemeinschaft sehen und reelle Gestaltungsmöglichkeiten haben, sind häufiger bereit, sich in der Schule zu engagieren und mit der Schule zusammenzuarbeiten.

G.I.B.: Was bedeutet eine migrationssensible Perspektive im Hinblick auf Kompetenzfeststellungsverfahren wie z. B. die Potenzialanalyse?

Erik Freedman: Kompetenzfeststellungsverfahren müssen sich vor allem an der Heterogenität der Zielgruppe orientieren und diese auch bei den Aufgabenstellungen berücksichtigen. Unabhängig davon ob neu zugewanderte und geflüchtete Jugendliche an einer Potenzialanalyse teilnehmen, ist es notwendig über „Sprache“ nachzudenken, also eine sprachsensible Potenzialanalyse zu entwickeln, welche die sprachliche und soziale Ausgangssituation der Teilnehmenden berücksichtigt. Das ist insofern wichtig, als ein komplexer Satzbau und Fachwortschatz in der Aufgabenstellung für Teilnehmende ein Hindernis bei der Aufgabenbewältigung darstellen können. Doch für Jugendliche, die noch im Sprachlernprozess sind, darf die deutsche Sprache keine Hürde sein, wenn es z. B. um die Beobachtung von Kompetenzen wie Kreativität, Teamfähigkeit oder Sorgfalt geht. Bei einer sprachsensiblen Potenzialanalyse geht



Erik Freedman, Bezirksregierung
Arnsberg, Landesweite Koordinierungs-
stelle Kommunale Integrationszentren
(LaKI), Dortmund

es also darum, Aufgaben sprachbewusst zu gestalten und dem Sprachniveau der Zielgruppe anzupassen.

Bei neu zugewanderten und geflüchteten Jugendlichen sind ggf. möglichst sprachfreie Aufgabenformate zu wählen. Mehrkanalige Erklärungen können hier ebenfalls hilfreich sein. Gemeint sind damit etwa Anweisungen, die mit visuellen oder haptischen Mitteln ergänzt werden. Das ist zum Beispiel bei der Übung „Mondauto“ der Fall. Hier bekommen die Teilnehmenden lediglich ein fertig montiertes Fahrzeugmodell und eine Materialkiste, mit der sie das Fahrzeug nachbauen sollen. Die Beobachter sehen sich genau an, wie die Teilnehmenden das Problem lösen und wie sie mit dem Material umgehen, und können Kompetenzen wie Ordentlichkeit, Durchhaltevermögen oder Arbeitsgenauigkeit ableiten. Die Übung kommt ohne eine schriftliche Aufgabenstellung aus und die Arbeitsanweisung ist schnell und ohne viele Worte erklärt.

Bei Aufgaben die nähere Erklärungen erfordern, können ggf. Informationen in der Familiensprache der Teilnehmenden bereitgestellt werden. Ein mehrsprachiges Beobachterteam oder ein zusätzlicher Sprachmittler können ebenfalls dazu beitragen, dass Sprache keine Hürde darstellt.

G.I.B.: Worauf ist bei Kompetenzfeststellungsverfahren noch zu achten, wenn es sich bei den Teilnehmenden um neu zugewanderte oder geflüchtete Jugendliche handelt?

Erik Freedman: Bei Gruppenübungen – z. B. den Konstruktionsübungen Turm- oder Brückenbau – geht es verstärkt um die Beobachtung von sozialen Kompetenzen. Hier macht es bei sprachheterogenen Gruppen Sinn, die Mehrsprachigkeit der Jugendlichen als Ressource zu sehen und deshalb neben Deutsch auch weitere Sprachen zuzulassen. In der Praxis wird von den Beobachtern häufig Deutsch als Kommunikationssprache eingefordert. Die sprachliche Unsicherheit aufgrund unterschiedlich ausge-

prägter Deutschkenntnisse einiger Teilnehmenden, kann zu einer mangelnden Beteiligung am Teamprozess führen. Die Folge ist, dass kein reelles Abbild der tatsächlich vorhandenen Kompetenzen beobachtet werden kann. Ein arabisch sprechender Jugendlicher könnte bei der Verwendung seiner Familiensprache hingegen Kompetenzen zeigen, die sonst aufgrund der vorhandenen Sprachbarriere im Verborgenen geblieben wären.

Grundsätzlich geht es um die Anerkennung von Diversität, die als Potenzial wahrgenommen werden muss. Bei einer veränderten Beobachtung können so Fähigkeiten eine Rolle spielen, die bisher nicht im Fokus standen. Wenn bei einer Gruppenübung alle Sprachen erlaubt sind, kann zum Beispiel die Sprachmittlungsfähigkeit – eine wichtige interkulturelle Kompetenz – zusätzlich erfasst werden. Plötzlich ist zum Beispiel zu beobachten, dass ein Teilnehmender es schafft, mithilfe seiner Arabisch-, Französisch- oder Englischkenntnisse andere Teilnehmende mit einzubeziehen, um damit wichtige Ideen für die Teamaufgabe zu bekommen. Dazu muss man

Ein Kompetenzfeststellungsverfahren allein hat keinen besonderen Wert, sondern braucht immer einen Anschluss.

möglicherweise das Kompetenzraster oder den Beobachtungsbogen etwas anpassen, aber es lohnt sich, denn die genannte Fähigkeit, zwischen verschiedenen Sprachen zu vermitteln, kann in einer Migrationsgesellschaft durchaus als berufliche Schlüsselkompetenz bezeichnet werden.

Das Leben und Arbeiten in einer Migrationsgesellschaft erfordert immer den geeigneten Umgang mit Diversität. Dabei spielen interkulturelle Kompetenzen eine wichtige Rolle. Es ist grundsätzlich notwendig darüber nachzudenken, inwiefern neben der Sprach-

mittlung auch andere interkulturelle Kompetenzen in einem Kompetenzfeststellungsverfahren beobachtet und dokumentiert werden können.

G.I.B.: Bedarf es dazu einer besonderen Schulung der Beobachter?

Erik Freedman: Ja, eine Schulung derjenigen, die im Rahmen von Kompetenzfeststellungsverfahren beobachten und bewerten, ist aus meiner Sicht erforderlich. Die Durchführung einer migrationssensiblen Kompetenzfeststellung erfordert Kenntnisse darüber, wie Aufgaben sprachsensibel gestaltet werden können und welche haptischen oder visuellen Hilfsmittel das Aufgabenverständnis unterstützen können.

Unverzichtbar ist die Kenntnis von Methoden der nonverbalen Vermittlung von Arbeitsanweisungen sowie von Aufgaben und Übungen, die sich besonders für diese Zielgruppe eignen. Erforderlich ist auch eine Sensibilisierung dafür, wie bei sprachhete-

halten auf ein „Trauma“ zurückzuführen sein kann, gehört zu einer guten Beobachterschulung.

Im Kreis Lippe und im Kreis Soest werden Beobachterschulungen zur migrationssensiblen Potentialanalyse bereits von den dortigen Kommunalen Integrationszentren angeboten.

G.I.B.: Was kann und muss nach heutigem Erkenntnisstand ein Kompetenzfeststellungsverfahren für neu zugewanderte und geflüchtete junge Erwachsene leisten?

Erik Freedman: Die Dokumentation der Kompetenzfeststellung kann einen hohen Stellenwert für eine darauf folgende Bewerbung auf einen Praktikumsplatz oder eine Ausbildungsstelle haben. Besonders wenn sonst keine Dokumente wie etwa Zeugnisse oder Arbeitsverträge existieren. Es kann mitunter das einzige Dokument sein, welches Fähigkeiten beschreibt, die für einen Arbeitgeber relevant sind.

Aber im Vordergrund von Kompetenzfeststellungsverfahren steht die Erkenntnis für die jungen Menschen selbst, was sie können, aber auch, was sie noch brauchen oder lernen müssen oder was berufliche Schlüsselqualifikationen sind. Dass zum Beispiel Teamfähigkeit eine Kompetenz ist, die für einen Arbeitgeber interessant sein kann, muss man erst mal wissen. Auch Jugendlichen, die im deutschen Bildungssystem groß geworden sind, ist nicht immer bewusst, dass soziale Kompetenzen berufliche Schlüsselqualifikationen sind und vom Arbeitgeber häufig mehr geschätzt werden als schulische Leistungen.

Die Transparenz der Ziele und der Ergebnisse ist daher ein zentraler Punkt. Es sollte vor dem Kompetenzfeststellungsverfahren ein Gespräch stattfinden, in dem die Zielsetzung erläutert wird und zentrale Begriffe geklärt werden können. Besonders beim Auswertungsgespräch muss eine Verständigung organisiert werden. Im Idealfall kann das Gespräch in

Besonders bei sprachheterogenen Gruppen, wie bei der Zielgruppe der neu zugewanderten Jugendlichen, ist eine migrations-sensible bzw. sprach-sensible Potenzialanalyse notwendig.

rogenen Gruppen vor allem in Gruppenübungen mit Sprache bzw. Mehrsprachigkeit umgegangen werden kann, und welche zusätzlichen Kompetenzen sich beobachten lassen, also zum Beispiel die bereits genannten interkulturellen Kompetenzen. Ein wichtiger Aspekt ist neben der Reflexion des eigenen Sprachgebrauchs auch die Reflexion der eigenen Haltung und somit die Auseinandersetzung mit der eigenen interkulturellen Kompetenz. Auch eine Sensibilisierung der Beobachter dafür, dass ein bestimmtes Ver-

der Familiensprache des Teilnehmers geführt werden. Es gibt aber auch andere Hilfsmittel, wie zum Beispiel die Kompetenzkarten der Bertelsmann Stiftung, die mehrsprachig gestaltet sind und die jeweilige Kompetenz zusätzlich mit einem Bild erläutern.

Für eine anschließende Berufsberatung ist es zudem sinnvoll, auch die Interessen und mögliche berufliche Vorerfahrungen zu dokumentieren. Wichtig ist darüber hinaus eine enge Verzahnung mit den anderen Elementen einer Berufsorientierung, also Praxisphasen, Bewerbungstraining und Übergangsbegleitung, denn ein Kompetenzfeststellungsverfahren allein hat keinen besonderen Wert, sondern braucht immer einen Anschluss. Im weiteren Beratungsprozess kommt es deshalb darauf an, gemeinsam mit dem jungen Menschen an dessen Kompetenzerweiterung zu arbeiten. Es muss also eine Verzahnung zwischen dem Element der Kompetenzfeststellung und dem breiteren Element der Berufsorientierung stattfinden. Sinnvoll ist auf jeden Fall eine direkte Anbindung an eine sich anschließende Praxisphase, am besten in Form eines Praktikums.

G.I.B.: Kompetenzfeststellungsverfahren haben einen engen Bezug zur Arbeitswelt. Wäre es da nicht sinnvoll, Unternehmen direkt einzubinden?

Erik Freedman: Es gibt Kommunale Integrationszentren, die zu Kompetenzfeststellungsverfahren Personalverantwortliche aus Unternehmen als Beobachter einladen. Hier können sie erkennen, ob Kompetenzen abgefragt werden, die für ihr Unternehmen relevant sind. Gleichzeitig dient ein solches Konzept dazu, Unternehmen für interkulturelle Kompetenzen zu sensibilisieren, die zuvor nicht in ihrem Wahrnehmungsfeld auftauchten. Wenn die anwesenden Unternehmen dann auch noch freie Praktikumsplätze anbieten, hat man mit diesem Vorgehen die Schnittstelle Schule – Beruf gut bedient.

Doch wir müssen differenzieren. Kompetenzfeststellung im Rahmen von KAOA findet im 8. Schul-

jahr statt. Dabei geht es um Berufsfelder, nicht um Berufe. Bei den anderen berufsorientierenden Elementen wie der Berufsfelderkundung oder den Praxisphasen geht es hingegen Schritt für Schritt hin zu betrieblichen Erfahrungen und der Feststellung von Kompetenzen während der betrieblichen Praxisphasen. Kompetenzen festzustellen ist also nicht nur an diese eine Kompetenzbilanzierung gebunden.

G.I.B.: Welche Erkenntnisse Ihrer Arbeit lassen sich auf die Berufsorientierung und Qualifizierungsvorbereitung von jungen Flüchtlingen übertragen?

Erik Freedman: Wenn es um neu zugewanderte und geflüchtete Jugendliche geht, sind alle genannten Aspekte wichtig. Migrationssensibel bedeutet hier in besonderem Maße auch sprachsensibel. Besonders bei sprachheterogenen Gruppen, wie bei der Zielgruppe der neu zugewanderten Jugendlichen, ist eine migrationssensible bzw. sprachensible Potenzialanalyse notwendig. Da zudem in den allermeisten Herkunftsländern das System der dualen Ausbildung und auch die Möglichkeiten, die sich im Anschluss an eine duale Ausbildung ergeben, unbekannt sind, spielen umfangreiche Informations- und Beratungsangebote eine große Rolle.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767-152

m.keuler@gib.nrw.de

Thomas Lindner

Tel.: 02041 767-276

t.lindner@gib.nrw.de

KONTAKT

Erik Freedman

Bezirksregierung Arnsberg

Landesweite Koordinierungsstelle

Kommunale Integrationszentren (LaKI)

Ruhrallee 1 – 3, 44139 Dortmund

Tel.: 02931 82 5229

erik.freedman@bezreg-arnsberg.nrw.de

Die berufliche Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund – Chancen und Barrieren

Wovon hängen die Chancen im deutschen Ausbildungssystem ab? Offenbar auch von der Herkunft der Bewerberinnen und Bewerber beziehungsweise deren Eltern. Dass für Migrantinnen und Migranten spezifische Barrieren auf dem Ausbildungsmarkt bestehen, ist bekannt¹. Worin aber sind die Ursachen für dieses Phänomen zu suchen? Und wie lassen sich die Aussichten für junge Menschen mit Migrationshintergrund verbessern? Im Gespräch mit Frau Dr. Mona Granato gehen wir diesen Fragen nach und beleuchten dabei neben der Rolle der Migrantinnen und Migranten selbst auch die Rolle der anderen Seite, die der Ausbildungsbetriebe.

G.I.B.: Frau Dr. Granato, was prägt die Beziehung zwischen jungen Menschen mit Migrationshintergrund und Ausbildungsbetrieben in Deutschland?

Dr. Mona Granato: Um es auf den Punkt zu bringen, könnte man sagen: Die Beziehung zwischen Jugendlichen mit Migrationshintergrund und der dualen Ausbildung ist von einem doppelten Paradox gekennzeichnet.

Das erste Paradox: Drei von vier Betrieben sind mit ihren Auszubildenden mit Migrationshintergrund genauso zufrieden wie mit denjenigen ohne Migrationshintergrund. Die Zufriedenheit ist wechselseitig. Denn auch Auszubildende mit Migrationshintergrund sind mit ihrem betrieblichen Ausbildungsalltag überwiegend zufrieden und fühlen sich im Betrieb gut integriert, so die BIBB/BAuA – Jugenderwerbstätigenbefragung 2012. Das bedeutet: Die berufliche Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund könnte eine Erfolgsstory sein. Dennoch bilden nach den Ergebnissen einer repräsentativen BIBB-Betriebsumfrage nur rund 13 Prozent der Ausbildungsbetriebe Jugendliche mit Migrationshintergrund aus. Das heißt, Betriebe nutzen die Potenziale ausbildungsinteressierter Jugendlicher mit Migrationshintergrund viel zu selten.

Jetzt komme ich zum zweiten Paradox: Obwohl viele Betriebe 2015 ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten, gehen noch immer viele Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze leer aus, gerade auch die mit Migrationshintergrund, selbst bei guten schulischen Voraussetzungen.

G.I.B.: Eine grundlegende Frage: Welche Bedeutung hat ein Migrationshintergrund für die Chancen junger Menschen am deutschen Ausbildungsmarkt?

Dr. Mona Granato: Gerade bei einem Migrationshintergrund haben Bewerberinnen und Bewerber deutlich geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz: Von den Bewerbenden mit einem Migrationshintergrund mündeten 2014 nur 27 Prozent in eine betriebliche Ausbildung ein, gegenüber 42 Prozent derjenigen ohne Migrationshintergrund, so die Analysen der BIBB-Kolleginnen Ursula Beicht und Julia Gei auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014.

G.I.B.: Sehen Sie einen Zusammenhang zwischen den Bildungsorientierungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihren geringeren Zugangschancen in eine berufliche Ausbildung?

Dr. Mona Granato: Migranten und Migrantinnen haben generell weiterreichende Bildungsziele, so die Ergebnisse einer OECD-Studie. Auch in Deutschland sind Familien mit Zuwanderungsgeschichte, obwohl sie häufiger eine ungünstigere soziale Position haben, meistens stark bildungsorientiert. Ihre hohe Bildungsaspiration verbindet sich oft mit dem Ziel sozial aufzusteigen. Dies trifft gerade auf die erste Generation zu. Denn Eltern der ersten Generation sind ja oftmals auf Hemmnisse beim Zugang zu Bildung und Beruf gestoßen. Sie neigen aufgrund ihrer eigenen eingeschränkten Chancen dazu, den sozialen Aufstieg auf die nächste Generation zu „verschieben“. Diese ausgeprägte Bildungsorientierung betrifft alle Bildungsübergänge der Kinder. Und sie ist häufig mit hohen Erwartungen der Eltern an ihre Kinder – Söhne wie Töchter – verbunden.

Heranwachsende mit und ohne Migrationshintergrund, junge Frauen wie junge Männer, sind an einer qualifizierten Ausbildung und an Erfolg im Beruf interessiert. Ein hohes Einkommen (86 %) und Aufstiegsmöglichkeiten (86 %) bewerten Bewerbende un-

¹ vgl. Schneider et al. (2014), S. 4.

abhängig von einem Migrationshintergrund ähnlich oft als (sehr) wichtig. Häufiger als Befragte ohne Migrationshintergrund äußern Bewerbende mit Migrationshintergrund jedoch den Wunsch im künftigen Beruf anderen Menschen helfen zu können (68 % zu 60 %). Hingegen ist es ihnen zum Beispiel seltener wichtig, im künftigen Beruf eigene Ideen oder Vorschläge einbringen zu können (73 % zu 77 %), so die Ergebnisse des BIBB-Forschungsprojekts „Bildungsorientierungen“.

Es existieren bei Jugendlichen nicht nur vielfältige Vorstellungen darüber, was ihnen für den künftigen Beruf wichtig ist, sondern auch darüber wie sie ihre jeweiligen Bildungs- und Berufsziele erreichen können. Zusammenfassend lässt sich allerdings feststellen: An der Bildungsmotivation oder an den Bildungsorientierungen liegt es nicht, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund so geringe Chancen beim Übergang in eine betriebliche Ausbildung haben.

G.I.B.: Gelten die vergleichsweise geringeren Übergangschancen in Ausbildung gleichermaßen für alle jungen Menschen mit Migrationshintergrund oder gibt es Unterschiede zum Beispiel nach Art des Schulabschlusses und Herkunft?

Dr. Mona Granato: Hier gibt es deutliche Unterschiede. Zunächst lässt sich allgemein sagen, mit steigendem Schulabschluss wachsen auch die Aussichten auf einen Ausbildungsplatz, auch in einem stark nachgefragten Ausbildungsberuf. Die Einmündungsquote liegt bei Bewerbenden mit einem mittleren Schulabschluss verglichen zu denjenigen, die maximal einen Hauptschulabschluss vorweisen können, erheblich höher. Die Differenz beträgt rund 15 Prozentpunkte.

Das bedeutet zum Beispiel für Bewerbende mit einem mittleren Schulabschluss ohne Migrationshintergrund, dass sie mit 46 Prozent erheblich häufiger in eine betriebliche Ausbildung einmünden als bei maximal einem Hauptschulabschluss mit 30 Prozent. Und bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund? Ja, da ist das ganz anders. Da steigt die Einmündungsquote mit einem mittleren Schulabschluss gerade mal um

5 Prozentpunkte an gegenüber Bewerbenden mit maximal einem Hauptschulabschluss. Das heißt, sogar bei einem mittleren Schulabschluss ist es 2014 nur 28 Prozent der Bewerbenden mit Migrationshintergrund gelungen, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden gegenüber 46 Prozent derjenigen ohne Migrationshintergrund. Die Differenz zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ist bedeutsam.

Doch auch innerhalb der Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund treten deutliche Unterschiede auf, zum Beispiel bei einer Differenzierung nach der ethnischen Herkunft. Bei einer Herkunft aus osteuropäischen bzw. GUS-Staaten liegt die Einmündungsquote in eine betriebliche Berufsausbildung bei rund 32 Prozent, so weitere Ergebnisse der BIBB-Kolleginnen Ursula Beicht und Julia Gei auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014. Bei einer Herkunft aus der Türkei bzw. einem arabischen Staat sowie aus südeuropäischen Staaten beträgt sie lediglich 24 Prozent. Diese Differenzen nach dem Herkunftsland bestehen auch bei einem mittleren Abschluss. So finden Bewerbende mit einem mittleren Abschluss bei einer Herkunft aus osteuropäischen bzw. GUS-Staaten zu 31 Prozent, bei einer Herkunft aus der Türkei bzw. einem arabischen Staat jedoch nur zu 27 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Der Unterschied zu der Vergleichsgruppe mit mittlerer Reife ohne einen Migrationshintergrund ist allerdings noch größer.

G.I.B.: Bietet denn eine außerbetriebliche Ausbildung die Möglichkeit, die geringeren Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang zum Ausbildungsmarkt zu kompensieren?

Dr. Mona Granato: Im Vergleich zu betrieblichen Ausbildungsplätzen gibt es nur vergleichsweise wenige außerbetriebliche Ausbildungsstellen, gerade in Westdeutschland, wo die große Mehrheit der Jugendlichen mit Migrationshintergrund lebt. Sie können kaum als Kompensation wirken. 2015 wurden bundesweit rund 522.000 neue Ausbildungsverträge unterschrieben. Davon sind ca. 503.000 zwischen einem Betrieb und einem Jugendlichen geschlossen worden, und nur rund 19.000 mit einem außerbetrieblichen Träger.

Das zeigt sich auch bei den Jugendlichen: Die Einmündungsquoten von Bewerbenden in eine außerbetrieblichen Ausbildung sind unabhängig vom Migrationshintergrund (fast) gleich. Nur rund 5 Prozent der Bewerbenden mit bzw. ohne Migrationshintergrund münden in eine außerbetriebliche Ausbildung ein. Das heißt, die außerbetriebliche Ausbildung kann für Jugendliche mit Migrationshintergrund den Mangel an betrieblicher Einmündung nicht kompensieren. Noch immer sind Ausbildungsmarkt und Bildungspolitik deutlich davon entfernt, allen Jugendlichen, und hier gerade denjenigen, die als Bewerber bei der BA gemeldet und als ausbildungsreif anerkannt sind, einen reibungslosen Übergang in eine vollqualifizierende berufliche Ausbildung zu ermöglichen.

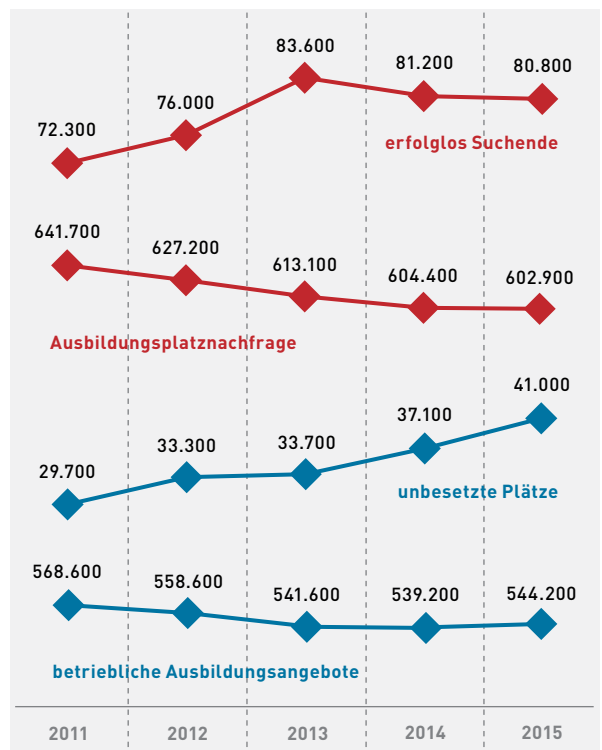
G.I.B.: Vielfach ist die Rede vom demografischen Wandel und dem sich entspannenden Ausbildungsmarkt. Wie wirkt sich dies auf die Aussichten von Jugendlichen aus, einen Ausbildungsplatz zu finden? Und wie sieht es für Jugendliche mit Migrationshintergrund aus?

Dr. Mona Granato: Ich habe ja eingangs schon davon gesprochen: Wir stehen einem doppelten Paradox gegenüber. Wie Analysen des BIBB zeigen, ist die aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt durch zunehmende Passungsprobleme gekennzeichnet: 2015 sank zwar die Zahl der Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz nachgefragt haben leicht ab. Gleichzeitig stiegen die betrieblichen Ausbildungsangebote leicht an, wenngleich sie noch immer deutlich unter der Zahl der Jugendlichen liegen, die suchen. Obgleich die betrieblichen Ausbildungsangebote sich leicht nach oben entwickelt haben, stieg parallel dazu die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen auf 41.000. Dies stellt einen neuen Höchststand seit 1996 dar. Auf der anderen Seite gibt es aber noch immer zu viele junge Menschen, denen der Einstieg in Ausbildung nicht gelingt: So haben 2015 rund 80.800 Jugendliche keinen Ausbildungsplatz gefunden, trotz leichtem Rückgang der Jugendlichen auf Lehrstellensuche. Das heißt, es wird zunehmend schwieriger, das Angebot der Betriebe und die Nachfrage der Jugendlichen zusammenzubringen. Schwierigkeiten bestehen nicht nur wegen regionaler Ungleichgewichte von Angebot und Nach-

frage, sondern auch aufgrund von Passungsproblemen auf der Ebene der Ausbildungsberufe. Während sich kaufmännische, aber auch viele gewerblich-technische Berufe im industriellen Bereich sehr gut besetzen lassen, sieht es bei anderen Berufen, z. B. im Hotel- und Servicebereich mit ihren teils schwierigen Arbeitsbedingungen ganz anders aus.

Insgesamt gesehen sind die Einmündungschancen von Bewerbenden im vergangenen Jahrzehnt etwas angestiegen. Hier macht sich die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt bemerkbar. Allerdings: Bewerbende mit Migrationshintergrund haben bisher kaum von dieser leichten Entspannung profitiert. Sie sind 2014 genauso selten in betrieblicher Ausbildung wie noch 2004, als die Ausbildungsmarktlage noch sehr angespannt war. Bei Bewerbenden ohne Migrationshintergrund ist der Anteil der Bewerbenden, der

Abbildung 1: Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt



Quelle: Matthes et al. 2016

Betrieblicher Alltag von Auszubildenden: Handlungsspielräume und soziale Unterstützung

	Auszubildende ohne Migrationshintergrund	Auszubildende mit Migrationshintergrund
Eigene Arbeit selbst planen und einteilen	34,3	36,7
Einfluss auf die zugewiesene Arbeitsmenge	20,5	16,2
Am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft	83,8	78,9
Zusammenarbeit mit Kollegen als gut empfunden	87,5	85,4
Hilfe und Unterstützung von Kollegen, wenn benötigt	86,7	90,5
Hilfe und Unterstützung von Vorgesetzten, wenn benötigt	56,8	56,6

Quelle: Granato/Hall 2015 auf der Grundlage der BIBB/BAuA-Jugenderwerbstätigenbefragung 2011/2012

sich Ende 2014 in betrieblicher Ausbildung befindet im Vergleich zu 2004, um 4 Prozentpunkte angestiegen. Sie konnten von der Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt profitieren.

G.I.B.: Wie gestaltet sich die Situation für junge Menschen mit Migrationshintergrund, wenn ihnen die Einmündung in ein Ausbildungsverhältnis gelungen ist?

Dr. Mona Granato: Die geringeren Übergangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wirken sich auch auf ihre Platzierung in der beruflichen Ausbildung aus. Sie münden erheblich seltener in ihren Wunschberuf ein. Zudem erweisen sich die Rahmenbedingungen der betrieblichen Ausbildung oftmals als ungünstiger. So werden sie beispielsweise häufiger in Ausbildungsberufen mit einer höheren Vertragslösungsquote ausgebildet, wie die Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudien zeigen.

Dennoch: Unabhängig von einem Migrationshintergrund erfahren Auszubildende im betrieblichen Alltag ähnliche Anforderungen. Sie empfinden diese zumeist auch ähnlich häufig als positiv oder belastend. Letzteres gilt zum Beispiel für Termin- und Arbeitsdruck, Arbeitsmenge bzw. Arbeitsgeschwindigkeit oder Multitasking bzw. Störungen im Arbeitsablauf. Gleichzeitig werden Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund durch ihr betriebliches Umfeld stark unterstützt. Dabei fühlen sie sich in der betrieblichen Ausbildung in hohem Maße als Teil einer sozialen Gemeinschaft. Bei der Planung der eigenen Arbeit im Betrieb stehen ihnen hingegen seltener Handlungsspielräume offen – ohne Unterschiede nach dem Migrationshintergrund.

Eine grundlegende Benachteiligung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund im betrieblichen Ausbildungsalltag ist in bundesweit repräsentativen Studien nicht feststellbar. Dennoch bestehen zwischen beiden Gruppen Unterschiede: Auszubildende mit Migrationshintergrund sind bei den Arbeitsaufgaben häufiger von Monotonie betroffen. Und sie fühlen sich davon auch stärker belastet. Dies weist darauf hin, dass es gerade Auszubildenden mit Migrationshintergrund an der Vielfalt von Arbeitsaufgaben und damit an einer breiten Palette lernförderlicher Aufgaben fehlt. Diese gelten jedoch als wichtige Voraussetzung, um die Ausbildung erfolgreich zu meistern.

G.I.B.: Dies leitet gleich zur nächsten Frage über: Wie sieht es denn mit dem Ausbildungserfolg aus?

Dr. Mona Granato: Die große Mehrheit der Auszubildenden mit Migrationshintergrund besteht die Abschlussprüfung mit Erfolg. Allerdings gibt es bedeutsame Unterschiede zu Auszubildenden ohne Migrationshintergrund, die noch erfolgreicher sind. Werden die ungünstigeren schulischen Bildungsvoraussetzungen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund, ihre ungünstigere soziale Herkunft sowie die weniger günstigen Rahmenbedingungen ihrer Ausbildung berücksichtigt, so ergeben sich beim Erreichen eines Ausbildungsabschlusses keine Unterschiede mehr zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund, so die Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudien. Diese Ergebnisse weisen auf die Bedeutung der Rahmenbedingungen der Ausbildung für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss hin.

G.I.B.: Insgesamt scheint ja die größte Hürde für Jugendliche mit Migrationshintergrund der Zugang zu einer beruflichen Ausbildung zu sein. Gibt es denn Ansätze, ihre geringeren Chancen zu erklären?

Dr. Mona Granato: Seit Jahren wird zu dieser Frage geforscht. Gerade aufseiten der Jugendlichen wurde eine Reihe von Faktoren untersucht, um die unterschiedlichen Chancen zu erklären. Ein besonderes Augenmerk lag und liegt dabei auf den individuellen bzw. familiären Ressourcen, über die ein Jugendlicher verfügt bzw. verfügen sollte, um den Übergang in eine berufliche Ausbildung erfolgreich zu meistern. Folgt man dem Ansatz von Bourdieu, so tragen kulturelle, soziale und ökonomische Ressourcen bzw. Kapitalien zu einer Erhöhung von Bildungschancen bei.

Werden diese Faktoren berücksichtigt, so weisen die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen, der BIBB-Übergangsstudien und auch anderer Untersuchungen bisher in die gleiche Richtung: Junge Menschen mit maximal Hauptschulabschluss oder mittlerem Schulabschluss münden bei einem Migrationshintergrund trotz engagierter Suchaktivitäten und längerer Übergangsprozesse seltener in eine berufliche Ausbildung ein. Weder ungünstigere schulische Voraussetzungen bzw. Schulleistungen oder metakognitive Fähigkeiten bzw. Berufspräferenzen oder Suchstrategien noch die bisher untersuchten kulturellen und sozialen Ressourcen oder die soziale Herkunft können bei einem Migrationshintergrund abschließend die geringeren Einmündungschancen junger Menschen mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss bzw. bestimmter Herkunftsgruppen in eine berufliche Ausbildung erklären. Auch das zum Teil unterschiedliche Interesse für Ausbildungsberufe kann ihre geringeren Aussichten nicht erklären. Selbst bei Interesse für die gleichen Ausbildungsberufe und bei gleicher Ressourcenausstattung haben sie geringere Einmündungschancen.

Welche Ressourcenausstattung für den Zugang in ein soziales Teilsystem, wie zum Beispiel die berufliche Ausbildung, erforderlich ist, wird, Bourdieu zufolge, über die „Spielregeln“ in dem jeweiligen sozialen Feld definiert. Diese Spielregeln, also institutionelle Bedin-

gungen, Opportunitäten, aber auch Hindernisse fallen je nach Bildungsbereich sehr unterschiedlich aus. Die Passung zwischen individuellen Ressourcen und gesellschaftlichen Anforderungen in dem jeweiligen Bildungsbereich ist demnach wesentlich für den Erfolg. Fragt man nach den zentralen Kontextfaktoren für den Zugang in eine betriebliche Ausbildung, so fällt der Blick zuerst auf den Ausbildungsmarkt, also auf die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze im Vergleich zu den nachfragenden Jugendlichen vor Ort. Werden zusätzlich zu den oben genannten kulturellen und sozialen Ressourcen auch die Kontextfaktoren berücksichtigt, wie zum Beispiel die Unterstützungsangebote im Übergangsprozess und die regionale Ausbildungsmarktlage, so lassen sich auch dann die geringeren Einmündungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund bei einem Hauptschul- oder mittleren Schulabschluss bzw. bestimmter Herkunftsgruppen in eine berufliche Ausbildung nicht abschließend erklären.

Die vorliegenden Forschungsergebnisse liefern zahlreiche Nachweise für die Benachteiligung nicht studienberechtigter Jugendlicher mit Migrationshintergrund beim Übergang in eine berufliche Ausbildung. Über die berücksichtigten Faktoren hinaus sind weitere Einflussgrößen wirksam, die auf eine strukturelle Benachteiligung hindeuten, insbesondere bei einem türkischen bzw. arabischen Hintergrund.

G.I.B.: Migrantinnen und Migranten haben also selbst bei ansonsten gleichen Bedingungen eine geringere Übergangswahrscheinlichkeit in eine berufliche Ausbildung als Bewerberinnen und Bewerber ohne Migrationshintergrund, die sich in Studien in einer bislang nicht erklärten Restvarianz äußert. Haben Sie eine Erklärung für diese Beobachtung?

Dr. Mona Granato: Inwieweit ein Zugang zu Bildung erfolgt, wird neben den jeweiligen Kontextbedingungen und der individuellen Ressourcenausstattung auch mit der gesellschaftlichen Anerkennung der Ressourcen in Zusammenhang gebracht. Die Chancen des Zugangs zu Bildung sind nach Bourdieu eng mit der gesellschaftlichen Anerkennung der Ressourcen des betreffenden Individuums verbunden. Die gleichen Ressourcen, wie

z. B. gute Schulnoten oder ein bestimmter Schulabschluss können je nach Individuum eine je unterschiedliche gesellschaftliche Anerkennung erfahren. Diese gesellschaftliche Anerkennung, von Bourdieu als symbolisches Kapital bezeichnet, fällt sehr unterschiedlich aus, je nach individuellen Merkmalen, wie z. B. Geschlecht, Alter, sozialer und ethnischer Herkunft, aber auch regionaler Herkunft. So ist zum Beispiel anzunehmen, dass ein mittlerer Abschluss bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang in eine berufliche Ausbildung eine andere symbolische Anerkennung erfährt als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund, konkret: eine geringere Wertschätzung.

Per se stellen Merkmale wie Geschlecht, Alter oder ethnische Herkunft keine Benachteiligung dar. Sie werden allerdings gesellschaftlich (häufig) zur Herstellung von Differenz genutzt, einer Differenz, die mit negativen Zuschreibungen verbunden sein kann. Das heißt, erst durch gesellschaftliche Zuschreibungsprozesse wirken individuelle Merkmale exkludierend. Die Verwertbarkeit von Ressourcen hängt demnach, neben den jeweiligen institutionellen Bedingungen, von den mit dem Anerkennungsverhältnis verbundenen (individuellen) Zuschreibungen bzw. (gruppenspezifischen) Signalen ab.

G.I.B.: Der SVR-Forschungsbereich (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration) hat in seiner Studie „Diskriminierung am Ausbildungsmarkt“ (2014) einen Korrespondenztest durchgeführt. Es wurden Bewerbungsschreiben von zwei fiktiven männlichen Bewerbern mit gleichwertigen Eignungsprofilen und Qualifikationen, jedoch unterschiedlicher Herkunft, was sich anhand eines deutschen und eines türkischen Namens äußerte, an 1.794 Ausbildungsbetriebe versendet. Dabei kam heraus, dass ein Bewerber mit deutschem Namen durchschnittlich etwa fünf Bewerbungen schreiben muss, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Bei einem Bewerber mit türkischem Namen sind es etwa sieben Bewerbungen. Der SVR spricht von einer signifikanten Ungleichbehandlung der Bewerber mit türkischem Namen. Ist der Korrespondenztest des SVR nicht mehr als ein Indiz, sondern im Grunde genommen ein Beweis für Diskriminierung?

Dr. Mona Granato: Der Korrespondenztest des SVR ist ein erster Anfang. Denn mit einer Korrespondenzanalyse lässt sich nur der allererste Schritt im gesamten Prozess der Rekrutierung, nämlich die Auswahl der Bewerbungen für ein Vorstellungsgespräch untersuchen. Bei dieser Studie hat sich der SVR auf zwei von insgesamt 350 Ausbildungsberufen konzentriert sowie auf männliche Bewerber mit türkischen Namen. Gerade beim Beruf der KFZ-Mechatroniker ließ sich ein diskriminierendes Verhalten der Betriebe erkennen.

Diese – wie auch zunehmend andere Befunde, die allerdings einer weiteren empirischen Vertiefung bedürfen, – könnten darauf hindeuten, dass ein Teil der geringeren Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang in betriebliche Ausbildung insbesondere bei einer türkisch-arabischen Herkunft mit betrieblichen Sortierlogiken und ethnisch bedingten Schließungsprozessen bei der Rekrutierung von Auszubildenden in Zusammenhang stehen.

G.I.B.: Diesen Ergebnissen gegenüber steht ja die große Zufriedenheit von Betrieben, die Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden. Wie kann das stärker ausgebaut werden? Und: Unter welchen Bedingungen sind Betriebe bereit, Auszubildende mit Migrationshintergrund einzustellen?

Dr. Mona Granato: Rund drei von vier Betrieben sind, so eine Studie in Süddeutschland, mit der Leistung ihrer Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen zufrieden. Dennoch: Jeder fünfte Betrieb vergibt Ausbildungsplätze aufgrund seines wirtschaftlichen Tätigkeitsfeldes bzw. der Kundenerwartungen vorzugsweise an deutschstämmige Jugendliche – insbesondere Betriebe ohne Auszubildende mit Migrationshintergrund. In eine ähnliche Richtung weist auch eine andere Betriebsbefragung: 70 Prozent der Betriebe bescheinigen ihren Auszubildenden mit türkischem Migrationshintergrund einen problemlosen Kundenkontakt. Dennoch meinen 45 Prozent dieser Betriebe, dass es bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der deutschen Sprache hapere.

Über die Zufriedenheit der Betriebe mit ihren Auszubildenden mit Migrationshintergrund wird viel zu wenig gesprochen. Auch nutzen Betriebe die Potenziale ausbildungsinteressierter Jugendlicher mit Migrationshintergrund viel zu selten: Nur rund 13 Prozent der Ausbildungsbetriebe bilden nach einer repräsentativen BIBB-Betriebsumfrage Jugendliche mit Migrationshintergrund aus (BIBB-Qualifizierungspanel).

Die Frage lautet daher: Wie können mehr Betriebe Vertrauen zur Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund gewinnen, angesichts der Zufriedenheit der Ausbildungsbetriebe, die bereits Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden? Hierauf gibt es mehrere Antworten:

Betriebliche Praktika haben eine Schlüsselrolle beim Übergang in betriebliche Ausbildung, wie die BA/BIBB-Bewerberbefragungen, die BIBB-Übergangsstudien und andere Untersuchungen der Übergangsforschung zeigen: Kürzere betriebliche Praktika, wie Schnupper- und Orientierungspraktika, fördern die Berufsorientierung. Längere betriebliche Praktika können dazu beitragen, dass Betriebe Jugendliche kennenlernen und dadurch beim Praktikumsbetrieb Klebeeffekte fördern. Sie besitzen zudem symbolischen Wert für andere Betriebe. Erforderlich ist es, daher solche Praktika zu fördern und sie dabei von professionellen Fachkräften begleiten zu lassen, um bei den Jugendlichen Reflexionsprozesse zu fördern.

Gleichzeitig ist der (weitere) Ausbau einer aktiven, kontinuierlichen Begleitung durch geschulte „Übergangsbegleiter“ bzw. „Paten“ mit Vorbildfunktion als Regelinstrument im Verlauf des gesamten Orientierungs- und Übergangsprozesses zentral. Gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund trägt diese Begleitung, die bei Betrieben als „Türöffner“ wirkt, erheblich zum Gelingen des Übergangs Schule – Beruf bei: Die Teilnahme an einer kontinuierlichen Berufseinstiegsbegleitung und ähnlichen Maßnahmen steigert bei Bewerbenden mit Migrationshintergrund die Einmündung in betriebliche Ausbildung auf 37 Prozent (ohne Teilnahme an Berufsbegleitung u. Ä. 28 Prozent, BA/

BIBB-Bewerberbefragung 2012). Bei Bewerbern ohne Migrationshintergrund zeigt sich kein positiver Effekt einer Teilnahme. Besonders wichtig: Eine kontinuierliche Begleitung ist dann besonders erfolgreich, wenn sie mit berufsorientierenden Angeboten (z. B. Praktika, Eignungstests) oder auch vermittlungsorientierten Angeboten (z. B. Bewerbungstraining, Hilfe bei Bewerbungsunterlagen) kombiniert wird.

Ein dritter wichtiger Ansatzpunkt sind die Betriebe selbst. Auch Betriebe, gerade kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) brauchen Unterstützung, um die Teilhabe von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Ausbildung zu stärken. Die meisten Berufsbildungsexperten sehen persönliche, externe Ansprechpartner, die den Betrieb begleiten, als Unterstützung an, gerade bei der Ausbildung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund so eine Studie des BIBB (Expertenmonitor). 85 Prozent der Experten befürworten den Vorschlag: „Jeder Betrieb kann auf einen externen, persönlichen Ansprechpartner zurückgreifen, der in schwierigen Ausbildungssituationen Unterstützung leistet. Der Betrieb muss hierfür keine Zahlungen leisten.“ Die Zustimmung für einen Unterstützungsbedarf von Betrieben bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist fast ebenso hoch (79 %). Daher sind gerade Programme wie externes Ausbildungsmanagement und assistierte Ausbildung verstärkt zu nutzen und auszubauen, um insbesondere KMU und neu ausbildende Betriebe zu begleiten und zu unterstützen, die (verstärkt) Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden möchten.

Last not least: In vielen Regionen Deutschlands fehlen betriebliche Ausbildungsplätze. Um die Zugangschancen Jugendlicher mit Migrationshintergrund in eine berufliche Ausbildung zu erhöhen, ist ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen erforderlich. Ein flexibles Kompensationssystem für fehlende betriebliche Ausbildungsangebote kann allen ausbildungssuchenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Zugang in eine duale Ausbildung ermöglichen. Dabei sind (bei fehlenden betrieblichen Ausbildungsplätzen) sowohl das außerbetriebliche Ausbildungsplatzange-

bot (in betriebsnaher Variante) als auch Angebote einer abschlussorientierten Nachqualifizierung für junge Erwachsene breitflächig auszubauen. Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund haben rund dreimal so oft wie junge Nichtmigranten keinen Berufsabschluss. Deswegen brauchen wir dringend – ergänzend zum betrieblichen Angebot – ausreichend außerbetrieb-

liche Ausbildungsplätze und eine berufsbegleitende modulare Nachqualifizierung junger Erwachsener in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Die hierzu bestehenden Ansätze müssten ausgebaut werden. Denn eine Gesellschaft wie Deutschland kann es sich nicht leisten, die Potenziale so vieler junger Menschen ungenutzt zu lassen.

LITERATUR

- Beicht, Ursula 2015: Berufsorientierung und Erfolgchancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am Übergang Schule – Ausbildung im Spiegel aktueller Studien. In: Scherr, Albert (Hrsg.): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf. Weinheim 2015, S. 82 – 114
- Beicht, Ursula; Gei, Julia 2015: Ausbildungschancen junger Migranten und Migrantinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen. BIBB REPORT 3/2015. Bielefeld 2015
- Granato, Mona; Hall, Anja 2015: Wie Auszubildende ihren Berufsalltag erleben. Jugendliche mit Migrationshintergrund machen selten eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf, sind aber dennoch zufrieden. In: Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): Geschlossene Gesellschaft. Warum der Einstieg in die Ausbildung für viele Jugendliche schwierig ist. DJI Impulse 2 2015, S. 18 – 20
- Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf 2016: Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, wachsende Passungsprobleme. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015. Bonn
- Schneider, Jan; Yemane, Ruta; Weinmann, Martin 2014: Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt – Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Berlin 2014

ZUR PERSON

Dr. Mona Granato ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektsprecherin des Forschungsprojekts „Bildungsorientierungen und -entscheidungen von Jugendlichen im Kontext konkurrierender Bildungsangebote“ am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn. Ihre Forschungsschwerpunkte sind: Transitionsforschung und (Aus-)Bildungsforschung mit den Schwerpunkten Inklusion und Exklusion; Bildung und Migration, Bildung und Geschlecht sowie Organisation von Bildung, Bildungsgleichheit

DAS INTERVIEW FÜHRTE

Pauline Blumental, Tel.: 02041 767807, p.blumental@gib.nrw.de
 Katharina Czudaj, Tel.: 02041 767160, k.czudaj@gib.nrw.de
 Manfred Keuler, Tel.: 02041 767152, m.keuler@gib.nrw.de
 Veneta Tsoneva, v.tsoneva@gib.nrw.de

KONTAKT

Dr. Mona Granato
 BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung
 Arbeitsbereich 2.4 Kompetenzentwicklung
 Robert-Schuman-Platz 3
 53175 Bonn
 granato@bibb.de

Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit

Ansätze, Erfolgsfaktoren, Probleme



Besonders wenn es um die Bekämpfung von Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit geht, beherrscht kaum ein Begriff die aktuelle Diskussion so sehr wie der der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit. In der Jugendhilfe ist damit die Zusammenarbeit z. B. zwischen SGB II, SGB III und SGB VIII gemeint, oft unter Mitwirkung von Beratungseinrichtungen unterschiedlicher Träger und anderen Institutionen wie Schulen, Kammern oder auch Ehrenamtlichen.

Für das Gelingen einer Zusammenarbeit entscheidend sind Bedingungen wie Transparenz, insbesondere ein verlässlicher und zeitnaher Informationsaustausch, personelle Kontinuität, also feste Ansprechpartner sowie die verbindliche Bereitstellung von Ressourcen und kurze Kommunikationswege. Ein gemeinsames Leitbild und die Überzeugung von dem Mehrwert einer Kooperationsstruktur sollte die Zusammenarbeit prägen.

Allerdings treffen bei einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit häufig unterschiedliche innere Handlungslogiken aufeinander. So ist der Jugendhilfe zum

Beispiel das Zielsteuerungsverfahren, dem die Jobcenter unterliegen, völlig fremd.

Wenn zusätzliche Ressourcen, vor allem personelle, für eine Kooperation zur Verfügung gestellt werden, muss an einem bestimmten Punkt aber auch die Frage nach der Effektivität gestellt werden. Erreicht man z. B. junge Menschen? Erreicht man eine höhere Erwerbsteilnahme, mehr Übergänge in Ausbildung? Reduziert sich der Anteil von Maßnahme- und Ausbildungsabbrüchen? „Kooperation steht im Moment hoch im Kurs“, sagt Dr. Jonathan Fahlbusch, vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auf der Tagung der G.I.B. zu ESF-NRW geförderten Einzelprojekten im Kontext rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit am 22.10.2015 in Köln. „Wir sehen aber sehr wohl: Es gibt Möglichkeiten und es gibt Grenzen. Das muss man auch offen benennen.“

Neues Programm des Bundes

Gerade bei schwierigen Zielgruppen sieht das BMAS in einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit aber große Chancen. So legt es aktuell unter dem Namen „Respekt“ ein Pilotprogramm, für die Zielgruppe der schwer erreichbaren Jugendlichen bis 25 Jahre auf. Das Programm erweitert das nach dem SGB II vorgesehene Leistungsangebot um Leistungsbestandteile und Methoden, die im gesetzlichen Rahmen des SGB II nicht als Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erbracht werden können. Ziel sei es, die Jugendlichen an Regelleistungen des SGB II zur Aktivierung und Stabilisierung sowie an eine berufsorientierende Förderung heranzuführen. Dabei setzt man auf Träger, die

einen nahtlosen Übergang in eigene Angebote wie Berufsvorbereitung, Jugendwerkstatt, Aktivierungshilfe, Berufsorientierung, Einstiegsqualifizierung usw. gestalten und organisieren können. Gefördert wird aber ausdrücklich die Einbeziehung von Betrieben, Einrichtungen, Bildungs- und Schulträgern sowie Jobcentern, Arbeitsagenturen und Trägern der Jugendhilfe. Das Programm startet 2015 und läuft bis Ende 2017.

Problem Datenschutz

Ein Problem, das in eine rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit permanent hineinspielt, ist das des Datenaustauschs und des Datenschutzes. Erstaunlich ist, dass die Bundesländer die Datenschutzproblematik im Rahmen einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit höchst unterschiedlich einschätzen. Während Länder wie Bayern oder Hamburg kaum datenschutzrechtliche Probleme sehen, ist das in Sachsen oder im Saarland ganz anders. Der Grund liegt gemäß einer Befragung durch das BMAS in unterschiedlichen Rechtsauslegungen. Dem will das BMAS nun mit Schulungen entgegenwirken.

Außerdem hat das Bundesarbeitsministerium eine Arbeitsgruppe gegründet, die kurzfristig einen Leitfaden zu datenschutzrechtlichen Fragen erarbeiten soll. Konkretes Ziel sind praktische Hilfen zum Beispiel für die Formulierung der Einwilligungserklärung, die Jugendliche zum Austausch der Daten unter den beteiligten Akteuren in der Jugendberufsagentur unterschreiben müssen. Sie bereitet den Akteuren in der Praxis mitunter Kopfzerbrechen. Hier strebt man an, all-gemeingültige Formate zur Verfügung zu

stellen, die den Vorstellungen von Datenschutzexperten entsprechen und die die jungen Menschen und ihre Erziehungsberechtigten gleichzeitig auch verstehen.

Es gibt seit einiger Zeit sowohl Ansätze zu einer Institutionalisierung einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit als auch bei Trägern verortete Projekt-Ansätze, die oft direkt im Sozialraum angesiedelt sind und individuelle Lösungen für ein Teamwork der Rechtskreise erarbeiten. Die von der G.I.B. organisierte Transferveranstaltung im Oktober 2015 in Köln beschäftigte sich mit verschiedenen zum Teil vom Land und durch den ESF geförderten Projekten und Ansätzen einer solchen Zusammenarbeit und stellte auch die Frage nach den Erfolgsfaktoren.

Das Modell „Jugendberufsagentur“

Ein Beispiel für eine institutionalisierte rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit sind die Jugendberufsagenturen. Gemäß des von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag vorgeschlagenen Modells sollen hierbei Institutionen wie Jobcenter, Jugendamt und andere kommunale Einrichtungen räumlich und arbeitstechnisch eng zusammenrücken.

Auch zusätzliche Akteure wie die Schulen sollen im Rahmen dieses Konzepts eine größere Rolle spielen als bisher. „Denn wir haben festgestellt, dass wir den jungen Menschen letztendlich nicht gerecht werden, wenn wir nicht das, was in den einzelnen Sozialleistungsgesetzen zur Verfügung steht, bündeln“, so Dr. Jonathan Fahlbusch. „Die lebensweltlichen und arbeitsweltbezogenen Probleme junger Menschen sind so eng miteinander

verwoben, dass ein rein soziales Leistungsrechtlicher Befund nicht ausreicht. Andererseits sind die Angebote an Beratungs- und Unterstützungsleistungen für diese Zielgruppe so groß und die Akteure so zahlreich, dass orientierende Hilfen notwendig sind, damit die Leistungen auch pass- und zielgenau ineinandergreifen.“

Es gehe dem BMAS mit den Jugendberufsagenturen also nicht darum, die sozialleistungsrechtlichen Aufgabenkreise aufzulösen, sondern diese nahtlos aneinander zu fügen. Dabei kommt es dem BMAS nicht auf das Label „Jugendberufsagentur“ an, betont Dr. Jonathan Fahlbusch, man wolle lediglich „qualitative Impulse“ für eine wirkungsvolle Zusammenarbeit formulieren.

Bundesweit zählt das BMAS zurzeit rund 210 Bündnisse im Sinne einer Jugendberufsagentur. Dabei zeigt sich nicht nur von den Bezeichnungen her ein heterogenes Bild. Eine gemeinsame Anlaufstelle von Jugendhilfe, Jobcenter und Arbeitsagentur unter einem Dach, im Sinne eines „One Stop Government“, gibt es erst in 27 Fällen. Darunter ist zum Beispiel das U-25-Haus in Mülheim an der Ruhr, das in der vorletzten Ausgabe des G.I.B.-Infos vorgestellt wurde, und auch das Jugend-Job-Center Plus in Düsseldorf, das schon 2008 seine Arbeit aufnahm und deshalb bundesweit als Vorreiter gilt.

In Düsseldorf arbeiten die Agentur für Arbeit, Jobcenter (ARGE) und Jugendamt unter einem Dach. Das Jugend-Job-Center Plus befindet sich im Gebäude der Arbeitsagentur, mit einem gemeinsamen Empfang aller drei Institutionen. Damit finden junge Menschen bis 25 Jahre alle für sie wichtigen Dienstleistungen an einem Ort.

Das Jugend-Job-Center Plus richtet sich sowohl an Schülerinnen und Schüler, die einen Ausbildungsplatz suchen, als auch an arbeitslose junge Menschen unter 25 Jahren mit und ohne abgeschlossene Berufsausbildung und junge Menschen, die ein Studium aufnehmen möchten. Auch für Jugendliche mit Behinderung gibt es Angebote. Betreut werden außerdem junge Menschen, die sich bereits in einer berufsvorbereitenden Qualifizierung befinden. Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche und junge Erwachsene mit sozialen oder persönlichen Problemen, eingeschränkter Leistungsfähigkeit oder erschwerten Integrationschancen können dort ebenfalls Unterstützung finden. Ziel des Jugend-Job-Centers Plus sind individuelle passgenaue Angebote für alle diese Zielgruppen.

Auch für die Mitarbeiter der beteiligten Institutionen bietet die Bündelung der Angebote aller drei Dienststellen an einem Standort Vorteile. So verbessert sich damit die Kommunikation zwischen den Kooperationspartnern und Entscheidungen werden beschleunigt. Werden in der Beratung Probleme des Jugendlichen festgestellt, wie zum Beispiel eine finanzielle Notlage, die der Aufnahme einer Berufsausbildung oder Arbeitsstelle entgegenstehen, so wird der entsprechende Experte sofort hinzugezogen. Gemeinsam arbeitet man dann an einer individuellen Lösung. In das Jugend-Job-Center Plus eingebunden ist das Berufsinformationszentrum, das sowohl den jungen Menschen als auch den Mitarbeitern ein umfassendes Informationsangebot zur Verfügung stellt.

Schulen werden in die Arbeit des Jugend-Job-Centers Plus frühzeitig mit eingebunden. Außerdem bringt hier die Jugend-

hilfe eine nicht unerhebliche Ressource in die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit ein.

Die rechtskreisübergreifende Arbeit in Düsseldorf zeigt bereits viele Erfolge. So werden Maßnahmen rechtskreisübergreifend gestaltet und finanziert. Zum Beispiel hat die Stadt Düsseldorf als eine von wenigen Kommunen die Kofinanzierung von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen mit produktionsorientiertem Ansatz (BVB-Pro/SGB-III) aus Mitteln der Jugendhilfe übernommen. Das Jobcenter finanziert zwei Stellen für aufsuchende Integrationshilfen des Jugendamtes mit dem Auftrag, sanktionierte Jugendliche im Hartz-IV-Bezug aufzusuchen, mit ihnen die Hinderungsgründe aufzuarbeiten und sie zurück in den Integrationsprozess des Jobcenters zu begleiten. Freie Träger der Jugendhilfe werden über eine differenzierte Jugendhilfeplanung eingebunden. In einer AG Jugendsozialarbeit (gem. § 78 SGB VIII) arbeiten alle freien Träger der Jugendsozialarbeit mit der Arbeitsagentur und dem Jobcenter unter Leitung des öffentlichen Trägers der Jugendhilfe zusammen.

Modellprojekte

Ein Beispiel für den projektorientierten Ansatz zur rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit ist das vom MAIS geförderte Projekt „Aktiv in Schule und Beruf“, das zwischen September 2012 und August 2015 von einem Trägerverbund¹ in Köln durchgeführt wurde. Es hatte einen sozialraum- und familienorientierten Ansatz. Zielgruppe des Projekts waren Familien, die schon längere Zeit Arbeitslosengeld II beziehen und außerdem zwei oder mehr Kinder haben,

von denen mindestens eins in die fünfte bis achte Klasse geht, also noch vor dem Übergang in den Beruf steht. Um die Hilfen möglichst niedrigschwellig zu gestalten, wurden die Familien nicht in eine Einrichtung eingeladen, sondern durch Projektmitarbeiter in ihren eigenen Wohnungen besucht. Die Hilfen bestanden sowohl in individuellen Leistungen für alle Familienmitglieder als auch in der Vermittlung in bestehende Angebote im jeweiligen Sozialraum, wobei es Ziel war, bestehende Hilfesysteme sinnvoll zu vernetzen.

Das Projekt bot Eltern zum Beispiel Hilfe beim Umgang mit Behörden, Anträgen und Finanzen, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Maßnahmen zur Qualifizierung sowie Beratung in Erziehungs-, Schul- oder Gesundheitsfragen an. Kinder und Jugendliche wurden im Schul- und Freizeitbereich unterstützt, z. B. bei Fragen der Hausaufgabenbetreuung oder der Gestaltung von Hobbys oder Sport. Die Absicht des Projekts war es, den Kreislauf, der die Kinder von SGB II-Empfängern oft ebenfalls in die Abhängigkeit von Transferleistungen führt, zu durchbrechen.

Nach Erstberatungsgesprächen vermittelten die Projekt-Mitarbeiter die Teilnehmenden oft in bestehende Hilfsangebote. Dazu wurden Kooperationen mit Schulen, dem Jobcenter, dem Jugendamt und anderen Institutionen aufgebaut.

Die in dem Projekt tätigen Fachkräfte dokumentierten bei 87 Prozent der Erziehenden eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit. Die Eltern selbst stellten in über 80 Prozent der Fälle eine Verbesserung der schulischen Situation ihrer Kinder fest. Das sehen sie neben einer Stärkung des Sicherheitsgefühls und des Familienzusammenhalts auch als einen der größten Erfolge des Projekts an. Darüber hinaus fühlen die Bedarfsgemeinschaften sich in ihrer Selbstkompetenz bestärkt. „Sich Dinge trauen, von denen man vorher die Finger gelassen hat“, so formuliert es Dr. Michael Seligmann vom Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V., das das Projekt wissenschaftlich begleitete.

Auch ihre Vorbildfunktion sehen die Eltern verbessert, ebenso das Klima in der Familie. Und auch aus Sicht der Jobcenter gab es eine positive Entwicklung. „Die Jobcenter erleben die Familien stabiler. Problemlagen sind geklärt, in vielen Fällen sind nun Unterstützungsleistungen eingeleitet“, berichtet Dr. Michael Seligmann. Dazu fühlten sich die Fachkräfte entlastet und stellten auch, vor allem bedingt durch die vermittelnde Tätigkeit der Projektmitarbeiter, eine verbesserte Kommunikation mit den Bedarfsgemeinschaften fest.

Als Erfolgsfaktor sehen die Projektverantwortlichen neben einer mehrjährigen Kontinuität der persönlichen pädagogischen Fachbegleitung – gemeint ist die Begleitung durch ein und dieselbe Person – auch das Verständnis für die anderen beteiligten Systeme oder Rechtskreise. In Köln wird das unter anderem dadurch erreicht, dass seit vielen Jahren Mitarbeiter von Jobcentern und Arbeits-

agenturen bei den Trägern hospitieren und man ein intensives Besprechungswesen zwischen Jobcenter und Trägern etabliert hat.

Ein weiteres Beispiel für einen projektorientierten Ansatz einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit ist das Projekt „ACHTUNG – FERTIG – LOS!“ (AFL), ebenfalls vom MAIS gefördert, bei dem es um individuelle Hilfen für junge Menschen in besonderen Problemlagen ging. Träger des Projekts, das von 2013 bis 2015 lief, ist die Gemeinnützige Sozialpsychiatrische Gesellschaft Niederberg (SGN) in Velbert. Das Projekt richtete sich an junge Erwachsene zwischen 18 und 25 Jahren, die den Einstieg in Arbeit, eine Ausbildung und ganz allgemein in ein unabhängiges Leben bisher nicht geschafft hatten. Zielgruppe waren vor allem junge Menschen mit psychischen Behinderungen, die allgemein als nicht ausbildungsfähig angesehen wurden und die auch mithilfe von Maßnahmen nicht in Arbeit integrierbar waren bzw. diese Maßnahmen nicht durchhielten oder erst gar nicht an ihnen teilnahmen.

„Was wir brauchten, war ein hoch-individualisiertes Förderprogramm, das begleitet, führt und auch auffängt, wenn mal etwas schief geht. Nur so können wir das Ziel erreichen, diese Menschen langfristig aus Transferleistungen herauszubringen“, erklärt Projektleiterin Karin Wichmann.

Von Anfang an sei klar gewesen: Wenn das gelingen soll, müssen die Rechtskreise SGB II und III, SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) und XII (Sozialhilfe) an einem Tisch sitzen. Eine gemeinsame Verantwortungsübernahme und eine finanzielle, strukturelle und qualitative Ver-

¹ Mitglieder im Trägerverbund: KKB gGmbH; Zug um Zug Beschäftigung und Qualifizierung gGmbH; IB Köln Arbeitsprojekt; eva gGmbH; JobWerk Porz gGmbH; InBit Köln; Jugendhilfe Köln e. V.; Tertia Berufsförderung GmbH

netzung der Rechtskreise sei daher das zweite große Ziel des Projekts gewesen.

2013 startete das Vorhaben. Nach außen präsentierte es sich der Zielgruppe als sichere Anlaufstelle für schnelle Hilfe, ohne die Frage nach der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Rechtskreis. „Es ging vor allem darum, den üblichen Verschiebepbahnhof zu verhindern“, sagt Karin Wichmann. „Denn genau das haben diese Jugendlichen bereits oft mehrfach hinter sich. Unser Credo war: Egal, wo du herkommst, wir schauen jetzt, wie dein Weg zu beruflicher und gesellschaftlicher Teilhabe aussehen könnte.“

Die Klientel war nicht einfach. Karin Wichmann berichtet von Jugendlichen, die nach dem Abbruch der Schule seit drei Jahren das Zuhause nicht mehr verlassen hatten. Andere waren obdachlos. Einer im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts durchgeführten Befragung zufolge hatte fast die Hälfte der Teilnehmenden Gewalt in der eigenen Familie erlebt. Dazu kam in rund 25 Prozent der Fälle noch eine Suchterfahrung (vor allem Cannabis-Konsum, aber auch Amphetamine und Alkohol). „Es ging um Fälle, bei denen unsere Mitarbeiter im Jobcenter sagen: Jetzt weiß ich nicht mehr, was ich noch tun soll“, sagt Carola Tollman vom Jobcenter Kreis Mettmann.

Mit jedem Teilnehmenden wurde ein individueller Entwicklungs- und Zielplan erarbeitet, wobei die Selbstmotivation im Vordergrund stand. Dazu bot das Projekt eine Tagesstruktur, bestehend aus regelmäßigen Angeboten wie Arbeiten in einer Werkstatt, Teilnahme an einer Theatergruppe oder einem Band-Projekt. Auch sozialarbeiterisch wurde geholfen.

So wurden die jungen Menschen etwa in Therapien oder zur Suchtberatung vermittelt und bei Bedarf auch dorthin begleitet. Solange die Jugendlichen im Projekt waren, sanktionierte das Jobcenter Fehlzeiten nicht.

Neue Instrumente entwickelt

Um eine gute Zusammenarbeit der Rechtskreise sicherzustellen, entwickelte man im Rahmen des Projekts mehrere Instrumente. Eines war die sogenannte Qualitätskonferenz, die vierteljährlich stattfand und an der alle Projektpartner teilnahmen. Dazu gehörten der Kreis Mettmann, der Landschaftsverband Rheinland, das Jobcenter, die Jugendämter und die AOK Rheinland. Der Träger erstattete im Rahmen dieser Konferenzen Bericht über den Stand des Projekts – auch über Schwierigkeiten. Begleitet wurden diese Konferenzen durch die zuständige Regionalagentur Düsseldorf - Kreis Mettmann, die Lawaetz-Stiftung und die G.I.B.

Als weiteres Instrument wurden die sogenannten „Schnittmengenentscheidungskonferenzen“ etabliert. In ihnen ging es vor allem um die Finanzierung einzelner Maßnahmen für die teilnehmenden Jugendlichen. In der Konferenz, an der ebenfalls Vertreter aller involvierten Rechtskreise teilnahmen, stellte sich der Jugendliche mit Unterstützung seines Betreuers vor. Jeder Rechtskreis-Vertreter habe im Anschluss an die Vorstellung der Jugendlichen zu den einzelnen Fällen sein Know-how und gute Ideen eingebracht. „Mit dieser Konferenz haben wir ein hoch-professionelles Gremium geschaffen, das ich sehr schätzen gelernt habe“, sagt Karin Wichmann. „Ihm ist es immer wieder gelungen, gute Lösungswege für

individuelle Problemlagen aufzuzeigen.“ Ein wichtiger Erfolgsfaktor sei in diesem Zusammenhang gewesen, dass in den Konferenzen durchweg Akteure mit Entscheidungskompetenzen gesessen hätten.

Carola Tollmann, die als Vertreterin des Jobcenters Kreis Mettmann an den Konferenzen teilnahm, stellt fest, dass man als Jobcenter bei dieser engen Zusammenarbeit viel gelernt habe. Das Gleiche gelte aber auch für das AFL-Team. „Zum Beispiel haben alle akzeptieren müssen, dass bestimmte Wege eingehalten werden müssen. Eine Berufsberatung muss zum Beispiel immer auf dem Zettel stehen, wenn man Bewegung in das Leben der Jugendlichen bringen will.“ Deshalb gebe es auch außerhalb der Konferenzen eine ständige Rückkopplung zwischen den AFL-Kräften und dem Fallmanagement des Jobcenters. Zwar gebe es auch Fälle, wo das Fallmanagement sagen müsse: Tut uns leid. Das geht nicht! Insgesamt habe das Projekt aber gute Erfolge erzielt. Zu denen zählt Carola Tollmann nicht nur die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung. Auch jemanden zunächst gruppenfähig zu machen und damit zum Beispiel die Option einer Vermittlung in eine überbetriebliche Ausbildung zu schaffen, sei ein gutes Ergebnis.

Als besonders wichtig für die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit sieht Karin Wichmann gegenseitiges Vertrauen an. Dieses könne nur in der direkten persönlichen Zusammenarbeit der Vertreter der Rechtskreise entstehen. „In den insgesamt acht Qualitätskonferenzen und zwölf Schnittmengenentscheidungskonferenzen haben wir festgestellt, dass eine Annäherung der Rechtskreise durchaus möglich ist, wenn alle an einem Tisch sit-

zen und sich gemeinsam überlegen müssen, was getan werden kann“, sagt Karin Wichmann. „Alle wissen, dass es unver-sorgte Gruppen gibt, für die bisher niemand eine Idee hatte.“

Hauptthema in den Konferenzen war die Finanzierung der Maßnahmen für die Jugendlichen. Insgesamt 46 Prozent der tatsächlichen Gesamtkosten seien aber nicht durch die Regelinstitutionen refinanziert, sondern im Rahmen des Projekts aus ESF-Mitteln gedeckt worden, verdeutlicht Karin Wichmann. Sie nennt zum Beispiel den Aufwand beim Träger für eine unbürokratische Soforthilfe, für eine rechtskreisübergreifende Beratung, für das Clearing und die Hilfeplanung sowie für die unterschiedlichen Beantragungs- und Bewilligungsverfahren. Dazu kommen Kosten für die Nachsorge bei Teilnehmenden, die es in ein Praktikum oder eine Ausbildung geschafft haben, die aufsuchende Hilfe, die Kontaktaufnahme mit Institutionen, die schon früher Hilfen geleistet haben. Es gibt auch Fälle, in denen die Finanzierung grundsätzlich ungeklärt ist, etwa bei Menschen, die kein SGB II beziehen und nicht Teil einer Bedarfsgemeinschaft sind, oder bei über 21-Jährigen mit psychischen Behinderungen, die bei den Eltern leben.

Finanzierungslücken

Um ein vergleichbares Angebot auch über die Projektlaufzeit aufrechtzuerhalten, müsste man für diese Finanzierungslücken eine Lösung finden. Karin Wichmann wünscht sich zum einen neue gesetzliche Regelungen, zum anderen für die Erstversorgung eine rechtskreisunabhängige Regelfinanzierung, etwa in Form eines von der SGN vorgeschlagenen Prä-

ventions-Fonds. („Fonds für Beratung, Begleitung und Clearing“), in den alle Rechtskreise einzahlen. Dazu kam es aber auch beim AFL-Projekt nicht.

Die Finanzierungsfrage scheint bisher also der größte Stolperstein einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit über eine Projektphase hinaus zu sein. Oft fühlen sich die verschiedenen Rechtskreise schlicht nicht zuständig oder sehen keine rechtliche Grundlage, Finanzmittel bereitzustellen. Auch die Finanzierung des Aufwands auf Trägerseite und in einigen rechtlichen Grauzonen ist nicht geklärt. Dass es entsprechende Lücken gibt, hat das Projekt „ACHTUNG – FERTIG – LOS!“ deutlich gemacht. Die im Rahmen dieses Projekts entwickelte Idee eines Präventionsfonds, in den alle Rechtskreise und Institutionen einzahlen und aus dem dann individuell Maßnahmen ohne genaue Zuordnung zu einem Rechtskreis finanziert werden, steht im Raum, ließ sich in der Realität aber bisher nicht umsetzen.

Einig sind sich alle in diese Ansätze involvierten Institutionen in der Erkenntnis, dass es dringend notwendig ist, zunächst eine Vertrauensbasis zwischen den Akteuren der verschiedenen Rechtskreise herzustellen, die Möglichkeiten und Grenzen des jeweils anderen besser kennenzulernen und intensiv und regelmäßig miteinander zu kommunizieren. Eine allgemeine Standardisierung der Zusammenarbeit scheint allerdings kaum möglich, da die Voraussetzungen in den Kommunen zu unterschiedlich sind.

Als sinnvoll erkannt ist es aber, die an den einzelnen (Projekt-)Standorten gemachten Erfahrungen und Erkenntnisse, zum Beispiel über die Erfolgsfaktoren, für einen

Transfer bereitzustellen. Das wird in NRW auch bereits umgesetzt, sei es durch Transferveranstaltungen wie im Oktober in Köln oder in weiterführenden Projekten wie im Fall von Neue Wege NRW (s. G.I.B.-Info 4_15). Beides stößt auf großes Interesse. Es scheint sich herumgesprochen zu haben, dass man mithilfe einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit auch in Biografien von Menschen Bewegung bringen kann, bei denen man eine Entwicklung in Richtung Arbeitsmarkt oft schon als hoffnungslos abgehakt hatte.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Benedikt Willautzkat, Tel.: 02041 767-204
b.willautzkat@gib.nrw.de

KONTAKTE

Dr. Jonathan Fahlbusch
Bundesministerium für Arbeit
und Soziales (BMAS)
Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin
Tel.: 030 185276930
jonathan.fahlbusch@bmas.bund.de

Karin Wichmann
SGN – Gemeinnützige Sozialpsychiatrische
Gesellschaft Niederberg mbH
Nordstraße 29, 42551 Velbert
Tel.: 02051 80232-0
info@sgn-niederberg.de

Dr. Michael Seligmann
Institut für Sozialpädagogische Forschung
Mainz e. V. (ism) – Büro Münster
Petersheide 8, 48167 Münster
Tel.: 02506 3067377
michael.seligmann@ism-mainz.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de

Vom Treffpunkt zum interkulturellen Zentrum

20 Jahre Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen in Köln



Als vor 20 Jahren einige engagierte muslimische Frauen unterschiedlicher Herkunft in Köln die Idee hatten, einen Treffpunkt für sich und ihre Kinder zu schaffen, ahnte noch niemand, was daraus entstehen würde. Heute ist das Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e. V. (BFmF) eine interkulturelle Institution mit 74 Beschäftigten aus 14 verschiedenen Ländern (darunter auch sieben Männer), die deutschlandweit einmalig dasteht und mehrfach ausgezeichnet wurde. – Wir haben das BFmF besucht.

Träger zweier anerkannter Bildungswerke, Träger der freien Jugendhilfe, Beratungsinstitution und Begegnungseinrichtung, das BFmF hat mittlerweile mehrere Standbeine. Wenn man das Gesamtprogramm für das Jahr 2016 in die Hand nimmt, kann man kaum fassen, wie breit gefächert das Angebot ist. Es reicht von der Krabbelgruppe über Integrations- und Sprachkurse bis hin zum Arbeitslosenfrühstück und zum Fahrrad-Reparaturkurs. Allein das muslimische Frauenbildungswerk, eines der zwei Bildungswerke unter dem Dach des BFmF, führte 159 Veranstaltungen im Jahr 2015 durch und erreichte damit fast 2.000 Teilnehmerinnen.

Erika Theißen, 1988 zum Islam konvertierte Deutsche, ist Geschäftsführerin des BFmF, 2011 mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet und von Anfang an dabei. Sie beschreibt, welche Beweggründe zur Gründung eines Begegnungs- und Fortbildungszentrums für muslimische Frauen führten: „Durch meine Konversion und die Tätigkeiten im muslimischen Umfeld hatte ich Zugang zu verschiedenen Gruppen muslimischer Frauen. Ab 1993 traf ich mich wöchentlich mit zehn bis zwölf Frauen zur Koranlektüre abwechselnd zu Hause bei den Teilnehmerinnen. Solche Angebote, und auch Hausaufgabenhilfe und Ähnliches, waren damals in den Moscheegemeinden noch nicht verbreitet. Die Treffen wurden jedoch durch die Anwesenheit der kleinen Kinder, die viele der Frauen zu diesem Zeitpunkt hatten, erschwert. So entstand der Wunsch nach Räumlichkeiten, in denen man sich ungestört religiös weiterbilden konnte, während die Kinderbetreuung am gleichen Ort sichergestellt war.“

Erika Theißen, hatte als Deutsch- und Schwimmlehrerin auch zu anderen Krei-



Erika Theißen, Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e. V., Köln

sen muslimischer Frauen und Mädchen Kontakt. Hier wurde der Wunsch nach Räumlichkeiten, in denen Begegnungen, gegenseitige Unterstützung und Weiterbildung möglich waren, geäußert. „Die türkischen Eltern, häufig sehr bildungsorientiert, waren dann enttäuscht, wenn ihre Kinder in der Schule in Deutschland keinen Erfolg hatten“, erklärt Erika Theißen. „Allgemeinbildung wurde in den religiösen Internaten in der Türkei, in die einige Kinder dann geschickt wurden, aber nur unzureichend vermittelt. Der Rückstand war für sie nicht mehr aufzuholen. Damals verließen 30 bis 40 Prozent der muslimischen Mädchen die Schule ohne Abschluss.“

Gefühl der Normalität

Bei dem Aufbau eines eigenen Zentrums war den Frauen Selbstbestimmung wichtig und ein Gefühl der Normalität als Musliminnen in der deutschen Gesellschaft. Sie wollten einen Gegenpol zu den damals gängigen Angeboten setzen, die meistens von der Annahme ausgingen, muslimische Frauen seien grundsätzlich unterdrückt und bevormundet. „Es sollte ein Angebot sein, dass die muslimischen Menschen mit Migrationshintergrund für sich selbst als wichtig erachteten, nicht eines, von dem wir als Einheimische dachten, dass es für türkische Zuwanderinnen oder Zuwanderinnen anderer Nationalitäten wichtig sei, wie beispielsweise sich gegen Gewalt von Männern zur Wehr setzen“, erläutert Erika Theißen.

Religiöse Bildung und muslimisches Brauchtum, zum Beispiel Kinderfeste zu den islamischen Feiertagen, sollten in dem Zentrum ebenso eine Rolle spielen wie Koran-Unterricht für konvertierte deut-

sche Frauen oder Deutschunterricht für Migrantinnen. Gleichzeitig suchten die Frauen Unterstützung, um Diskriminierungen, sowohl ihrer selbst als auch ihrer Kinder, in der deutschen Gesellschaft entgegenzutreten. So engagierten sie sich zum Beispiel für eine gleichberechtigte Behandlung auf dem Arbeitsmarkt. 1996 gründeten dann 25 muslimische Frauen das „Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen“.

Am Anfang stand die gegenseitige Hilfe im Vordergrund, ein Grund, warum sich die Frauen in der Gründungsphase auch als „Schwestern“ bezeichneten. Der Ansatz der Gründerinnen gilt aber auch heute noch, wo mittlerweile die Kinder der Gründergeneration zu den Ratsuchenden gehören: Durch Bildung, Beratung, Begegnung und Betreuung anderen Frauen helfen, ihren Platz in der deutschen Gesellschaft zu finden und ihr Leben selbstbestimmt in Deutschland zu gestalten.

„Themen wie die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt sind immer noch aktuell“, verdeutlicht Erika Theißen, „zum Beispiel wie im aktuellen Fall einer Abiturientin –, die Medizin studieren will, vorher eine Ausbildung zur MTA macht, als Kopftuchträgerin aber Probleme mit der Kleiderordnung bei einer Praktikumsstelle bekam. Das sind Fälle, die wir hier zum Beispiel besprechen.“

Von Anfang an handelte es sich um einen multikulturellen und unabhängigen Verein. Zwar stammten und stammen die meisten Mitarbeiterinnen aus der Türkei, insgesamt repräsentiert die Belegschaft heute aber 14 verschiedene Länder. Neben Deutschen sind zum Beispiel auch aus Syrien, Bosnien, Algerien, Russland und Litauen

stammende Musliminnen beim BFmF tätig. Entsprechend bunt ist die Palette an Sprachen, die im Verein gesprochen werden – es sind aktuell insgesamt 19.

Noch multikultureller stellt sich das Bild auf der Seite der Nutzerinnen und Nutzer des Zentrums dar. Täglich zählt das BFmF rund 55 Nationalitäten unter seinen Besuchern, an den Integrationskursen haben bisher sogar Menschen aus 85 Nationen teilgenommen. Zu Recht trägt der gemeinnützige, eingetragene Verein BFmF e. V. also den Titel eines interkulturellen Zentrums der Stadt Köln.

Bis vor einem halben Jahr war Türkisch noch die meistgesprochene Heimatsprache unter den Besuchern, mittlerweile ist es vor allem durch die vielen Flüchtlinge aus Syrien und dem Irak Arabisch.

Zwar legen die Initiatorinnen Wert auf die muslimische Identität des Vereins, er gehört aber keinem muslimischen Dachverband an, ist also unabhängig. Erika Theißen vergleicht das BFmF mit christlich geprägten Organisationen in Deutschland: „Wir fühlen uns zum Beispiel der Nächstenliebe verpflichtet, wie möchten aus religiösen Beweggründen heraus Menschen helfen – da sind sich die Religionen ähnlich. Darüber hinaus möchten wir aber auch, dass wir Muslime als produktiver Teil dieser deutschen Gesellschaft wahrgenommen werden.“

Von offizieller Stelle wurde die integrative Arbeit des BFmF bald anerkannt. Als besonders positiv stellt Erika Theißen in diesem Zusammenhang die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit heraus. Die genehmigte dem BFmF schon 1997 sieben ABM-Stellen für zwei Jahre, so-

dass die Infrastruktur des Vereins erst einmal gesichert war. Mit der mit diesen Mitteln eingestellten Bürokauffrau, zwei Erzieherinnen, einer Köchin, zwei Lehrerinnen und einer Hilfskraft konnten feste tägliche Öffnungszeiten sichergestellt werden. Das Angebot des Vereins wuchs. Zunächst wurden weitere Räume dazu gemietet, 1999 zog man dann in das heutige Gebäude in der Liebigstraße 120 um. Inzwischen verfügt der Verein in diesem und einem angrenzenden Gebäude über 2.000 Quadratmeter Fläche.

Die Arbeit des BFmF professionalisierte sich zunehmend. Waren es zu Beginn die Initiatorinnen, die anboten, was sie selbst ehrenamtlich leisten konnten – Arabisch- und Koranunterricht, Gymnastik, Geburtsvorbereitung, Deutschkurse, Vorbereitung auf Schulabschlüsse, Mutter-Kind-Gruppen, Näh- und Kochkurse, gemeinsame Ausflüge – war es bald notwendig, Geldgeber zu finden, um Mitarbeiterinnen fest einzustellen und so langfristig ein professionelles Angebot möglich zu machen.

Heute ist die Personalstruktur sehr facettenreich. Es gibt sowohl festangestellte Kräfte als auch ehrenamtliche. Außerdem arbeiten Frauen in Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II und über das Programm „Soziale Teilhabe“ beim BFmF. Letztgenanntes Programm wurde insbesondere für Arbeitslosengeld II-Leistungsberechtigte aufgelegt, die wegen gesundheitlicher Einschränkungen besonderer Förderung bedürfen oder die in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern leben. Beim BFmF arbeiten diese Kräfte zum Beispiel im Service des hauseigenen Cafés oder auch als Reinigungskräfte. Darüber hinaus beschäftigt das BFmF zahlreiche Praktikantinnen, die zum Beispiel im Rahmen einer Aus-

bildung in einem Sozialberuf verpflichtet sind, ein Praktikum zu absolvieren.

Kinderbetreuung als wesentlicher Faktor

Ein wesentlicher Aspekt bei der Entwicklung des BFmF war stets, dass ein besonderes Augenmerk auf die Betreuung der Kinder gelegt wurde. „Ohne Kinderbetreuung keine Bildung“ bringt es Erika Theißen auf den Punkt. „Das war auch der erste und wesentliche Unterschied zu den herkömmlichen Institutionen. Mit dem Islam hat das eigentlich nicht viel zu tun, es ist einfach ein fortschrittliches Modell, um Frauen bei der Bildung zu unterstützen. Nur ist das in unserer Gesellschaft nie richtig umgesetzt worden.“

Die Kinderbetreuung ist nach wie vor ein wichtiges Angebot des BFmF. Sie wird flexibel ganztags von 8.30 bis 18.00 Uhr angeboten. Die Betreuung ist grundsätzlich multikulturell ausgerichtet und kann sowohl regelmäßig als auch stundenweise in Anspruch genommen werden. Das ist zurzeit zum Beispiel für Flüchtlinge ideal, die an Kursen im Haus teilnehmen. Für ältere Kinder (6 bis 16 Jahre) bietet der BFmF die Übermittagsbetreuung zwischen 12.00 und 17.30 Uhr an. Dieses Angebot nehmen zurzeit 85 Kinder und Jugendliche wahr.

Und auch die Frauen und Mütter selbst können offene niederschwellige Angebote nutzen wie das der muttersprachlichen Cafés, die zurzeit einmal im Monat in Arabisch, Bulgarisch, Türkisch und Japanisch angeboten werden. Wobei in letzter Zeit durch die Flüchtlingssituation der Trend im Allgemeinen dahin geht, die Angebote in arabischer Sprache auszuweiten. Neben dem Austausch untereinander können die

Teilnehmerinnen hier bestimmte Themen, die sie interessieren, vorschlagen, zu denen das BFmF dann Referenten einlädt.

Erste Phase eigenfinanziert

Ein Problem blieb in der Anfangsphase die Finanzierung. Eine unabhängige Frauenorganisation zu unterstützen, lag nicht im Interesse der muslimischen Organisationen und eine Unterstützung von Kopftuchträgerinnen entsprach auch nicht den Vorstellungen der öffentlichen Hand, weil es dem Bild der emanzipierten und selbstbestimmten, von religiösen Fesseln befreiten Frau widersprach. „Man konnte sich auch nicht vorstellen, dass ein Migrantenverein professionelle Sozialarbeit auf Augenhöhe mit den Regeldiensten anbieten könnte. Wir wurden also von allen Seiten ungläubig und sehr skeptisch betrachtet“, sagt Erika Theißen.

Die Frauen mussten die Mittel also zunächst selbst aufbringen. Sie zahlten monatlich 25 D-Mark Mitgliedsbeitrag. Von diesem Geld wurde die Raummiete im Zentrum von Köln bestritten. Dazu kamen Einnahmen aus Teilnahmegebühren, Eintrittsgeldern für Veranstaltungen und Erlöse aus Verkäufen bei „Pizza- und Kuchentagen“.

Die Zahl der Unterstützerinnen stieg schnell. Der mutige Schritt, 200 Quadratmeter anzumieten, zahlte sich also aus. „Die Akteurinnen gehörten selbst der Zielgruppe an, an die sich die Angebote des BFmF richteten – man kann den Verein also als typische Empowerment-Initiative bezeichnen“, so Erika Theißen. Dadurch, dass die Angebote aus der Zielgruppe für die Zielgruppe entstanden seien, seien sie sehr passgenau gewesen und das seien sie auch heute noch.



Aufnahme in Paritätischen Wohlfahrtsverband

Damit staatliche Mittel in Anspruch genommen werden konnten, strebte der Verein schon ab 1996 den Beitritt in den Paritätischen Wohlfahrtsverband an. 1998 wurde das BFmF als erste muslimische Organisation aufgenommen – ein großer Erfolg für die Macherinnen und ein „Meilenstein“ für das BFmF, wie Erika Theißen heute noch betont.

Die Stadt Köln erkannte im gleichen Jahr das vom BFmF für die Bildungsarbeit gegründete „Muslimisches Frauenbildungswerk Köln“ als erstes Bildungswerk in muslimischer Trägerschaft an. Es bietet heute rund 5.000 Unterrichtsstunden im Jahr an.

„Es ging in dem Verein also von Anfang an nicht nur um niederschwellige Angebote – viele dachten ja, die Frauen sitzen da nur, reden und stricken –, es fanden Vorbereitungskurse auf Schulabschlüsse statt“, so

Erika Theißen, „und das sehr erfolgreich.“ Bis 2009 waren Schulabschlüsse (Fachoberschulreife, Hauptschulabschluss) möglich¹, zurzeit wird über den Europäischen Sozialfonds Basiswissen zum Hauptschulabschluss gefördert.

Der Verein hat jüngst eine Befragung unter 100 ehemaligen Teilnehmerinnen der Schulabschlusskurse durchgeführt und dabei festgestellt, dass die Kurse für viele Frauen das Fundament gewesen ist, „bildungsmäßig und beruflich durchzustarten“, so Erika Theißen. „Zwei der Frauen sind sogar gerade dabei zu promovieren.“

Im Jahr 2000 wurde das BFmF Träger der freien Jugendhilfe – ebenfalls ein Meilenstein für den Verein – und erhält seitdem städtische Fördermittel für die Übermittagsbetreuung von Kindern und Jugendlichen und die Hausaufgabenhilfe. Anerkannt ist seit

¹ Nach Angabe des BFmF verzeichnete man bis 2009 über 400 erfolgreiche Schulabschlüsse.

2004 außerdem das „Muslimische Familienbildungswerk Köln“, das pro Jahr rund 7.000 Unterrichtsstunden anbietet. Zu den Angeboten gehören zum Beispiel Mutter-Kind-Gruppen oder Erziehungsseminare für Eltern oder Kurse wie „Starke Eltern – starke Kinder“, in Anlehnung an ein Konzept des Deutschen Kinderschutzbundes. Zum Team gehört außerdem eine Hebamme, die eine Stillgruppe leitet. Kurse werden in deutscher, arabischer und türkischer Sprache durchgeführt und können auch an anderen Orten stattfinden, zum Beispiel in Migrantenselbsthilfevereinen.

Das Familienbildungswerk kooperiert mit verschiedenen Migrantenvereinen und Moscheegemeinden in Köln und Umgebung, acht verschiedenen Familienzentren und auch mit kirchlichen Trägern (Kitas, Jugend- und Senioreneinrichtungen).

Die Zugehörigkeit zum islamischen Glauben ist beim BFmF keine Voraussetzung für die Nutzung der Angebote. „Wir fragen den religiösen Hintergrund nicht ab. Unser Fokus liegt eindeutig auf Frauen-, Sozial- und Bildungsarbeit“, sagt Erika Theißen. Wobei sich die Angebote in diesen Bereichen stetig weiterentwickelt hätten.

Seminare zur Orientierung in der deutschen Gesellschaft brauche man muslimischen Frauen, die in der dritten Generation in Deutschland lebten, nicht mehr anzubieten, macht Erika Theißen klar. „Die Frauen sehen vielleicht noch so aus wie früher, sie sind aber in der deutschen Gesellschaft angekommen und hinken nicht mehr hinterher. Das ist etwas, was die deutsche Gesellschaft realisieren muss.“

Doch schon länger geht die Arbeit des Familienbildungswerks über die der Un-

terstützung muslimischer Frauen hinaus. Interreligiöse und interkulturelle Fortbildungen sind ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit des Vereins. Mittlerweile werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zehn anderer Familienzentren zu diesen Themen durch das BFmF geschult.

Und seit acht Jahren wird auch „Väterarbeit“ angeboten. Speziell der Stärkung der Erziehungskompetenz türkischer Väter widmet man sich (Beratung, Väterclub, Vätertreff). Das ist ein solch interessanter Ansatz, dass sogar die Sendung Frau TV des WDR darüber berichtete. Ein türkischer Pädagoge hat das Konzept entwickelt, bei dem es zunächst darum geht, dass die Väter die Vater-Rolle, die für sie oft neu ist, reflektieren. Sie selbst haben oft noch eine Erziehung erlebt, bei der die Prügelstrafe an der Tagesordnung war. Dass das heute nicht mehr geht, ist ihnen meistens klar, und auch, dass die totale Unterwerfung der Kinder kein erstrebenswertes Ziel ist. Die eigene Rol-

le muss aber erst gefunden werden. Deshalb spielt zum Beispiel die Selbstfindung in den Kursen zunächst eine große Rolle, auch in Form von Rollenspielen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das „Zuhören-Lernen“. Das Ziel lautet „Vom Pascha zum Papa“ – und es scheint zu funktionieren. Die halbjährigen Kurse sind gut besucht. Gleichzeitig findet Beratung statt, bei Bedarf auch Einzelberatung. Danach haben die Väter die Möglichkeit, an den regelmäßig stattfindenden offenen Vätertreffs teilzunehmen.

Das BFmF hat sich mit der Zeit insbesondere als Beratungsstelle fest etabliert. Heute finden sich eine Migrationsberatungsstelle für erwachsene Migranten (MBE), eine Integrationsagentur sowie eine Beratung für Arbeitslosengeld II-Bezieher unter seinem Dach. Außerdem eine Erwerbslosenberatungsstelle, ein Arbeitslosenzentrum und eine Schuldner- und Verbraucherinsolvenzberatung. Im Feld „Arbeit und Beruf“ bietet das BFmF auch

eine Bildungs-, Bildungsscheck- und Bildungsprämienberatung sowie eine Kleiderkammer und 14 PC-Arbeitsplätze mit Internetzugang, die zum Beispiel für die Stellensuche, Bewerbungen usw. genutzt werden können.

Die Schuldnerberatung wird mittlerweile auch in arabischer Sprache angeboten, denn das BFmF stellt fest, dass viele betrügerische Akquisiteure, etwa im Bereich von Handy-, Festnetz- oder auch Energieverträgen, ihre Geschäfte auf dem Rücken der Flüchtlinge machen. Die sind leichte Opfer, weil sie oft gar nicht verstehen, was man ihnen da verkauft und was sie unterschreiben.

Neue Zielgruppen

Das BFmF hat sich in den letzten Jahren auf neue Zielgruppen eingestellt. Waren es bis 2012 nur die „Alt-Migranten“, die der Verein als seine Klientel betrachtete, kamen ab 2013 die EU-Zuwanderer aus Südosteuropa dazu und ab 2014 geflüchtete Menschen. Gerade für die engagierte sich das BFmF auch zu einem Zeitpunkt, als die Finanzierung der Hilfen noch nicht geklärt war. „Anfang 2015 hatten wir acht Flüchtlingskurse, ohne dass wir von der öffentlichen Hand Geld dafür bekamen“, berichtet Erika Theißen. „Wir dachten in der allgemeinen Aufbruchstimmung werde das schnell geregelt, aber es dauerte bis zum Sommer, bis eine Finanzierungslösung gefunden war.“ Ab November fanden dann sieben von der Arbeitsagentur finanzierte Kurse beim BFmF statt. Aber auch aktuell seien immer noch nicht alle Finanzierungsfragen geklärt, zum Beispiel bei Flüchtlingen, die zwar anerkannt sind, die aber danach oft ein halbes Jahr auf



die Zuweisung zum Integrationskurs warten müssten. Anfangs wurden sie dann trotzdem in Kurse beim BFmF aufgenommen, der Verein blieb aber auf den Kurs-Kosten sitzen, ebenso auf den Prüfungsgebühren.

In den derzeit täglich insgesamt 27 vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderten Integrationskursen zählt das BFmF rund 600 Teilnehmerinnen und -nehmer. Es handelt sich nicht nur um allgemeine Integrationskurse (5), sondern auch um spezielle Mütter-Kurse (5)², sogenannte Alpha-Frauenkurse (mit Alphabetisierung) (4), allgemeine Alphabetisierungskurse (überwiegend für Männer) (4), Flüchtlingskurse (5) und Jugendkurse (4), an denen auch überwiegend junge Flüchtlinge, vor allem aus Syrien und dem Irak, teilnehmen. Die letztgenannten Kurse sind mit einem Praktikum gekoppelt. Dazu besteht eine Kooperation mit dem Jugendmigrationsdienst der Caritas. Das BFmF kümmert sich im Rahmen seines eigenen Netzwerks und über persönliche Kontakte aber auch selbst um solche Praktikumsplätze.

Die zwei Mitarbeiterinnen in der Integrationsagentur vermitteln in Sprachkurse, auch in weiterführende Kurse (B2) bei externen Anbietern wie der IHK, beraten die Flüchtlinge, vermitteln ehrenamtliche Begleiter für Behördengänge. Sie stammen aus Deutschland und aus Litauen, beherrschen aber Arabisch. In den Sprachkursen beim

BFmF stellen sie sich den Teilnehmern vor und stehen in der Folge vor allem Jugendlichen als Ansprechpartnerinnen in allen Fragen zur Verfügung. Ob Heimweh, ob gesundheitliche Probleme, traumatische Erfahrungen oder die Verarbeitung des Verlustes von Familienangehörigen – die Ansprechpartnerin versucht ein Stück Familie oder Heimat zu bieten für die Zeit, die die Flüchtlinge im BFmF verbringen und für die sie diese Stütze brauchen.

In der Arbeit mit Flüchtlingen engagieren sich darüber hinaus rund 30 ehrenamtliche Helfer beim BFmF, die nicht nur Unterstützung direkt in den Deutschkursen leisten, sondern auch für andere Themen zur Verfügung stehen. So hilft zum Beispiel eine ehemalige Studiendirektorin den Flüchtlingen bei Bewerbungen und bei Prüfungsvorbereitungen, andere Helferinnen begleiten Flüchtlinge bei Behördengängen usw.

Im Rahmen der Flüchtlingskurse und in Verbindung mit der Erwerbslosenberatungsstelle hat das BFmF seine Kontakte zur IHK und zur Handwerkskammer verstärkt, außerdem auch zum Integration Point, zum Jobcenter und zur Agentur für Arbeit. Im Integration Point hilft zurzeit auch eine Arabisch sprechende BFmF-Mitarbeiterin als Übersetzerin bei Gesprächen mit Flüchtlingen. Besonders in der Zusammenarbeit mit dem Kölner Integration Point hat man beim BFmF sehr gute Erfahrungen gemacht.

Im Moment läuft beim BFmF ein vom Bundesinnenministerium gefördertes Modellprojekt, bei dem es um die Implementierung der Arbeit mit Flüchtlingen in eine Migrantenselbstorganisation geht. Die Schritte zur Professionalisierung dieser

Arbeit, der Aufbau von entsprechenden Netzwerken intern wie extern zu verschiedenen Themenbereichen wie Arbeit, Wohnen, Gesundheit, Bildung usw. werden im Rahmen des Projekts dokumentiert. Die Ergebnisse sollen dann für den Transfer in andere Migranten-Organisationen genutzt werden.

Ehrenamtliches Engagement, Mitgliederbeiträge und Spenden reichen schon lange nicht mehr aus, um die breite Palette an Angeboten beim BFmF zu finanzieren. „Die Finanzierung des Vereins war und ist sehr mühsam“, sagt Erika Theißen. „Es ist uns über die Jahre aber gelungen, ein breites Spektrum an Geldgebern aufzubauen, so dass eine gewisse Stabilität der Arbeit gesichert ist.“ Neben Landes- und Bundesfördermitteln erhält der Verein unter anderem Stiftungs- und Sparkassenfondsmittel, Mittel aus Bußgeldern sowie Mittel des Europäischen Sozialfonds und des Europäischen Integrationsfonds.

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.

Anne Gollenbeck

Tel.: 02041 767-251

a.gollenbeck@gib.nrw.de

KONTAKT

Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e. V.
Liebigstr. 120 b, 50823 Köln

Erika Theißen

Tel.: 0221 8001210

kontakt@bfmf-koeln.de

www.bfmf-koeln.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop

Tel.: 02306 741093

frank_krupop@web.de

² Diese Kurse finden von 9:30 bis 11:45 Uhr und 12:30 bis 14:45 Uhr statt, sodass Kinder zur Schule gebracht und abgeholt werden können. Kinderbetreuung für Kleinkinder bietet das BFmF für diese Zeiten, finanziert über das Betreuungsgeld, ebenfalls an.

Junge Geflüchtete in Arbeit und Ausbildung

Erfahrungen aus drei Projekten in NRW

Junge Flüchtlinge in Ausbildung, Arbeit oder weitere Qualifizierungslehrgänge zu integrieren, ist das Ziel mehrerer Projekte in NRW. Erste Erfahrungen zeigen: das Wissen über die teils sehr heterogenen Zielgruppen ist begrenzt, bewährte Instrumente lassen sich nicht einfach übertragen, Konzepte müssen modifiziert werden. Die Träger reagieren flexibel, lassen sich etwas einfallen, entwickeln neue, unkonventionelle Lösungen.



„It’s the language, stupid!“, die Sprache ist entscheidend! Das wussten die Träger der drei „Flüchtlingsprojekte“ und hatten deshalb „gute Deutschkenntnisse, möglichst auf B1-Niveau“, als Kriterium bei der Auswahl von Teilnehmenden festgelegt. Doch von Ausnahmen abgesehen, waren die bislang erworbenen Deutschkenntnisse der Flüchtlinge zu Projektbeginn eher unzureichend, um sie direkt beruflich zu qualifizieren oder über praktische Tätigkeiten an Ausbildung und Arbeitsmarkt heranzuführen. Uta Fiedler vom Berufsbildungszentrum der IHK Siegen (bbz) und dort zuständig für das Projekt „Junge Flüchtlinge metalltechnisch qualifizieren“: „Die Umgangssprache wird häufig beherrscht, aber bei der Schriftsprache und der Fähigkeit, komplexere, mit Fachbegriffen durchsetzte Sachverhalte zu verstehen, waren die Mängel gravierender als vermutet.“

Berufsbezogene Sprachvermittlung

Rein theoretischen Deutschunterricht wollte das bbz anfangs unbedingt ver-

meiden. Uta Fiedler: „Die Sprachvermittlung sollte in der beruflichen Praxis erfolgen, aber das hat nicht geklappt.“ Schon bald musste das bbz deshalb dem praktischen Teil in der Werkstatt eine Woche Deutschunterricht vorschalten, „damit die Teilnehmenden Begriffe lernen, die sie kennen müssen, um die gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsunterweisungen zu verstehen.“ Gleichzeitig wurden Sicherheitshinweise und gefahrenabwendende Begriffe wie „Halt!“ in Piktogramme übersetzt. Die weitere Sprachvermittlung aber erfolgt „on the job“, unterstützt von einer Sozialpädagogin, dem Ausbilder und einer Ausbilderin, die auch Arabisch spricht.

Auch bei einem anderen Aspekt der Sprachvermittlung hat das bbz rasch umdisponiert. Zunächst wollte der Träger ethnisch homogene Gruppen bilden. „Zugrunde lag die Überlegung“, so bbz-Geschäftsführer Klaus Fenster „dass es eine gemeinsame sprachliche Basis braucht. Wenn alle kein Deutsch sprechen, können wir über einen Dolmetscher die Kommu-

nikation sicherstellen. Doch letztlich war es richtig, keine ethnischen Gruppen zu bilden, denn jetzt ist Deutsch die einzige gemeinsame Sprache, um sich untereinander verständigen zu können.“

Auch das Projekt „Durchstarten mit Energie...“, ein Gemeinschaftsprojekt von E.ON und der TÜV NORD Bildung GmbH & Co. KG, hat sein Anfangskonzept modifiziert. Sandra Schmidt-Rauch, Leiterin des Kompetenzzentrums Zollverein beim TÜV NORD Bildung: „Zunächst hatten wir einen halben Tag für die Sprache und einen halben Tag für die Werkstatt reserviert. Unser Ausbilder aber hat sofort gesagt: Ich kann niemanden in meine Werkstatt lassen, der die Sicherheitshinweise nicht unterschrieben und verstanden hat. Jeder muss beispielsweise wissen, dass Arbeitssicherheitsschuhe Pflicht sind, bei der Arbeit nicht gegessen und getrunken wird, weil wir z. B. mit Öl hantieren.“ In Phase 1 des Projekts steht deshalb intensives, berufsbezogenes Sprachtraining auf dem Programm, orientiert an den Arbeitssicherheitshinweisen sowie als Vorbereitung auf die Kommunikation in der Werkstatt: „Also nicht: wie kaufe ich beim Bäcker ein, sondern: wie nennt man die Werkzeuge und Maschinen, mit denen gearbeitet wird?“

Bei der low-tec gemeinnützige Arbeitsmarktförderungsgesellschaft Düren mbH ist die Sprachvermittlung ebenfalls integraler Bestandteil des Projekts, durchgeführt in Verantwortung der Sprachenakademie Aachen. Sprachförderung bedeutet hier auch viel Grammatik, inklusive berufsspezifischem Vokabular. Low-tec-Mitarbeiterin Projektleiterin Christina Vedar: „Wenn die Teilnehmenden im Deutschunterricht die von ihnen in der Werkstatt er-

stellten Holzprodukte vorstellen, müssen sie auch erklären, wie sie hergestellt worden sind, um so das Fachvokabular einzuüben.“ In der Werkstatt wird zudem, wie bei reguläre Auszubildenden auch, ein Berichtsheft geführt: „Das wird zuvor geübt und später integraler Bestandteil während der Ausbildung.“ Aber auch die Mitarbeitenden des Projekts werden in der Sprachenakademie geschult, „um ihre Sprachsensibilität so zu steigern, dass sie in der Lage sind, die Teilnehmenden in der Werkstatt auch selbst sprachlich fördern zu können.“

Vorteilhaft wirkt sich die Einbindung des Projekts in das bundesgeförderte „IvAF“-Netzwerk, aus: „Wenn das Sprachniveau potenzieller Teilnehmender noch nicht ausreicht, können wir sie zunächst

zu einem berufsbezogenen ESF-BAMF-Sprachkurs anmelden. Nach sechs Monaten kehren sie dann zu uns zurück, um hier auf eine Ausbildung vorbereitet zu werden“ – und sie ergänzt: „Leider gibt es nicht genügend Plätze bei den Sprachkursträgern. Die Nachfrage nach qualifiziertem Unterricht ist enorm“

Um eine Ausbildung zu absolvieren, den Stoff der Berufsschule und komplexe Texte technischer Bücher verstehen zu können, braucht es nach ihrer Auffassung „Level B 2“. Trotzdem ist es gelungen, auch einige geflüchtete Menschen, die sich noch unterhalb dieses Levels bewegen, zu vermitteln, „weil die Betriebe sagen: Wir schaffen das! Sie spannen dazu andere Azubis oder Beschäftigte als Unterstützer ein, stellen Ausbilder ab oder



Beim bbz in Siegen sind Qualifizierung und Betriebspraktika wichtige Schritte der Integrationsstrategie.



Klaus Fenster,
Geschäftsführer vom
Berufsbildungszentrum der IHK Siegen



Uta Fiedler, Berufsbildungszentrum der
IHK Siegen (bbz)

„JUNGE FLÜCHTLINGE METALLTECHNISCH QUALIFIZIEREN“

HAUS DER BERUFSVORBEREITUNG | BERUFSBILDUNGSZENTRUM (BBZ) DER IHK SIEGEN E. V.

In diesem Projekt, das vom Berufsbildungszentrum der IHK Siegen durchgeführt wird, werden derzeit 36 Flüchtlinge fachlich qualifiziert. Teilnehmen konnten alle Flüchtlinge, die noch im Anerkennungsverfahren stehen, im Alter von 18 bis 25 Jahren sind und Freude an der Arbeit mit Metall haben. In der 18-monatigen Projektphase wurden Metallbasiskurse, Deutsch-, Mathematikurse und Kurse zum Thema „Leben in Deutschland“ und Metallqualifizierungen im Bereich Schweißen oder Drehen/Fräsen angeboten. Ergänzt wird dieses Programm durch Praktika in Betrieben. So erhalten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen Unterstützung bei der Einmündung in Ausbildung oder Arbeit. Die IHK Siegen und der Europäische Sozialfonds tragen gemeinsam die Finanzierung.

Kooperationspartner: Bildungszentrum Wittgenstein GmbH, LEWA Attendorn

Geplantes Projekt: „Haus der Berufsvorbereitung für Flüchtlinge“

Im „Haus der Berufsvorbereitung für Flüchtlinge“ sollen 160 Flüchtlinge in 6 verschiedenen Berufen qualifiziert werden. Dazu gehören die Bereiche Metall, Bau, Hoga, Lager/Logistik, Handel und Pflege. Im Rahmen des Projekts werden Potenzialanalysen durchgeführt und es wird den Teilnehmern und Teilnehmerinnen Orientierung in allen Berufsfeldern gegeben. Darauf soll die Qualifizierung in einem Berufsfeld folgen. Unterricht, Betriebspraktika und gezielte Vermittlung/Begleitung unterstützen die Projektteilnehmer. Es handelt sich um ein Gemeinschaftsprojekt der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe, der Handwerkskammer und der IHK Siegen.

Kooperationspartner: Aus- und Weiterbildungszentrum Bau, Berufsförderungswerk des DGB, Bildungszentrum Wittgenstein GmbH, Dekra Akademie, LEWA Attendorn, CJD Olpe, DRK Olpe

Kontakt

Ute Joachimczak-Spies

Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen e. V.
Birlenbacher Hütte 10, 57078 Siegen
Tel.: 0271 8905721, joachimczak@bbz-siegen.de

nutzen staatliche Instrumente wie die assistierte Ausbildung.“ Wegen des hohen Betreuungsaufwands übernehmen aber viele Betriebe oft nur einen Flüchtling als Auszubildenden.

Nachholbedarf: Bildungsniveau

Nicht nur bei den Sprachkenntnissen, auch beim Bildungsstand der Teilneh-

menden mussten die Erwartungen der Träger an die Realität angepasst werden. So stellte sich beim bbz schnell heraus, dass der Übergang von der Orientierungs- in die Grundausbildungsphase „selbst bei den Besten von ihnen nicht funktionierte“. Schnell war klar, dass die für eine Grundqualifizierung Metall erforderlichen Bildungsvoraussetzungen auch bei Menschen aus Syrien mit relativ ho-

her formaler Qualifikation nicht gegeben sind: „Von ihnen haben wir gelernt, dass man in Syrien auf dem Weg zum Abitur Mathematik und Naturwissenschaften schon in der Mittelstufe abwählen kann. Unsere Teilnehmenden hatten davon offensichtlich Gebrauch gemacht. Ihr mathematisches Niveau entsprach nicht dem von Hauptschulabsolventen. Berufsschul-fähig waren sie damit nicht.“

Weil aufgrund des großen Nachholbedarfs in den Bereichen Sprache und Mathematik kein Flüchtling in der Lage war, unmittelbar eine weitere Qualifizierung zu beginnen, entwickelte das bbz die Idee, Teilnehmende den Hauptschulabschluss extern nachholen zu lassen und sich mit Unterstützung pensionierter, ehrenamtlich tätiger Lehrerinnen und Lehrern darauf vorzubereiten. Zugleich kreierte der Träger ein flankierendes Projekt. Sein Titel: „Wissen erwerben, Voraussetzungen schaffen“.

Offensichtlich ein unverzichtbarer Zwischenschritt, denn unter den Teilnehmenden finden sich auch Jugendliche, die nie eine Schule besucht und von Kindesbeinen an nur in der Landwirtschaft gearbeitet haben. „Doch selbst wenn sie eine Schule besucht haben“, schränkt Christina Vedar von low-tec ein, „das afrikanische Schulsystem lässt sich mit unserem nicht vergleichen. Man sagt Mathematik und Zahlen seien universell, aber das stimmt nicht. Selbst in Italien unterscheiden sich die Schreibweisen der schriftliche Addition und Subtraktion, wenn auch nur geringfügig, von unserer.“

Sehr viele Flüchtlinge, hat sie zudem erfahren, geben im Eingangsgespräch an, sie hätten studiert oder eine technische Schule besucht, „aber die ihnen vorgelegten Matheaufgaben konnten sie nicht

Im bbz in Siegen wird in der metalltechnischen Grundqualifizierung auf die theoretischen und praktischen Anforderungen einer Ausbildung vorbereitet. In insgesamt drei Monaten lernen sie Ausbildungsinhalte aus dem ersten Ausbildungsjahr.

lösen. Den Eingangstest an der RWTH würden sie niemals bestehen.“

Nicht viel anders als bei den schulischen Bildungsvoraussetzungen war die Situation bei den beruflichen Vorkenntnissen. „Einige Zeit erweckte ein Teil der Presse den Eindruck, dass ein großer Teil der geflüchteten Menschen Facharbeiter, in dem Sinne seien, wie wir in Deutschland Facharbeiter definieren“, sagt Ulrich Rade, Sozialarbeiter im TÜV-Nord Bildung/E.ON-Projekt, „doch die Berufsbezeichnung Friseur wird beispielsweise in diesen Ländern schon benutzt, wenn jemand öfters im Laden seines Onkels die Haare geschnitten hat.“



Einer der Teilnehmenden, berichtet er weiter, hatte als Tischler in Syrien und Saudi-Arabien gearbeitet. Seine in Englisch geschriebenen Zeugnisse bescheinigten ihm eigenständige Arbeit auf Baustellen, belegt durch Fotos, die von ihm hergestellte Produkte zeigten. „Beim Praxistest stellte sich jedoch schnell heraus, dass er selbst die Grundfertigkeiten, die man in einer Holzwerkstatt in Deutschland lernt, nämlich Holzverbindungen wie Zinken und Zapfen, nicht beherrschte. Seine Arbeitsergebnisse wären hier vor der Kammer nicht abnahmefähig gewesen.“

Realistische Berufspräferenzen entwickeln

Ausbildung, erst recht „duale Ausbildung“ – mit diesem Begriff können die meisten der Flüchtlinge nichts anfangen oder interpretieren ihn falsch. Für Uta Fiedler vom bbz ist das nicht ungewöhnlich, „denn außer in Österreich und der Schweiz gibt es so etwas wie eine duale Berufsausbildung in keinem anderen Land der Welt.

In den Herkunftsländern der Flüchtlinge heißt alles Studium, und wer nicht studiert, geht halt in die Fabrik.“ Besonders deutlich wird die Unkenntnis der Unterschiede der beiden Bildungswege aufseiten der Flüchtlinge in der Formulierung einer Teilnehmerin, die davon sprach, „Ausbildung zu studieren“.

Die ersten drei Monate nutzt das bbz deshalb, den Teilnehmenden „klarzumachen, was Ausbildung bedeutet, wie wichtig Ausbildung in Deutschland ist, um danach mit einem guten Berufsabschluss am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.“ Als hilfreich erwiesen hat sich dabei eine Broschüre der IHK, die das duale System auf Arabisch erklärt. Zugute kommt dem Projekt darüber hinaus, dass in den Werkstätten das duale System erkennbar wird: „Hier übernimmt der Ausbilder auch den theoretischen Teil. Teilnehmende erfahren so, dass Theorie und Praxis immer zusammengehören.“

Auch bei low-tec wird das duale Ausbildungssystem heute im Rahmen der Be-

ruforientierung erklärt. Auch hier führen kulturelle Diskrepanzen mitunter zu Missverständnissen. „Dass das Handwerk in Deutschland einen ganz anderen Stellenwert hat als im Rest der Welt, ist nicht leicht Menschen aus Kulturkreisen zu vermitteln, in denen Handarbeit einen niedrigen sozialen Rang definiert und mit Helfertätigkeiten gleichgesetzt wird.“ Als äußerst sinnvoll haben sich hier Betriebsbesichtigungen erwiesen: „Wenn die Teilnehmenden in den riesigen Hallen etwa einer Glasfabrik stehen und sehen, wie anspruchsvoll und spannend die Arbeitsabläufe sind und dass man sich bei der Arbeit nicht unbedingt schmutzig macht, sind sie total beeindruckt und erhalten ein ganz anderes Bild von der betrieblichen Wirklichkeit in Deutschland.“

Die Erwartungshaltung der Jugendlichen an die Projekte jedenfalls ist groß. Sandra Schmidt-Rauch vom Kompetenzzentrum Zollverein: „Als wir unser Projekt auf einer Infoveranstaltung im Jobcenter rund

40 dazu eingeladenen Personen vorstellen, stießen wir wegen der Unkenntnis des dualen Systems zunächst auf Unverständnis. Als sie dann noch erfuhren, dass es sich bei unserem Projekt nicht um eine Ausbildung, sondern um eine Berufsvorbereitung handelt, sank das Interesse deutlich.“ Weitere Enttäuschungen stellten sich ein, als die Flüchtlinge erfuhren, wie hoch etwa die Vergütung für Friseure im ersten Ausbildungsjahr ist.

Auch bei den Berufswünschen mangelt es manchmal an Realismus, angebotene Gewerke werden nicht so angenommen wie erwartet. Sandra Schmidt-Rauch: „Anfangs wollten viele in Kfz-Berufe, am liebsten Kfz-Mechatroniker, zumindest Karosseriebauer. Wenn sie dann in der Metall-Werkstatt feilten und unsere Auszubildenden in der Schweißecke sahen, sagten sie sofort: Ich will auch schweißen, das hab ich in Syrien gelernt. Wenn der Anleiter sie aufforderte, ihr Können zu zeigen, klappte es häufig nicht. Manche Teilnehmende reagierten darauf mit den Worten: ‚In Syrien muss man viel schneller selbst etwas machen.‘ Dann müssen wir ihnen wiederum klarmachen: Für deutsche Jugendliche gilt der gleiche Weg. Auch bei ihnen dauert es drei, vier Jahre, bis sie einen erfolgreichen Berufsabschluss haben.“

Bei der konkreten Berufswahlentscheidung sind kulturelle Besonderheiten zu berücksichtigen, erklärt bbz-Geschäftsführer Klaus Fenster: „In manchen Kulturen arbeiten Frauen nicht in der Gastronomie, weil die Arbeit in dieser Branche als Vorstufe zur Prostitution angesehen wird. Als wir das Servicecenter einer großen Brauerei besichtigt haben, um Praktikumsstellen zu erkunden, sagte eine junge Frau aus Algerien: Putzen ja, aber nicht bedienen.“

Das würde mein Mann nie erlauben. In solchen Fällen müssen wir uns eine Alternative einfallen lassen oder überlegen, ob das Paar Abweichungen von kulturellen Normen ihres Herkunftslandes persönlich und sozial verkraften kann.“ Doch auch ein gegenteiliges Beispiel fällt dem Bildungsexperten ein: „In manchen Kulturen Nordafrikas ist das Bäckereihandwerk ganz hoch angesehen. Klagen über Nachwuchsmangel wie in unseren Bäckereien sind dort nicht zu hören.“

Modifizierte Potenzialanalyse

Um Neigungen und Eignungen der Teilnehmenden zu erforschen, sind im bbz Potenzialanalyse und Kompetenzfeststellung fester Bestandteil der Berufsorientierungsphase. Hier lernen sie an zwei Tagen alle Tätigkeitsbereiche kennen. Nach bekundetem Interesse an einem Metallberuf, wird der individuelle Förderbedarf ermittelt, „um tatsächlich in einen Metallberuf einmünden zu können.“ Speziell auf die Teilnehmenden zugeschnittene wöchentliche Tests in den Fächern Deutsch und Mathematik dokumentieren den Lernfortschritt. „Bei der Bewertung müssen wir jedoch berücksichtigen, dass Arabisch von rechts nach links geschrieben wird. So alphabetisierte Menschen müssen also beim Deutschschreiben ihre Handhaltung ändern, entsprechend mehr Zeit brauchen sie. Das wäre umgekehrt bei uns nicht anders.“

Auch im E.ON/TÜV-Nord-Projekt stehen die Potenzialanalyse und das Kennenlernen unterschiedlicher Testverfahren am Anfang des Projekts. Die dazugehörigen Tests mit 24 Fragen hat ein Consultingbüro entwickelt. Mareike Onnebrink, die das Projekt für E.ON betreut: „Die bei

Bei der low-tec prägt ein produktionsorientierter Ansatz die praktische Qualifizierung.

An Produktionsstätten stehen hier eine Holzwerkstatt, eine Metallwerkstatt und eine Flexi-Werkstatt/Nähwerkstatt zur Verfügung.



uns üblichen Testverfahren sind im arabischen Sprachraum völlig ungebräuchlich. Das erforderliche Abstraktionsvermögen zur Bildung von Analogien kann nicht einfach vorausgesetzt werden. Für arabisch alphabetisierte Teilnehmende haben wir Übungen gefunden, die nicht in Leserichtung verlaufen, sondern die man in alle Richtungen lösen kann.“ Als sinnvoll haben sich zudem Tests erwiesen, die auf Bildern basieren und ohne Sprache durchführbar sind.

Mitunter sind selbst Tests, die sich „kultursensibel“ nennen, für Flüchtlinge ungeeignet, meint Christina Vedar von der low-tec, „weil sie auf unser westliches Wirtschaftssystem ausgerichtet sind. Menschen, die noch nie zur Schule gegangen sind oder nur zwei Jahre eine Koranschule besucht haben, können die Tests kaum bestehen, weil sie zum Beispiel nie Bruchrechnen gelernt haben. Das theoretische Verständnis fehlt ihnen, wenn sie aber in



Christina Vedar, M. A., Projektleitung,
low-tec gemeinnützige Arbeitsmarktförderungsgesellschaft Düren mbH, Aachen

VORTEIL AACHEN – DÜREN. VORERFAHRUNG SICHERN – TEILHABE ERMÖGLICHEN – AUSBILDUNG, ARBEIT, CHANCEN ERKENNEN UND NUTZEN

VORTEIL AACHEN – DÜR EN bereitet junge Flüchtlinge innerhalb eines Jahres praktisch, fachtheoretisch und sprachlich auf eine Ausbildung oder Arbeit vor. Die jungen Erwachsenen erproben sich unter realen wirtschaftlichen Bedingungen: von der Entwicklung des Produkts, über Produktion und Verarbeitung bis hin zum Verkauf und zur Vermarktung. Der Fokus liegt auf dem gewerblich-technischen, handwerklichen und logistischen Bereich. Zielsetzung ist es, unter Berücksichtigung der Persönlichkeit und der beruflichen Vorerfahrung eine realistische Berufsperspektive zu entwickeln. Das Projekt wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert und hat eine Laufzeit von drei Jahren.

Zu den Angeboten gehören:

- produktionsorientierte Qualifizierung im gewerblich-technischen, handwerklichen und logistischen Bereich,
- berufsbezogene Sprachförderung,
- Bewerbungscoaching,
- Berufsorientierung,
- Unterstützung und Begleitung bei Praktika,
- Beratung zu ausländerrechtlichen Themen in Bezug auf Ausbildungs- und Arbeitsaufnahme,
- Begleitung und Unterstützung in der ersten Phase während der Ausbildung und/oder Einstiegsqualifizierung,
- Freizeitgestaltung.

VORTEIL AACHEN – DÜR EN richtet sich an junge Flüchtlinge, Frauen und Männer, zwischen 18 und 27 Jahren, die eine Ausbildung oder Arbeit suchen. Sie sollten über schriftliche und mündliche Deutschkenntnisse verfügen, zuverlässig und motiviert sein sowie die Bereitschaft mitbringen, sich in ein multikulturelles Team zu integrieren.

Kooperationspartner: Sprachenakademie Aachen/CafÉ Zuflucht/Kommunale Integrationszentren: StädteRegion Aachen, Stadt Aachen, Stadt und Kreis Düren/Jobcenter StädteRegion Aachen, job-com Düren, Agentur für Arbeit Aachen-Düren/Jugend- und Sozialdezernate: Stadt Aachen, Stadt Düren, Stadt Eschweiler/Handwerkskammer Aachen, Industrie und Handelskammer Aachen/RWTH Aachen University/Jugendhilfeeinrichtungen: Evangelische Jugendhilfe Aachen-Brand, Kinder- und Jugendheim St. Josef Eschweiler/Reformpädagogische Sekundarschule im Dreiländereck/Trägerverbund beo, designmetropole aachen/Klein- und mittelständische Unternehmen

Kontakt

Christina Vedar, M. A., Projektleitung
low-tec gemeinnützige Arbeitsmarktförderungsgesellschaft Düren mbH
Auf der Hüls 183, 52068 Aachen
Tel.: 0241 160252332, c.vedar@low-tec.de



der Werkstatt arbeiten, merkt man, dass sie die Bruchrechnung praktisch sehr wohl umsetzen können.“

Kultursensible und sprachunabhängige Potenzialanalysen führt low-tec für internationale Förderklassen durch. Bei den Analysen geht es etwa um handwerkliches Geschick, kognitive Fähigkeiten und Sozialkompetenz, „ähnlich wie wir das aus dem KAoA-System kennen. Aber wir sind flexibler. Bei uns kann eine Potenzialanalyse auch zwei oder drei Tage dauern. Und: Bei einer Geschicklichkeitsaufgabe haben wir die Aufgabenstellung sprachlich entschlackt und mit Bildern und Fotografien versehen, die sich Flüchtlinge gut selbst erarbeiten können.“ Zum Abschluss erhalten die Absolventen ein Zertifikat zur Vorlage bei der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter, auf dem sie unabhängig von ihren sprachlichen Fähigkeiten den Stand ihrer Kenntnissen und Fertigkeiten auf einem farblich differenzierten Balkendiagramm ablesen können.

Qualifizierung und Praktika

Qualifizierung und Betriebspraktika sind die nächsten Schritte der Integrationsstrategie aller drei Projekte. Im bbz ist dem Praktikum eine Orientierungsphase vorgeschaltet. Hier lernen die Flüchtlinge einfache Metallarbeiten mit ausschließlich manuellem Werkzeug an Werkbänken kennen und erstellen unter fachlicher Anleitung in Sechsergruppen kleine Projekte wie das Spiel „Vier gewinnt“ aus Metall. Dabei lernen sie Verbindungstechniken kennen, lernen Bohren, Fräsen, Senken und Feilen. Arbeit an Maschinen ist zu diesem frühen Zeitpunkt aus Sicherheitsgründen tabu.



Sandra Schmidt-
Rauch
TÜV NORD Bildung
GmbH & Co. KG, Essen



Mareike Onnebrink,
E.ON, Düsseldorf

Wer geeignet ist, wechselt anschließend zur Vorbereitung auf die theoretischen und praktischen Anforderungen einer Ausbildung in die metalltechnische Grundqualifizierung. In insgesamt drei Monaten lernen sie Ausbildungsinhalte aus dem ersten Ausbildungsjahr: Neben dem Grundlehrgang Metall zählt die Qualifizierung in Schweißen, Drehen oder Fräsen dazu. Wer will, kann den Schweißerschein erwerben. Nach einer dreimonatigen Unterrichtsphase, in der sich die Teilnehmenden das nötige Schulwissen aneignen, wechseln sie in ein sechswöchiges Praktikum, „damit sie erfahren“, so Ute Fiedler, „wofür sie das alles machen.“

Im E.ON/TÜV Nord Bildung-Projekt erfolgt nach der Berufsfelderprobung in unterschiedlichen Gewerken und der „Erweiterung des Unterrichtsportfolios um mathematisch-physikalische Aspekte“ in der dritten Phase die Vertiefung der praktischen Berufsvorbereitung in einem der angebotenen Berufsfelder – auch hier analog zum Ausbildungsrahmenplan für das erste Ausbildungsjahr. Daran schließt sich gegebenenfalls die Vorbereitung auf eine weitere Sprachprüfung, ein Praktikum im gewünschten Berufsfeld oder der Übergang in eine Ausbildung oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung an. Bei Bedarf sind weitergehende Qualifizierungen mit intensivem Coaching möglich.

Bei der low-tec prägt ein produktionsorientierter Ansatz die praktische Qualifizierung. An Produktionsstätten stehen hier eine Holzwerkstatt, eine Metallwerkstatt und eine Flexi-Werkstatt/Nähwerkstatt zur Verfügung. Im Aufbau befindet sich eine Elektrowerkstatt, die auch die aktuellsten Entwicklungen in der Automatisierungstechnik berücksichtigen soll.

„DURCHSTARTEN MIT ENERGIE ...“ – QUALIFIZIERUNG UND INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN UND MIGRANTEN. E.ON UND TÜV NORD BILDUNG GMBH & CO. KG

Im Kompetenzzentrum Zollverein von TÜV NORD Bildung erlernen elf junge anerkannte Flüchtlinge berufspraktische Fertigkeiten. Durch Deutschkurse, Potenzialanalysen und Fachunterricht sollen sie bis August 2016 sprachlich und fachlich qualifiziert werden. Unterstützt werden sie dabei durch Sprachtrainer, Sozialpädagogen und Ausbilder. Ziel des von E.ON finanzierten Projekts „Durchstarten mit Energie“ ist es, die Teilnehmer auf eine Ausbildung vorzubereiten und sie so in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Bei den Teilnehmern handelt es sich aktuell um elf Männer aus Syrien, dem Iran, Ghana und dem Irak. Sie sind zwischen 21 und 27 Jahre alt und leben derzeit in Essen und Dortmund. Das Projekt gliedert sich in insgesamt 3 Phasen:

Phase 1: Intensives Sprachtraining mit Potenzialanalyse

- Standortbestimmung der Teilnehmer
- Vermittlung berufssprachlicher Inhalte
- Vorbereitung auf die Kommunikation in der Werkstatt
- Arbeitssicherheitshinweise
- Kennenlernen der unterschiedlichen Testverfahren
- Heranführen an das duale Ausbildungssystem

Phase 2: Weiterer Aufbau sprachlicher Kompetenzen und Berufsfelderprobung nach individuellem Wunsch oder beruflicher Vorerfahrung

- Erweiterung des Unterrichtsportfolios um mathematisch-physikalische Aspekte
- Heranführen der Teilnehmer an das duale Ausbildungssystem
- Erprobungsphasen in den verschiedenen Werkstätten (insgesamt 8 Berufsfelder)

Phase 3: Festigung der sprachlichen Kompetenzen und Vertiefung der praktischen Berufsvorbereitung analog der Inhalte des 1. Ausbildungsjahres laut Ausbildungsrahmenplan

- Ggf. Vorbereitung auf eine weitere Sprachprüfung
- Vorbereitung auf ein Praktikum im gewünschten Berufsfeld
- Übergang in eine Ausbildung oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder weitergehende Qualifizierungen mit intensivem Coaching

Während der gesamten Laufzeit werden die Teilnehmenden sozialpädagogisch gecoacht und betreut. Begleitend erfolgt eine Förderung des interkulturellen Verständnisses, indem u. a. Einsichten in Strukturen und Mechanismen des deutschen Arbeitsmarktes vermittelt werden.

Kooperationspartner: E.ON, JobCenter Essen, JobCenter Dortmund, KompetenzCenter Sprache, TÜV NORD Bildung, KAUSA-Serviceestelle Essen, Unternehmen in der Region

Kontakt

Sandra Schmidt-Rauch
TÜV NORD Bildung GmbH & Co. KG
Bullmannau 18, 45327 Essen, Tel.: 0201 8346716, sschmidt-rauch@tuev-nord.de

Wichtige Erfahrung des Projektes von E.ON und TÜV NORD Bildung: ob Integrationskurs, Projekt, betriebliches Praktikum oder EQJ – die geflüchteten Menschen brauchen einen kontinuierlich zur Verfügung stehenden zentralen Ansprechpartner



Des Weiteren in Planung: ein Online-Shop. „Doch wenn wir das realisieren“, gibt Christina Vedar zu bedenken, „müssen wir mit unseren Produkten auch wettbewerbsfähig sein. Wie sich das mit unserem sozialen Auftrag verträgt, der von uns verlangt, auf die psychisch-emotionale Lage der Teilnehmenden Rücksicht zu nehmen, wird sich zeigen.“ Für Nähe zum realen Wirtschafts- und Arbeitsleben sorgt – neben weiteren Aktivitäten wie Betriebsbesichtigungen und Kunstworkshops – schon jetzt die enge Kooperation mit Designern der Designmetropole Aachen, einem Zusammenschluss freier Designer: „Mit ihrer Unterstützung stellen wir Cube-Taschen, Pflanzsäcke, Garten- und Wohnaccessoires oder Paletten-Möbel her.“

Um die Sprachförderung nicht zu unterbrechen, ist die Tätigkeit im produktionsorientierten Ansatz bzw. im Praktikum auf drei Tage in der Woche beschränkt. Die beiden anderen Tage dienen dem

weiteren Spracherwerb. Die Begründung für die Einführung von Teilzeitpraktika ist für die Betriebe plausibel. Sie zeigen nach Angaben von bbz-Geschäftsführer Klaus Fenster grundsätzlich eine „große Bereitschaft, sich um Flüchtlinge zu kümmern: „Sie wollen sie nicht nur qualifizieren, sondern interessieren sich auch für deren Lebenssituation und wollen sie in den Betrieb integrieren.“ Probleme, genug Praktikumsstellen zu finden, gibt es nicht: „Wir mussten keine Klinken putzen. Das Projekt wird ja auch durch die IHKS unterstützt und als überbetriebliches Bildungszentrum haben wir sowieso zu ganz vielen Firmen Kontakt.“

Um Flüchtlinge auch wirklich in Ausbildung oder Arbeit vermitteln zu können, hat sich das bbz „am Bedarf der heimischen Wirtschaft orientiert“ und auf die Bereiche Metall, Bau, Handel, Lager und Logistik, Gastronomie und Pflege konzentriert. Klaus Fenster: „Was nutzt die beste Qualifizierung, wenn man nachher

feststellt, dass der Arbeitsmarkt in diesen Berufsfeldern keine Perspektiven bietet? Da für die Berufsausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. zum Gesundheits- und Krankenpflegehelfer das Berufsbildungsgesetz keine Anwendung findet und gleichzeitig ein großer gesellschaftlicher Bedarf existiert, ist die Pflegebranche vor allem für Frauen eine aussichtsreiche Perspektive.“

Von der Idee, die während der Qualifizierung absolvierten Module auf eine Ausbildung anzurechnen, halten die Träger unisono nichts: „Nein, das ist zu niederschwellig. Damit würde man den Flüchtlingen auch keinen Gefallen tun, weil es die Ausbildung verkürzen würde. Nach unserer Erfahrung wäre eher über eine Verlängerung von Ausbildungsphasen nachzudenken.“

Für jene aber, für die eine Voll-Ausbildung keine realistische Perspektive sein kann, sind zertifizierungsfähige Teilqualifikationen erforderlich, wie zum Beispiel das Schweißen. Uta Fiedler vom bbz: „Wer nicht über die sprachlichen, theoretischen und mathematischen Fähigkeiten für eine 3,5-jährige Vollausbildung zum Konstruktionsmechaniker Fachrichtung Schweißtechnik verfügt, aber körperlich, geistig und vom Geschick her in der Lage ist, bei einem Apparatebau-Unternehmen einfachere Schweißarbeiten zu erledigen, kann durchaus für ein bestimmtes Schweiß-Verfahren die Lizenz, also eine Teilqualifizierung erwerben.“ Einer der Teilnehmenden hat so immerhin einen 450-Euro-Job in einer kleinen Firma gefunden. Mit ihr ist vereinbart, ihn für die Teilnahme am Deutschunterricht des Trägers freizustellen. Wenn dann die Qualifizierung für das Schweißen an-

steht, wird er – bezahlt vom Arbeitgeber, für den wiederum der Kurs kostenfrei ist – einen Monat komplett im bbz verbringen. Faktisch ist die gegenwärtige Lösung ein bezahltes Praktikum mit zertifizierter Teilqualifizierung. Uta Fiedler: „Die ungewöhnliche Konstruktion zeigt: Das Projekt hat 36 Teilnehmende und wir haben 36 verschiedene Ideen für eine jeweils individuelle Lösung.“

Ausbildungsbegleitende Hilfen

An Motivation herrscht bei den meisten Flüchtlingen nach Auskunft der Träger kein Mangel. Auch die Akzeptanz weiblichen Ausbildungspersonals sei gegeben: „Unsere Ausbilderin ist ganz klar Chefin in der Werkstatt“, heißt es bei einem von ihnen. Unterschiedliche Erfahrungen indes gibt es beim Thema Pünktlichkeit: Ein Träger berichtet von Jugendlichen, die „lieber 58 Minuten zu früh als zwei Minuten zu spät“ kommen, während ein anderer aufgrund allzu häufiger Verspätungen „die gute alte Stempelkarte“ wieder eingeführt hat. Auf die Frage, ob es im Arabischen kein Wort für Pünktlichkeit gäbe, bekam ein Träger zu hören: „Doch, aber man benutzt es nicht.“

Pünktlichkeit jedoch sowie Motivation und die Akzeptanz von Hierarchien und Funktionen sind wichtige Voraussetzungen für den Beginn einer Berufsausbildung. Damit der Übergang in Ausbildung, in eine Einstiegsqualifizierung oder eine andere Maßnahmen des Jobcenters ohne Wartezeit gelingt, beendet TÜV NORD sein Projekt Ende August: „Würde es im März enden, wären die meisten bis August, also zu Ausbildungsbeginn, schon verschollen. Umso schwieriger wäre es für sie, wieder Anschluss zu finden.“

Wer etwa bei der low-tec tatsächlich in Ausbildung vermittelt wird, hospitiert am regulären Berufsschulunterricht oder wird beim Träger intensiv auf die Berufsschule vorbereitet: Mathematik, Politik und Sozialkunde stehen auf dem Programm, aber auch Konflikttraining oder die Frage, was ein Arbeitsvertrag ist. Vor Ausbildungsbeginn bekommen die Teilnehmenden drei Wochen Urlaub. Für diejenigen ohne Ausbildungsperspektive beginnt die gemeinsame Suche nach Alternativen. Das kann eine Helfertätigkeit sein, die Vorbereitung auf den Besuch eines Berufskollegs oder – in Ausnahmefällen – einer Universität.

In der Ausbildung selbst, meint E.ON-Mitarbeiterin Mareike Onnebrink, sind ausbildungsbegleitende Hilfen für Flüchtlinge noch wichtiger als für deutsche Jugendliche. Uta Fiedler vom bbz stimmt ihr zu: „Die Firmen können das nicht alleine schaffen.“ Sie nennt ein Beispiel: „Als ein als zuverlässig geltender Flüchtling plötzlich nicht mehr in die Firma gekommen ist, hat die bei uns – fürsorglich, nicht im Beschwerdeton – nachgefragt, wo er geblieben sei. Wir haben nachgeforscht und herausgefunden, dass er über seine sozialen Netzwerke erfahren hat, dass seine Frau und sein Kind in München angekommen sind und dort am Bahnhof auf ihn warten. Er ist sofort hingefahren. Wir haben ihm später gesagt, dass er sich abmelden muss und keine Repressalien zu befürchten hat.“ In einem anderen Fall kann sich ein Flüchtling kaum noch auf seine Arbeit konzentrieren, „weil sein Bruder auf der Flucht verschollen ist.“ Alle Projektträger plädieren deshalb dafür, assistierte Ausbildung stärker zu nutzen und das Instrument gegebenenfalls dem erhöhten Betreuungsaufwand bei Flüchtlingen anzupassen.

Einen ersten Schritt in Richtung einer gezielteren Förderung der Berufsausbildung von geflüchteten Menschen geht das neue Integrationsgesetz, das am 25. Mai 2016 verabschiedet wurde. Dazu werden ausbildungsbegleitende Hilfen, die assistierte Ausbildung und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen je nach Zielgruppe früher als bisher zur Verfügung stehen sowie die Berufsausbildungsbeihilfe und das Ausbildungsgeld zum Teil erstmalig geöffnet.

Nachhaltige Lösungen

Darin sind sich alle Träger einig: Egal, wo genau sich die Flüchtlinge in der Förderkette befinden, ob in Integrationskurs, Projekt, betrieblichem Praktikum oder EQJ – sie brauchen einen kontinuierlich zur Verfügung stehenden zentralen Ansprechpartner, um, so Mareike Onnebrink von E.ON, „das geschaffene Vertrauen für weitere Schritte auf dem Weg zur Integration zu nutzen.“ Wo angesichts der Vielzahl an Kooperationspartnern die Stelle angesiedelt sein müsste, ist noch unklar. Sinnvoll ist es, ehrenamtliche Paten oder die Kompetenz von Bildungsträgern im Netzwerk zu nutzen, um eine professionelle Unterstützung für Unternehmen zu organisieren.

Aufgrund der Erfahrungen aus dem Projekt „Junge Flüchtlinge metalltechnisch qualifizieren“ sowie „Wissen erwerben, Voraussetzungen schaffen“ hat das bbz Siegen ein Folgeprojekt entwickelt. Vorgeschaltet werden soll ihm eine längere Berufsorientierungsphase mit stärkerem Gewicht auf Kompetenzfeststellung und Förderung von Teamfähigkeit. Nach Eignungsfeststellung und intensiver Beratung können sich Teilnehmende für eins von

sechs Berufsfeldern entscheiden: Neben Metalltechnik, der Kernkompetenz des bbz, sind das Bau, Handel, Lager und Logistik, Gastronomie und Pflege – auch hier wieder orientiert am Bedarf der heimischen Wirtschaft.

Auf Nachhaltigkeit setzt auch die lowtec. So werden Schulungen von Multiplikatoren durchgeführt, um die Ergebnisse der modifizierten Potenzialanalyse an Lehrer des Berufskollegs oder Mitarbeiter der Jugendhilfeträger weiterzugeben und sie bei der Berufsorientierung von jungen Flüchtlingen zu unterstützen. Und: „Die gewonnenen Erfahrungen in VOR-TEIL befähigen uns herauszufinden, was eine zukünftige BvB oder eine Produktionsschule als Regelinstrument braucht, damit auch Flüchtlinge erfolgreich daran teilnehmen können.“

Eins der Ziele ist die Überführung der entwickelten Instrumente und Methoden in Regelinstrumente SGB II und SGB III. Ein zweites Ziel ist die Herstellung eines regionalen Konsenses zum Umgang mit Schnittstellenproblemen. Anders als beim Essener und Siegener Projekt, unterstützt das Aachener IvaF-Netzwerk nicht nur geflüchtete Menschen mit einer guten Bleibeperspektive, sondern auch diejenigen mit einer Duldung. Da die Genehmigung eines Ausbildungsplatzes bei ihnen häufig im Ermessensspielraum der Ausländerbehörde lag, kam es zu unterschiedlichen Bewertungen. Christina Vedar: „Bei einem mir bekannten Projekt wurde die Ausbildungsaufnahme abgelehnt, weil keine Bleibeperspektive besteht. Das ist eine Fehleinschätzung, denn durch den Ausbildungsplatz besteht sie ja gerade. Vor diesem Hintergrund sind wir froh über die professionelle ausländerrechtliche Unter-

stützung unseres Teilprojektpartners Cafe Zuflucht von Refugio e. V. in Aachen.“

Auch hier verspricht das neue Integrationsgesetz Abhilfe. Es regelt den Aufenthaltsstatus von geduldeten Auszubildenden in schulischer und betrieblicher Ausbildung so, dass nun eine Duldung für die Gesamtdauer der Ausbildung gilt. Bei anschließender ausbildungsadäquater Beschäftigung wird ein Aufenthaltsrecht für zwei weitere Jahre erteilt. Und auch wenn die Suche zunächst erfolglos ist, wird es für eine Dauer von sechs Monaten eine weitere Duldung zur Arbeitsplatzsuche geben.

Summarisch lassen sich die Erfahrungen und Schlussfolgerungen der drei Projekte so auflisten: Der Status von „Ausbildung“ ist in Herkunftsländern und in Deutschland sehr unterschiedlich. Ein Studium ist in den Herkunftsländern weitaus höher angesehen, obwohl die Studieninhalte oft eher denen der Ausbildungsinhalte in Deutschland entsprechen. Hilfreich könnte ein anderes Wording sein, meint ein Träger, indem man jungen Flüchtlingen „Ausbildung“ mit „Basisstudium“ übersetzt. Ob damit ein richtiges Verständnis von dualer Berufsausbildung zu vermitteln ist, bleibt fraglich. Sinnvoller sind vielleicht „inklusive“ Angebote, in denen Flüchtlinge und deutsche Teilnehmer zusammen gefördert werden und so ein Austausch stattfindet, der nicht nur der Sprachförderung dient, sondern auch die besonderen Qualitäten der dualen Berufsausbildung zu vermitteln hilft.

Weitere Erkenntnis: Ein B 1-Sprachniveau ist häufig, trotz Besuch des Integrationskurses, zu dem allerdings nur anerkannte und nicht geduldete Flüchtlinge Zugang haben, nicht gegeben. Bei der Sprach-

förderung müssen Werkstatt-Praxis und Lernförderung besser aufeinander abgestimmt werden. Doch nicht nur Sprache und Kultur(-wissen), vor allem Mathematik stellt eine Herausforderung für viele junge Flüchtlinge dar. Wichtig sind darüber hinaus angepasste Auswahlverfahren bzw. Potenzialanalysen. Die bestehenden Ansätze sind nicht einfach auf Flüchtlinge übertragbar, da unterschiedliche Kulturtechniken vorliegen.

Zudem sind eine längere Vorbereitungszeit für Flüchtlinge in berufsvorbereitenden Förderangeboten und eine intensivere bzw. individuellere Begleitung hin zur Ausbildung nötig, wobei Brüche und Wartezeiten zu vermeiden sind. Zur Illustration: Integrationskurse plus ausbildungsvorbereitende Maßnahmen plus Ausbildung bedeuten einen Ausbildungsabschluss in fünf bis sechs Jahren. Ergänzende Angebote wie assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen und Coaching könnten Ausbildungsabbrüche verhindern. Solche angepassten Angebote können Betriebe und junge Flüchtlinge darin unterstützen, dass eine Berufsausbildung positiv abgeschlossen werden kann und den Unternehmen zumindest langfristig die Fachkräfte zur Verfügung stehen, die sie sich zu Beginn der Zuwanderung durch Flüchtlinge erhofften.

AUTOREN

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767-152
m.keuler@gib.nrw.de

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466
paul.pantel@arcor.de

„Geflüchtete orientieren, gut beraten und begleiten, damit die bestehenden Instrumente effektiv genutzt werden.“

Interview mit Ingrid Schleimer, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW

G.I.B.: Welche Herausforderungen und Handlungsbedarfe sehen Sie beim Thema „Arbeitsmarktintegration junger geflüchteter Menschen“?

Ingrid Schleimer: Die meisten der nach Deutschland geflüchteten Menschen sind zwischen 16 und 35 Jahre alt. Die Integration dieser jungen Menschen in Ausbildung und Arbeit stellt uns vor eine große Herausforderung, denn das Spektrum ihrer Bildung reicht vom Analphabetismus bis zum Hochschulabschluss. Immerhin ein Viertel der jungen Leute gibt an, keinen Schulabschluss zu haben. Deshalb müssen wir unsere Angebote auf die individuellen Voraussetzungen jedes Einzelnen zuschneiden. Wer über einen guten Bildungsstand verfügt, lässt sich mit gezielten Angeboten wie zum Beispiel einem Sprachkurs natürlich deutlich leichter fördern als jemand, der im Heimatland die Schule nicht lange besucht hat.

Die Kernfrage lautet also: Wie und für wen werden Angebote gestaltet und mit welchem Ziel? Dabei dürfen wir einen wichtigen Aspekt nicht vergessen: Die jungen Menschen sind mit einer hohen Erwartungshaltung nach Deutschland gekommen. Sie sind ganz überwiegend motiviert, sie wollen arbeiten und Geld verdienen. Und das möglichst schnell; denn viele von ihnen haben Geldsorgen und müssen ihre in der Heimat zurückgebliebenen Familien mit versorgen.

Wir müssen den Neuankömmlingen erst einmal die Werte und Normen unserer Gesellschaft vermitteln und dazu gehört auch, ihnen klarzumachen, dass ein Berufsabschluss in unserem Land eine immens hohe Bedeutung hat und dass Bildung nicht nur vom Wortlaut her wesentlicher Bestandteil einer Ausbildung ist. Wir müssen die Vorzüge unseres dualen Ausbildungssystems, das in den arabischen und afrikanischen Ländern weithin unbekannt ist, viel besser herausstellen. „Duale Ausbildung“ bedeutet praktische Ausbildung im Betrieb, aber eben auch begleitend theoretische Ausbildung im Berufskolleg. Gerade die von den Berufskollegs auch vermittelte theoretische Bildung wird zu wenig wertgeschätzt. Duale Ausbildung ist nicht „Maloche“, sondern berufliche Bildung. Die größte Herausforderung ist also, die Zugewanderten davon

zu überzeugen, dass es besser und nachhaltiger ist, zu Beginn des Berufslebens eine ordentliche Ausbildung zu absolvieren und dabei erst einmal auf „schnelles“ Geld zu verzichten, um danach mit einem guten Berufsabschluss richtig durchzustarten.

G.I.B.: Sind in NRW die arbeitspolitisch relevanten Programme geeignet, die von Ihnen genannten Herausforderungen zu bewältigen?

Ingrid Schleimer: In der Berufsorientierung stehen wir erst einmal vor der Aufgabe, den jungen Leuten zu vermitteln, wie unser System funktioniert. Unser Vorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) bereitet Schülerinnen und Schüler ab der achten Klasse auf ihren späteren Berufs- oder Studienweg vor. Im Mittelpunkt stehen die Fragen: Wo liegen meine individuellen Fähigkeiten? Wie kann mein zukünftiger Berufsweg aussehen?

Das Vorhaben muss so gestaltet bzw. ergänzt werden, dass es auch für geflüchtete Jugendliche hilfreich ist. Das ist nicht so einfach, denn KAoA wurde für Jugendliche konzipiert, die schon in Deutschland sozialisiert sind und viel mehr von unserer Gesellschaft wissen als Neuankömmlinge. Es muss uns aber gelingen, die jungen Flüchtlinge ab Klasse 8 im Rahmen von KAoA in unser Schulsystem zu integrieren. Schüler und Schülerinnen aus den Seiteneinsteigerklassen, die nicht bis zur achten Klasse bereits eingegliedert sind, können das Angebot ab der neunten Klasse nachholen.

Darüber hinaus haben wir den Anspruch, dass auch ältere Schülerinnen und Schüler, die das System der allgemeinbildenden Schulen nicht mehr durchlaufen, an einer Berufsorientierung teilhaben. Auch diese Gruppe hat die Chance auf eine berufliche Laufbahn verdient, die ihren Fähigkeiten entspricht. Das kann durch die Vermittlung von allgemeinbildenden Schulabschlüssen und durch berufsqualifizierende Elemente gelingen. Dafür gibt es Angebote an den Berufskollegs und von der Bundesagentur für Arbeit. Diese ältere Zielgruppe muss z. T. mühsam praktisch das alles nachholen, was die jüngeren Schüler schon gelernt haben.



Ingrid Schleimer, Ministerium für
Arbeit, Integration und Soziales des
Landes NRW

Mit den Partnern im Ausbildungskonsens erarbeiten wir gerade Elemente der Berufs- und Studienorientierung in KAoA für die Gruppe der älteren Schüler aus den zehnten Klassen und den internationalen Förderklassen. Dabei ist es wichtig, die drei wesentlichen Elemente des Vorhabens in kompakter Form auf die neue Zielgruppe zuzuschneiden: Wir ermitteln die Potenziale der jungen Leute, verschaffen ihnen Einblicke in die Berufswelt und ermöglichen ihnen darüber hinaus ganz konkrete Praxiserfahrungen in ausgewählten Betrieben. So machen wir die jungen Flüchtlinge fit für die Zukunft. Ich bin zuversichtlich, dass unser neues Angebot schon im kommenden Herbst, spätestens aber Anfang nächsten Jahres zur Verfügung steht.

G.I.B.: Welcher Zusammenhang besteht zwischen der Regelförderung und den Landesprogrammen konkret? Welchen Anpassungsbedarf sehen Sie noch?

Ingrid Schleimer: Im Vordergrund steht es, die vorhandenen Regelinstrumente und Möglichkeiten zu nutzen. Wichtig sind deshalb die Angebote der Bundesagentur für Arbeit wie berufsvorbereitende Maßnahmen, die Einstiegsqualifizierung und die assistierte Ausbildung. Dieses Regelinstrumentarium nehmen junge Leute in Anspruch, die gerade die Schule abgeschlossen oder ein bestimmtes Alter erreicht haben.

Ein anderer vielversprechender Baustein im System ist das von Schulministerium und Bundesagentur geplante Förderzentrum für junge Flüchtlinge. Hier können geflüchtete Jugendliche, die an einer berufs- oder ausbildungsorientierten Maßnahme teilnehmen, ihren Hauptschulabschluss erwerben. Bei aller beruflicher Qualifizierung darf man aber eines nicht vernachlässigen: die parallel weiterlaufende Sprachförderung. Die Sprache ist der Schlüssel zur Integration und für die Jugendlichen immens wichtig, um in der Ausbildung auch den theoretischen Anforderungen gerecht zu werden. Deshalb muss die Entwicklung der Sprache im Einklang mit der beruflichen Qualifikation kontinuierlich wachsen.

G.I.B.: Wie sehen Sie die Förderung von jungen Flüchtlingen im Verhältnis zur Förderung der Jugendlichen, die in Deutschland aufgewachsen sind?

Ingrid Schleimer: In diesem Kontext halte ich einen Aspekt für ganz wichtig: Unsere Unterstützung darf nicht auf die Gruppe der Flüchtlinge begrenzt werden. Leistungsdefizite in Mathematik, Deutsch oder anderen Fächern kann es auch bei deutschen Jugendlichen geben, die hier aufgewachsen sind und die sich z. B. in der Ausbildungsvorbereitung befinden, weil sie für eine Ausbildung noch nicht geeignet erscheinen. Ihnen sollten wir ein ähnliches Angebot für die Nachvermittlung von Grundkenntnissen unterbreiten können wie den jungen Flüchtlingen.

G.I.B.: Sind so aus Sicht des Landes NRW alle Lücken auf dem Weg in die Integration in den Arbeitsmarkt geschlossen?

Ingrid Schleimer: Entscheidend ist die Zielsetzung. Wir haben inzwischen, auch mithilfe der Bundesagentur für Arbeit, ein sehr umfangreiches Angebot verfügbar. Die Frage, ob wir es schaffen, die jungen Menschen dahin zu bringen, wo wir sie hinbringen möchten, lässt sich abschließend erst beantworten, wenn sie eine Ausbildungsstelle suchen und in den Arbeitsmarkt einmünden. Vielleicht werden wir erst dann Lücken aufdecken, die in Abhängigkeit vom Aufenthaltsstatus der betreffenden Personen angegangen werden müssen.

Weitere Förderinstrumente aufzulegen, dafür sehe ich momentan keine Notwendigkeit. Wichtig ist, dass die Flüchtlinge orientiert, gut beraten und begleitet werden, damit die bestehenden Instrumente auch effektiv genutzt werden. Bei dieser Aufgabe kommt den „Integration Points“ eine bedeutende Rolle zu. Hier kooperieren die Arbeitsagentur, das Jobcenter und die Stadtverwaltung im besten Fall unter einem Dach, um den Flüchtlingen bei der Orientierung zu helfen und sie in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu vermitteln. Wir dürfen die jungen Leute nicht allein lassen! Denn Sie sind ein großes Potenzial für unsere Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. Orientierung muss dabei nicht immer aus einer staatlich geförderten Maßnahme bestehen, auch die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement ist stark ausgeprägt. Nachhilfeunterricht wird beispielsweise in großem Umfang ehrenamtlich

geleistet. Die vorhandenen Kenntnisse und das Engagement müssen allerdings zu einem zielgerichteten Weg vernetzt werden.

G.I.B.: Wie lässt sich die Rolle der Landesarbeitspolitik konkretisieren bei der Integration von geflüchteten Menschen in Arbeit? Welche Funktion üben Sie aus?

Ingrid Schleimer: In der klassischen Rolle der Landesarbeitspolitik haben wir uns in der Vergangenheit oft als Impulsgeber verstanden. Durch die günstige Voraussetzung, dass unser Handeln keinen strengen gesetzlichen Reglementierungen unterliegt, konnten wir in Nordrhein-Westfalen verschiedene kreative Modelle und Programme installieren und ausprobieren, die später dann oft auf Bundesebene umgesetzt wurden oder in eine gesetzliche Regelung mündeten. Für die Zielgruppe der Flüchtlinge wachsen seit einigen Monaten die Angebote wie Pilze aus dem Boden – auch wenn die Angebote zunächst einmal noch nicht aufeinander abgestimmt sind. Jeder Anbieter empfindet einen Problemdruck und erkennt, dass etwas passieren muss, und versucht, im Rahmen seiner Möglichkeiten etwas beizutragen.

In diesem Themenfeld entwickeln wir in NRW z. B. aktuell mit dem von mir schon angesprochenen Vorhaben KAoA ein Wegesystem weiter, das mit Schule beginnt und in das Berufsleben hineinführt ohne dass dies gesetzlich so vorgegeben wäre. Wir schneiden die vorhandenen Standardelemente auf die neue Zielgruppe zu, bleiben also grundsätzlich auf dem Weg, den wir für alle jungen Menschen eingeschlagen haben.

Ein „modellhafter“ arbeitsmarktpolitischer Ansatz ist hier nicht notwendig, weil wir das „Regelsystem“ anpassen. Als Impulsgeber bei Gesetzesvorhaben verstehen wir uns nach wie vor dort, wo die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration in Ausbildung und Beschäftigung in Abhängigkeit vom Aufenthaltsstatus abgesichert werden muss. Unter den angesprochenen Angeboten, die in den letzten Monaten entstanden sind, finden sich Initiativen von Bundesministerien (BMBF, BMAS), des Landes, der Kammern und der örtlichen Agenturen. Eine zentrale Aufgabe besteht darin, die

verschiedenen Modelle effektiv in ein Regelsystem zu integrieren – wie bei KAoA – oder sie geregelt miteinander zu verknüpfen.

G.I.B.: Gibt es also ein Koordinierungsdefizit?

Ingrid Schleimer: Teilweise ja. Aber es gibt genügend positive Ansätze wie die „Integration Points“, die mich optimistisch machen, dass wir eine gute Koordinierung erreichen werden.

Koordinierung ist natürlich wichtig. Auf der Ebene der Jobcenter, in unserem Vorhaben KAoA und in den Kommunen funktioniert sie schon. Gerade in den Kommunen, wo die Flüchtlinge ankommen, muss Transparenz darüber bestehen, wer mit welchem Angebot unterwegs ist. Nur dann können die geflüchteten Menschen effektiv und individuell beraten werden. Die Kommunen haben auch ein eigenes Interesse daran, die Neuankömmlinge gesellschaftlich und auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren. Denn die Kosten, die im SGB II oder anderen Rechtskreisen entstehen, werden langfristig auf den Kommunen lasten. Deshalb überlegen viele Städte und Gemeinden schon jetzt: Wo investieren wir heute, damit wir nachhaltig erfolgreich sind?

G.I.B.: Wie beurteilen Sie die Strategie des Landes Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu anderen Bundesländern?

Ingrid Schleimer: Dieser Vergleich ist schwierig, weil die einzelnen Bundesländer in der Arbeitspolitik nicht alle dieselbe Strategie verfolgen.

Für alle Länder vergleichbar ist die Herausforderung, für die geflüchteten Menschen aktiv zu sein, Angebote zu entwickeln und auch gegenüber dem Bund entsprechende Forderungen zu platzieren. Nicht vergleichbar ist dagegen die jeweilige Arbeitsmarktlage. In den ostdeutschen Ländern werden zum Beispiel händeringend Fachkräfte gesucht. In NRW bestehen aber gerade auf dem Ausbildungsmarkt noch große Ungleichgewichte. Bei uns gibt es noch immer viele Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden und die wir gegenüber den jungen Flüchtlingen nicht benachteiligen dürfen. Die Strategie eines Landes berücksichtigt immer die Situation vor Ort.

G.I.B.: In anderen Bundesländern gibt es für die Integration von Flüchtlingen spezielle arbeitsmarktpolitische Programme. In Bayern unterliegen die Menschen mit Fluchterfahrung unabhängig vom Aufenthaltsstatus der Berufsschulpflicht, bestehend aus einer eintägigen Schulpflicht pro Woche für maximal drei Jahre im Alter von 16 bis 21 Jahren, in Ausnahmefällen bis zu 25 Jahren. Was halten Sie von solchen Lösungen?

Ingrid Schleimer: Bei der Verlängerung der Schulpflicht in Bayern handelt es sich um ein nicht flächendeckendes Modell-Projekt für Flüchtlinge. In NRW präferieren wir Angebote, die für alle gelten. Ich halte es für richtig und notwendig, möglichst alle jungen Menschen, die sich in der Berufsorientierung befinden, parallel zu beschulen. Um generell die Schulpflicht zu verlängern, müssten wir aber auch ordnungspolitisch agieren. Bei jungen Leuten, die 21 Jahre oder älter sind, habe ich meine Zweifel, ob es gut für deren Zukunft wäre, sie mit Bußgeldern zu belegen, wenn sie nicht in der Schule erscheinen.

In der Kombination aus Schulbesuch, Berufsorientierung und berufsbildenden Maßnahmen sehe ich uns in NRW auf einem guten Weg. Die generelle Schulpflicht für alle jungen Flüchtlinge bis 25 einzuführen, halte ich aber nicht für förderlich.

In NRW setzen wir verstärkt auf Regelstrukturen, mit denen wir die vielfältigen Integrationsangebote am besten koordinieren können. Wir haben einen Integrationsplan entwickelt, der unterschiedlichste Facetten anspricht. Dazu zählt auch die Arbeit der schon bestehenden kommunalen Integrationszentren, deren Aufgabenspektrum ergänzt und konkretisiert wird.

G.I.B.: Welche Rolle spielt der Ausbildungskonsens NRW bei der Herausforderung, junge geflüchtete Menschen in die duale Ausbildung zu bringen?

Ingrid Schleimer: Der Ausbildungskonsens hat schon 2014 festgestellt, dass alle Akteure ihren Beitrag für die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt leisten wollen. Nach den Feststellungen der Kammern und Wirtschaftsverbände sind die Offenheit und das

Engagement der Betriebe tatsächlich bemerkenswert groß. Es ist jetzt eher zu befürchten, dass die Erwartungshaltung vieler Betriebe enttäuscht wird, weil die Neuankömmlinge sich erst einmal orientieren und ihre Sprachkenntnisse entwickeln müssen, bevor sie den Unternehmen als Fachkräfte helfen können.

Auf eine Welle der Euphorie darf aber nicht der Absturz folgen, weil das „Matching“, also die Verbindung der jungen Flüchtlinge mit den Betrieben, nicht zeitnah funktioniert. Deshalb sollte der Ausbildungskonsens für eine realistische Erwartungshaltung bei den Betrieben sorgen. Er ist auch das richtige Gremium für die Vermittler-Rolle. Denn hier sind zusammen mit verschiedenen Landesressorts auch die Kammern, die Unternehmensverbände, der DGB, die Arbeitsverwaltung und die Kommunen aktive Partner.

G.I.B.: Wie beurteilen Sie die Chancen durch das neue Integrationsgesetz?

Ingrid Schleimer: Das noch in Abstimmung befindliche Integrationsgesetz sehe ich sehr positiv. Auf Initiative NRWs wurde eine wesentliche Voraussetzung geschaffen, die auch der Forderung der Partner im Ausbildungskonsens in NRW Rechnung trägt: Wenn junge Menschen, die noch nicht als asylberechtigt anerkannt sind, eine Ausbildung beginnen, sollen sie für die drei Jahre der Ausbildung und zwei Folgejahre einen sicheren Aufenthaltsstatus bekommen. Damit erhalten Unternehmen, die Flüchtlinge ausbilden, deutlich mehr Planungs- und Rechtssicherheit und die Jugendlichen eine echte Berufsperspektive.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler, Tel.: 02041 767-152

m.keuler@gib.nrw.de

Christiane Siegel, Tel.: 02041 767-205

c.siegel@gib.nrw.de

KONTAKT

Ministerium für Arbeit, Integration und
Soziales des Landes NRW

Ingrid Schleimer, Tel.: 0211 8553715

„Es sind oft längere Wege zu gehen, bis das Ziel Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erreicht ist.“

Interview mit Torsten Withake, Geschäftsführer Arbeitslosenversicherung der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit

G.I.B.: Welche Förderinstrumente hält die BA für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt bereit?

Torsten Withake: Wir wollen geflüchteten Menschen den Weg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt so einfach wie möglich machen. Für den Einzelnen es ist schon sehr komplex, den richtigen Weg und die richtigen Ansprechpartner zu finden. So ist die Idee der rechtskreisübergreifend arbeitenden „Integration Points“ entstanden. Unsere Intention dabei ist, für geflüchtete Menschen, die sich noch im Rechtskreis des SGB III befinden und eine Bleiberechtsperspektive haben, Hilfen anzubieten wie Potenzialanalysen und Kompetenzfeststellungsverfahren, auf die dann nach Übergang in den SGB II-Bereich aufgebaut werden kann. Das ist eine vorweg genommene Investition für ihre spätere Anerkennung.

Zunächst ist es wichtig, die Kompetenzen des Kunden zu ermitteln, vor allem die Sprachkenntnisse. Dann können wir aus unserem Portfolio das passende Produkt aussuchen. Alle unsere Programme enthalten die Sprachförderung. Ein gutes Beispiel ist das Projekt „Perspektiven für junge Flüchtlinge“. Damit helfen wir den Teilnehmern bei der Orientierung, vermitteln ihnen aber auch Informationen über unser duales Ausbildungs- und Arbeitssystem. Ein ähnliches Programm ist auf junge Flüchtlinge spezialisiert, die sich für das Handwerk interessieren.

Das „Förderzentrum für Flüchtlinge“ verbindet Eingangsqualifizierung, Spracherwerb und sozialintegrative Aktivitäten. An zwei Tagen in der Woche steht Unterricht in der Berufsschule auf dem Programm. Das Projekt wird von der Bundesagentur für Arbeit finanziert.

Ab August haben wir ein ganz neues Angebot im Portfolio, das die Vorzüge der Integrationskurse sinnvoll mit praktischen Erfahrungen kombiniert. Auch hier profitieren die jungen Flüchtlinge nicht nur von theoretischen Lernerfolgen, sondern werden nach und nach durch Praktika an die Unternehmen herangeführt.

Daneben verfolgen wir viele individuelle Ausrichtungen. Im letzten Jahr haben wir sehr intensiv in Einstiegs-kurse für Flüchtlinge mit einer hohen Bleiberechtswahr-

scheinlichkeit investiert. Im nächsten Schritt möchten wir die Kurs-Teilnehmer beraten und ihnen konkrete Angebote unterbreiten.

G.I.B.: Welche Erfahrungen haben Sie bislang bei der Umsetzung Ihrer Förderelemente gesammelt?

Torsten Withake: Es zeichnet sich insgesamt ein buntes Bild ab. Die Einstiegs-kurse sind sehr gut genutzt worden. Mehr als 40.000 geflüchtete Menschen haben mit den Kursen begonnen, aber nicht alle haben sie erfolgreich abgeschlossen. Die Gründe dafür waren unterschiedlich: Einige sind damit überfordert gewesen, regelmäßig am Lernalltag teilzunehmen, andere sind durch die Flucht traumatisiert und noch zu sehr mit sich selbst beschäftigt.

Es gibt auch große Unterschiede in der Mentalität. In manchen Kulturen zählt regelmäßiges Erscheinen nicht zu den normalen Alltagsgepflogenheiten. Für Frauen ist es wichtig, dass sie ihre Kinder gut betreut wissen – erst recht nach den Erfahrungen der Flucht. Das lässt sich nicht immer optimal organisieren.

Eine hundertprozentige Erfolgsquote war aber auch nicht zu erwarten. Insgesamt sind wir mit dem Ergebnis zufrieden. Es war vor allem wichtig, die Sprache als Grundvoraussetzung für Integration in den Vordergrund zu rücken.

Auch unsere Erfahrungen mit den Perspektiv-Programmen sind gut. Geflüchtete Menschen sind in der Regel hoch motiviert. Sie sind froh darüber, außerhalb ihrer Unterkünfte neue Strukturen kennenzulernen und ihre Fähigkeiten und Motivation in den Betrieben unter Beweis stellen zu können.

G.I.B.: Wie sind Ihre Erfahrungen mit den „Integration Points“?

Torsten Withake: Auch wenn ich die „Integration Points“ nicht gleich als Erfolgsschlagere bezeichnen möchte: Mit ihrer durchgehend verlässlichen und überall identischen Organisationsform genießen sie bei den Geflüchteten genau wie bei den Unternehmern eine große Akzeptanz.



Torsten Withake, Geschäftsführer
Arbeitslosenversicherung der
Regionaldirektion NRW der
Bundesagentur für Arbeit

Mit dem „Integration Point“ gibt es jetzt eine Stelle, an der alle Probleme vorgetragen werden können. Hier wird das Wissen gebündelt, um Neuankömmlingen auf dem Arbeitsmarkt zu helfen. Unternehmer finden Rat, wenn es um Fragen zur Arbeitserlaubnis von Flüchtlingen geht. Die ehrenamtlich Beschäftigten freuen sich schon aus praktischen Erwägungen über eine zentrale Stelle für alle Dienstleistungen zum Thema „Arbeit und Ausbildung“.

Die „Integration Points“ vereinen alle Netzwerkpartner „unter einem Dach“. Das ist sinnvoll und wichtig. Denn um die großen Herausforderungen und vielschichtigen Probleme zu meistern, sind alle zur Verfügung stehenden Kräfte und Kompetenzen so effizient wie möglich miteinander zu bündeln.

Letztlich muss die gute vorhandene Struktur in Erfolge umgemünzt werden, sprich: Die jungen Menschen sollen in Ausbildung und Arbeit kommen. Natürlich funktioniert nicht alles von jetzt auf gleich. Es sind oft längere Wege zu gehen, bis das Ziel Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erreicht ist.

G.I.B.: Gibt es in den „Integration Points“ insbesondere für die jungen geflüchteten Menschen genügend Angebote? Wie sieht die Schnittstelle zur Berufsberatung und Berufsvorbereitung aus?

Torsten Withake: Für die Arbeit mit geflüchteten Menschen haben wir die Agenturen und Jobcenter mit mehr Personal und zusätzlichen finanziellen Mitteln ausgestattet. Berufsberater begleiten junge Flüchtlinge auch in den internationalen Förderklassen. Diese Mitarbeiter bilden eine Art „lebende Schnittstelle“ zum Regelbetrieb Berufsberatung, zum berufspsychologischen Dienst und zur Ausbildungsstellenvermittlung. Mit diesem erweiterten finanziellen und personellen Engagement können wir den speziellen Anforderungen der Vermittlung von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt gerecht werden und auch die entsprechenden Förderinstrumente realisieren.

G.I.B.: Man hört oft von der großen Bereitschaft der Unternehmer, Ausbildungs- oder Praktikumsplätze für

Flüchtlinge anzubieten, aber auch davon, dass derzeit keine Flüchtlinge für den Arbeitsmarkt verfügbar sind.

Torsten Withake: Wir sind zunächst einmal sehr dankbar für die Offenheit und das große Engagement der Unternehmer. Wir dürfen bei der Erwartungshaltung aber ein realistisches Augenmaß nicht verlieren. Wer in Deutschland eine Ausbildung erfolgreich absolvieren möchte, benötigt grundsätzlich einen Schulabschluss, mindestens das Sprachniveau B1. Das können die meisten der jungen Flüchtlinge noch nicht vorweisen.

Ich kann es der Wirtschaft nicht verdenken, wenn sie auf die bestehenden Kriterien verweist und diese nicht zugunsten der Flüchtlinge aufweichen möchte. Wir benötigen etwas Zeit und Geduld, bis die geflüchteten Menschen den Anforderungen der Unternehmen gerecht werden.

Die Sprache ist nicht nur in der Ausbildung, sondern auch im normalen Arbeitsleben und in vielen anderen Bereichen von zentraler Bedeutung. Ein Mindestmaß an Sprachkenntnissen muss immer gegeben sein. Flüchtlinge werden einen Beitrag dafür leisten können, dass die Wirtschaft neue Fachkräfte gewinnt. Flüchtlinge sind aber in der Regel nicht komplett ausgebildete Fachkräfte, die sofort zur Verfügung stehen. Unternehmer und Flüchtlinge werden aufeinander zugehen und sich in einigen Punkten annähern müssen.

G.I.B.: Wie gut gelingt es bislang, die verschiedenen Instrumente bei den von Ihnen beschriebenen sehr unterschiedlichen Voraussetzungen der Flüchtlinge miteinander zu verzahnen?

Torsten Withake: Die Module müssen möglichst gut auf die jeweiligen Voraussetzungen der geflüchteten Menschen abgestimmt sein, und zwar als Kombination aus den Instrumenten des Regelsystems. Nehmen wir das Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA): Wenn ein 13 oder 14 Jahre altes Flüchtlingskind in die achte Schulklasse kommt, kann es an dem Angebot ganz normal partizipieren. Das Kind nimmt an der Berufsfelderkundung und Potenzialanalyse teil und befindet sich damit im Regelsystem. Das funktioniert.

Wird ein Kind in die neunte Klasse aufgenommen, kann es an den im achten Schuljahr vorgesehenen Standardelementen ebenfalls noch teilnehmen. Schwieriger wird es für junge Geflüchtete, die im zehnten Schuljahr in das Regelsystem einmünden. Sie können das komplette KAoA-Angebot innerhalb eines Schuljahres nicht bewältigen. Für diese Gruppe von jungen Geflüchteten arbeiten wir gerade mit dem Schulministerium und dem Arbeitsministerium an „KAoA kompakt“, mit dessen Hilfe Schüler der zehnten Klasse die in Klasse 8 versäumte Potenzialanalyse und Berufsorientierung in komprimierter Form nachholen können.

Ist ein Jugendlicher ohne Schulabschluss schon volljährig und unterliegt nicht mehr der allgemeinen Schulpflicht, stehen wir vor einem viel größeren Problem: Dieser Schüler sollte aus unserer Sicht nicht nur den Anspruch darauf haben, einen Schulabschluss nachzuholen, sondern auch die Verpflichtung. Das könnte über eine Ausweitung der allgemeinen Schulpflicht realisiert werden.

Sicher ist: Ohne eine ordentliche Bildung lässt sich keine Ausbildung erfolgreich absolvieren. Auch hier beginnt das Problem bei der Sprache. Wer vermittelt die Sprachkompetenzen? Kann der Schüler an einem Integrationskurs teilnehmen? Für Fälle, in denen das alles nicht zufriedenstellend funktioniert, haben wir unser Modellprojekt „18 – 25“ konzipiert. Damit geben wir 500 jungen Leuten im Alter von 18 bis 25 Jahren die Chance, einen Schulabschluss nachzuholen. Alle beteiligten Akteure haben zudem signalisiert, die auf den ersten Blick relativ niedrig erscheinende Zahl von 500 bei entsprechender Nachfrage aufzustocken.

G.I.B.: Nach welchen Kriterien haben Sie die Modellregionen für das Projekt ausgewählt?

Torsten Withake: Entscheidend war die Verfügbarkeit der Schulangebote: Wo gibt es Raumkapazitäten? Wo sind Lehrerkapazitäten frei? Wo kann man zusätzliche Klassen einrichten?

Die Arbeitsagenturen und Jobcenter sind in diesen Fragen flexibel, weil sie ihre Komplementärprodukte überall

anbieten. Jetzt kommt es darauf an, für das Programm die passenden Jugendlichen zu finden.

Auch dieses Beispiel zeigt: Die normale Schule ist das Regelangebot. Für einen speziellen Personenkreis gibt es eine besondere Form der Unterstützung. Das gilt für Jugendliche wie für Erwachsene. Und das ist auch das entscheidende Kriterium für Erfolg: Wir müssen unsere Regelangebote bei Bedarf um Besonderheiten ergänzen.

Die Einstiegsqualifizierung ist ein weiteres Regelinstrument, das wir flexibel auf die Bedürfnisse von geflüchteten Menschen zuschneiden. Normalerweise ist das Programm für junge Leute bis 25 gedacht. In Einzelfällen können wir diese Altersgrenze um bis zu zehn Jahre nach oben setzen. Auch ältere Flüchtlinge haben dann die Möglichkeit, im Unternehmen ein längeres Praktikum zu absolvieren und sich intensiv auf die anschließende Ausbildung vorzubereiten.

G.I.B.: Schüler der Einstiegsqualifizierung sind am Berufskolleg den leistungsstarken Fachklassen zugeordnet. Wie bewerten Sie bei diesen ungleichen Voraussetzungen die Sprachproblematik?

Torsten Withake: Bei Sprachproblemen helfen wir ausbildungsbegleitend. Außerdem können wir auch hier auf Regelinstrumente zurückgreifen: zum Beispiel auf die assistierte Ausbildung. Dabei bietet ein Bildungsträger als dritter Partner in der Ausbildung allen Seiten passende Dienstleistungen an. Berufsvorbereitung und Ausbildung werden miteinander verknüpft, die Ausbildung wird flexibilisiert und individualisiert. Mit diesem Instrument werden benachteiligte junge Menschen intensiv auf eine Berufsausbildung vorbereitet und bis zum erfolgreichen Abschluss begleitet.

G.I.B.: Ist das noch recht junge Fördermodell der assistierten Ausbildung schon ausgereift? Gibt es konkrete Überlegungen, wie das Konzept noch besser auf die Zielgruppe der jungen geflüchteten Menschen zugeschnitten werden kann?

Torsten Withake: Nach meiner Kenntnis gibt es solche Überlegungen derzeit nicht. Das Konzept ist recht offen, was die Form der Unterstützung angeht. Wenn es

notwendig sein sollte, werden wir das Konzept anpassen. Wir sollten aber mit dem bestehenden Programm erst einmal arbeiten. Wenn wir in der Praxis Probleme erkennen, können wir reagieren.

Dasselbe gilt für den nachträglichen Erwerb eines Schulabschlusses. Es wird sicher Jugendliche geben, die zwei Jahre dafür benötigen. Lassen Sie uns aber mit dem dafür vorgesehenen einen Jahr beginnen. Modifizieren können wir das Konzept, wenn wir Schwierigkeiten in der Praxis erkennen.

Wir dürfen bei unseren Überlegungen nicht vergessen, dass die Kapazitäten der Bildungsanbieter knapp werden. Ein guter Sprachvermittler ist heute deutlich teurer als noch vor zwei oder drei Jahren. In einigen Regionen sind die Engpässe inzwischen so groß, dass auf Ausschreibungen nur noch ganz wenige Angebote eingehen. Auch deshalb sollten wir zunächst auf unsere bestehenden Programme setzen und sie dann ergänzen, wenn es aus Erfahrungen heraus sinnvoll erscheint.

G.I.B.: Gibt es noch mehr Kooperationen zwischen dem Land und der Regionaldirektion?

Torsten Withake: Eine sehr enge und gute Kooperation zwischen dem Land, den Arbeitsagenturen und Jobcentern gab es schon bei „Early Intervention“ und bei „Early Intervention NRW“, zwei Modellprojekten zur frühen Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Eine zentrale Aufgabe dabei war die Bereitstellung eines möglichst flächendeckenden Angebots zur Sprachförderung. Das Land springt auch dann ein, wenn das Förderinstrumentarium der Jobcenter und Agenturen strukturell nicht ausreicht. Die Zusammenarbeit ist wirklich gut.

Das zweite Thema, bei dem wir eng kooperieren, ist das eben schon angesprochene Projekt „KAoA“, das wir auf die Zielgruppe der Flüchtlinge zuschneiden. Die Finanzierung von „KAoA kompakt“ ist für die nächsten Jahre flächendeckend gesichert. Daran haben wir als Regionaldirektion großen Anteil.

Das Land ist auch immer dann involviert, wenn wir spezielle Produkte für Flüchtlinge einkaufen. Beispiele

sind Projekte zur Sprachförderung, das Programm „Perspektive für Flüchtlinge“ und das „Förderzentrum für Flüchtlinge“. Das Land stellt sich mit seinem Engagement der Verantwortung für die zugelassenen kommunalen Träger. Wir stellen uns der Verantwortung für die gemeinsamen Einrichtungen. Wir streben an, stets ein einheitliches flächendeckendes Angebot vorzuhalten.

Die nächste wichtige Verzahnung gibt es bei den „Integration Points“, die wir an zugelassene kommunale Träger angedockt haben.

Außerdem hilft uns das Land, die wichtige Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden zu optimieren. Um die jungen Flüchtlinge in Arbeit zu bringen, ist die Klärung des Aufenthaltsstatus eine elementare Frage. Die meisten Ausländerbehörden sind inzwischen derartig überlastet, dass sie kaum mit Unternehmen und anderen Institutionen in Kontakt treten können. Hier gilt es, Kommunikations- und Vereinbarungsstrukturen zu entwickeln und die Bedeutung der Arbeitsaufnahme für die jungen Flüchtlinge gegenüber den Behörden noch stärker in den Vordergrund zu rücken.

G.I.B.: Wie schätzen Sie den Stellenwert der neuen bundesweiten Angebote BOF oder KOMPASS ein?

Torsten Withake: Diese Produkte befinden sich erst im Einkaufsprozess, wir müssen also zunächst den Bedarf ermitteln. „BOF“ steht für „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ und soll die Teilnehmer für eine betriebliche Ausbildung im Handwerk qualifizieren. Ob wir die angestrebten 10.000 Plätze tatsächlich realisieren können, bleibt abzuwarten. Die Zahl ist schon recht ambitioniert, zumal das Sprachniveau B1 vorausgesetzt wird.

„KOMPASS“ sieht die Kompetenzfeststellung, die frühzeitige Aktivierung und den Spracherwerb der geflüchteten Menschen im Mittelpunkt. Für dieses Programm wird eine noch größere Teilnehmerzahl von etwa 20.000 anvisiert. Es wird sicher nicht einfach sein, so viele Menschen dafür zu begeistern. Aber ich bin dennoch zuversichtlich. Es hat auch niemand mit 45.000 Teilnehmern bei den Einstiegskursen gerechnet, nicht einmal annähernd. Wir müssen die Förderinstrumente

noch bekannter machen und bei den Flüchtlingen dafür werben, dann wird sich auch eine große Nachfrage einstellen.

G.I.B.: Wie beurteilen Sie das geplante neue Integrationsgesetz und die Initiative von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles, die für ihr Ressort 450 Millionen Euro pro Jahr fordert, um 100.000 neue Arbeitsgelegenheiten für Flüchtlinge zu schaffen?

Torsten Withake: Die Initiative von Frau Nahles könnte jungen Flüchtlingen weitere große Chancen eröffnen. Wichtig ist es, dass wir dann auch die richtigen Beschäftigungsfelder für sie finden. Die Anschlussfähigkeit zum regulären Arbeitsmarkt muss sichergestellt sein. Wir dürfen nicht aus der Sorge heraus einem Reflex verfallen. Ich bin sehr gespannt, wie das Gesetzgebungsverfahren in dieser Frage ausgeht.

Das neue Integrationsgesetz befindet sich gerade in der Abstimmungsphase. Die bestehenden Entwürfe können sich also noch verändern. Sehr positiv sehe ich die zu erwartende Sonderregelung für die Ausbildungsförderung und die geplante Rechtssicherheit für den Aufenthalt von Flüchtlingen während ihrer Ausbildungszeit und für zwei Folgejahre.

Mit der Ausbildungsförderung werden wir voraussichtlich in Zukunft deutlich mehr Menschen unterstützen können. Bislang profitieren nur anerkannte Asylberechtigte davon, demnächst sollen auch geduldete und gestattete Flüchtlinge in den Genuss kommen – vorausgesetzt sie unterliegen nicht dem Beschäftigungsverbot. Diese Neuregelung wäre ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Sehr zu begrüßen ist auch die neue Rechtssicherheit, die sowohl den Flüchtlingen als auch den Betrieben zugutekommen soll: Für die Zeit der Ausbildung und zusätzlich für zwei Anschlussjahre wird dem Flüchtling ein verfestigter Aufenthaltsstatus garantiert. Damit müssen die Unternehmer nicht mehr befürchten, dass sie einen hohen Aufwand für die Ausbildung eines jungen Menschen betreiben, von dem niemand genau weiß, ob er nicht vielleicht morgen schon abgeschoben werden kann.

G.I.B.: Wo sehen Sie Lücken im System und wie können sie geschlossen werden?

Torsten Withake: Lücken gibt es an verschiedenen Stellen. Wir bemühen uns in der Regel, sie strukturell zu schließen. So wie ich es für „KAoA kompakt“, die „Integration Points“ und die Sprachförderung schon erklärt habe. Vereinzelt entstehen aber auch individuelle Lücken: So könnte man zum Beispiel auf regionaler Ebene die Vermittlung von Sprachkenntnissen besonders unterstützen. Bei der nachgehenden Betreuung von Flüchtlingen im Anschluss an eine Arbeitsaufnahme könnte das Land helfen.

Zurzeit sind wir dabei, möglichst alle Lücken aufzuspüren. Wir fragen die Verantwortlichen in den „Integration Points“, was ihnen für ihre Arbeit fehlt und wie die vorhandenen Förderangebote der Agenturen und Jobcenter sinnvoll ergänzt werden könnten. Wenn diese Vorarbeit geleistet ist, gehen wir in die nächste Abstimmung mit dem Land. Mit dem Arbeitsministerium, speziell mit Herrn Klute als verantwortlichem Staatssekretär, tauschen wir uns regelmäßig aus, damit wir unsere Förderinstrumente stets optimieren können.

G.I.B.: Wie verändert sich eine große Organisation wie die Bundesagentur oder die Regionaldirektion, wenn sie plötzlich vor die enorme Herausforderung gestellt wird, eine so große Gruppe von Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren?

Torsten Withake: Die immense Aufgabe, vor der wir gerade stehen, ist vielleicht vergleichbar mit der Situation nach der Wiedervereinigung. Wir nehmen die Herausforderung gerne an und tun alles dafür, um sie zu meistern. Bundesagentur, Arbeitsagentur und Jobcenter sind ja darauf ausgerichtet, Menschen bei ihrer Qualifikation und ihrer Suche nach Arbeit zu unterstützen. Es geht tatsächlich ein Ruck durch die ganze Organisation, wenn eine solche Herkulesaufgabe zu bewältigen ist.

Wir haben schon mit den Jugendberufsagenturen positive Erfahrungen gesammelt. Dabei geht es darum, denjenigen Jugendlichen zu helfen, deren beruflicher Werdegang noch nicht klar vorgezeichnet ist. Heute

ist die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen so niedrig wie nie zuvor. Einen ähnlichen Erfolg erhoffe ich mir für unsere Arbeit mit geflüchteten Menschen. Wenn sich Erfolg einstellt, führt das natürlich auch zu einem enormen Motivationsschub der Mitarbeiter.

Mit den „Integration Points“ wecken wir eine besondere Aufmerksamkeit für das Thema und können unsere Unterstützung strukturiert und flächendeckend in ganz Nordrhein-Westfalen umsetzen. Das ist unsere große Stärke. Es darf aber keinesfalls der Eindruck entstehen, dass wir nur noch für Jugendliche und Flüchtlinge da sind. Wir dürfen die anderen Menschen, die unsere Hilfe brauchen, nicht vergessen und müssen uns weiterhin intensiv um Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderung und Alleinerziehende kümmern.

Das ist die wahre Herausforderung. Dabei ist auch ein besonderes Maß an Führungsaufmerksamkeit gefragt. Intensive Investitionen in eine bestimmte Aufgabe dürfen nicht zur Folge haben, dass wir bei unseren anderen Aufgaben nachlassen.

G.I.B.: Wie flexibel sind Ihre Strategien in Bezug auf die Zielgruppe der geflüchteten Menschen?

Torsten Withake: Ganz allgemein gilt: Auf dem Arbeitsmarkt können wir nur mit Flexibilität und Individualität gewinnen. Wir behandeln die verschiedenen Wirtschaftsregionen mit ihren unterschiedlichen Ausgangslagen und Problemen nicht gleich. Wir agieren im Ruhrgebiet anders als in Südwestfalen.

Diese Flexibilität müssen wir immer wieder beweisen und praktizieren. Das ist uns auch in Fleisch und Blut übergegangen. Es gibt nicht das Standardprodukt, die Standardlösung und den Standardprozess. Es gibt Rahmenprozesse und Rahmenprodukte, die wir bei der Arbeit vor Ort individuell so auslegen und einsetzen, damit wir erfolgreich sind.

Nehmen wir das Beispiel Langzeitarbeitslose: Bei ihnen steht eine intensive ganzheitliche Beratung im Fokus. Dabei geht es zunächst gar nicht primär um Arbeit. Wir besprechen mit den Menschen sehr ausführlich,

welche Kriterien erfüllt sein müssen, damit es gelingt, sie perspektivisch wieder in Beschäftigung zu bringen. Bei der internen ganzheitlichen Integrationsberatung, kurz „Inga“ genannt, betreut ein Berater nur 65 Kunden. Diese Relation ist schon aus Kostengründen nicht auf alle unsere Kundinnen und Kunden übertragbar. Aber dort, wo es wirklich erforderlich ist und Erfolg verspricht, ist „Inga“ eine sinnvolle Investition.

Die Arbeitsvermittler müssen also in jedem Einzelfall entscheiden, wer welche individuelle Unterstützung benötigt. Die Auswahl der Strategie und der Produkte ist von den Rahmenbedingungen abhängig.

Bei der Zielgruppe der geflüchteten Menschen orientieren wir uns an den Gegebenheiten des Marktes. Wir sollten vor allem regionale Chancen nutzen und Flüchtlinge, die nicht mehr der Wohnsitzauflage unterliegen, möglichst dorthin bewegen, wo sie eine Beschäftigung finden können. In bestimmten Wirtschaftsregionen haben wir große Möglichkeiten, genau mit dieser Strategie erfolgreich zu sein. Das Münsterland hat es schon geschafft, Flüchtlinge mit gezielten Initiativen in die Region zu holen.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767-152

m.keuler@gib.nrw.de

Christiane Siegel

Tel.: 02041 767-205

c.siegel@gib.nrw.de

KONTAKT

Torsten Withake

Geschäftsführer Arbeitslosenversicherung
der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen
der Bundesagentur für Arbeit

Josef-Gockeln-Str. 7

40474 Düsseldorf

Tel.: 0211 4306-0

Nordrhein-Westfalen@arbeitsagentur.de

„Die Bedeutung des Wirtschaftssektors Handwerk den jungen geflüchteten Menschen vermitteln“

Interview mit Andreas Oehme, Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertages

G.I.B.: Wie bewerten Sie die aktuelle Situation im nordrhein-westfälischen Handwerk in Bezug auf die Ausbildung und Beschäftigung von jungen Flüchtlingen?

Andreas Oehme: Zunächst einmal stellen wir seitens der Betriebe ein sehr großes Interesse und eine enorme Hilfsbereitschaft fest. Die Unternehmer wollen mit den vielen jungen Flüchtlingen etwas bewegen. Bei allem Enthusiasmus und Tatendrang werden aber praktische und vor allem rechtliche Probleme oft übersehen. Viele Firmenchefs würden zum Beispiel gern Praktika für junge Flüchtlinge ermöglichen. Das ist aber ohne deren Beschäftigungserlaubnis nicht zulässig.

verwaltung als klassischer Partner bei der Vermittlung hat so gut wie keine Flüchtlinge für Ausbildung oder vorbereitende Praktika im Bestand. Es gibt noch lange Warteschleifen beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Man darf auch nicht vergessen, dass die Neuankömmlinge sich erst einmal orientieren und in unserem Land auch emotional ankommen müssen. Außerdem haben die meisten von ihnen keine oder nur unzureichende Sprachkenntnisse und kommen schon deshalb aktuell für die Vermittlung in einen Betrieb kaum in Frage.

Die neuen „Integration Points“, die von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit mit den Kommunen und dem Land entwickelt und in ganz NRW eingerichtet wurden, sind ein vielversprechender Ansatz, um alle Flüchtlinge, unabhängig von ihrem Status, zu beraten und zu unterstützen.

Wenn es um das Thema Ausbildung geht, sind die Hürden noch höher: Denn viele Flüchtlinge haben Schulden oder wollen Geld zur Familie in die Heimat schicken. Eine Ausbildung, mit der erst einmal relativ wenig zu verdienen ist, erscheint da kurzfristig eher hinderlich. Wenn schon eine Ausbildung, dann steht ein Studium höher im Kurs. Das ist ein großes Problem.

G.I.B.: Welche Bedeutung hat das Sprachdefizit als Einstiegshürde für die Ausbildung und den Beruf und speziell auch für die Berufs- und die Qualifizierungsvorbereitung?

Andreas Oehme: Die Sprache ist die größte Hürde schlechthin. Wer sich nicht zumindest ein wenig verständigen kann, kommt normalerweise nicht in einem Betrieb unter.

Es gibt sicherlich zunehmend Unternehmen, in denen die Inhaber oder Führungskräfte selbst einen Migrationshintergrund haben und in denen verschiedene Sprachen zusammen passen. Ein Arabisch

Eine Ausbildung, mit der erst einmal relativ wenig zu verdienen ist, erscheint da kurzfristig eher hinderlich. Wenn schon eine Ausbildung, dann steht ein Studium höher im Kurs.

Bestimmte Branchen sehen in den geflüchteten Menschen auch eine neue Zielgruppe für Auszubildende. Wir versuchen, diese Erwartungshaltung ein wenig zu bremsen. Denn wir müssen erst einmal abwarten, ob die jungen Leute auch genau die Ausbildungsberufe ergreifen, in denen es zurzeit nicht genügend Bewerber gibt.

G.I.B.: Wo sehen Sie die größten Hindernisse bei der Passung von betrieblichen Bedarfen und der Zielgruppe der jungen geflüchteten Menschen?

Andreas Oehme: Ein großes Problem liegt darin, dass die Agentur für Arbeit derzeit keine Flüchtlinge vermitteln kann. Es gibt für das Handwerk Datenbanken mit vielen Betrieben, die jungen Flüchtlingen gern ein Angebot machen würden. Aber die Arbeits-



Andreas Oehme, Geschäftsführer
Westdeutscher Handwerkskammertag

sprechender Firmenchef stellt auch schon mal einen Praktikanten ein, der nur arabisch spricht. Das ist aber eher die Ausnahme und funktioniert meistens nur für kurze Zeit. Im Grundsatz gilt: Wer in einem Handwerksbetrieb arbeiten möchte, muss zumindest grundlegende Kenntnisse der deutschen Sprache haben.

Beim Thema Sprachförderung zeigen sich allerdings Probleme unseres Föderalismus. Es fehlt insgesamt an Übersichtlichkeit und Koordination. Neben den Integrationskursen gibt es in NRW eine ganze Reihe von Sprachangeboten für Flüchtlinge, die in keiner Weise zusammenpassen. Dazu zählen Einführungssprachkurse, Basissprachkurse, ESF- und BAMF-Kurse. Derzeit ist völlig unklar, wie man von einem Sprachlevel das nächst höhere Niveau erreicht. Hier muss trotz der unterschiedlichen Finanziers (Land, ESF, Bund) dringend ein durchgehendes Konzept entwickelt werden. Die Notwendigkeit eines differenzierten und verbindlichen Sprachunterrichts für Flüchtlinge ist unstrittig.

G.I.B.: Wer ist für die Lösung dieses Problems gefordert? Gibt es dafür Vorschläge aus dem Handwerk?

Andreas Oehme: Wir benötigen auf Landesebene einen differenzierten und keinen allgemeinen Handlungsplan. Die Gruppe der Flüchtlinge ist sehr heterogen. Das bestätigen die Berufskollegs für ihre Lerngruppen in den internationalen Förderklassen. Einige Flüchtlinge haben noch nie eine Schule besucht und können noch nicht einmal in ihrer Muttersprache lesen und schreiben. Andere haben eine gute Bildung und sprechen fließend Englisch. Diese extrem unterschiedlichen Voraussetzungen stellen uns vor eine große Herausforderung. Es wäre unseriös zu sagen: Wir stellen jetzt einen Plan auf und so funktioniert die Integration in den Arbeitsmarkt.

Wir brauchen schon sehr verschiedene Konzepte, angepasst an die jeweilige Zielgruppe. Mit der Be-

zirksregierung Arnsberg haben wir ein Formular abgestimmt, in das die Flüchtlinge bei ihrer Registrierung eine Selbstauskunft über ihre vorhandenen

In unserem föderalen Staat geht es den Beteiligten seit Monaten vornehmlich darum, den anderen die Kosten für bestimmte Aufgaben und Maßnahmen zuzuschieben. Das ist frustrierend.

Kenntnisse eintragen sollen. Dieser Vorschlag wurde aber wegen der zu großen Zahl der Neuankömmlinge bislang nicht als praktikabel angesehen.

Die dringend benötigten Informationen können wir nach dem aktuellen Stand der Dinge frühestens einsammeln, wenn ein Flüchtling Kunde des Jobcenters wird. Aber selbst deren Mitarbeiter verweisen oft auf die mangelnde Kommunikationsmöglichkeit. Die Flüchtlinge sollen zunächst eine Fördermaßnahme absolvieren, in deren Verlauf dann die individuellen Voraussetzungen abgefragt werden.

Durch diese Verzögerung geht sehr viel Zeit ins Land. Dabei gibt es Regionen, wie das Münsterland oder das Sauerland, in denen bestimmte Branchen wie Elektro oder Metall händeringend nach Mitarbeitern suchen. Bei einer effizienten und weitsichtigen Planung könnte man diese Gegebenheiten schon bei der Verteilung der Flüchtlinge auf die Kommunen berücksichtigen. Das ist derzeit aber leider nicht mehr als Wunschenken.

G.I.B.: Welche Herausforderungen sehen Sie konkret bei der Bewertung der Qualifikation der jungen Flüchtlinge für einen bestimmten Beruf? Wo gibt es Anknüpfungspunkte oder auch Hindernisse?

Andreas Oehme: Wir benötigen ein Handlungskonzept, das die Zielgruppen losgelöst von Nationalität und Herkunft differenziert. Grundvoraussetzung ist – wie eben schon gesagt – die Ermittlung des Bildungsstands. Danach ist zu entscheiden, wie die jeweiligen Personen gefördert und qualifiziert werden. Bei einigen wird es dann schnell gehen, bis sie in einen Betrieb vermittelt werden, andere werden eine lange Vorbereitungszeit benötigen.

Vor Ort gibt es kein Verständnis dafür, dass die öffentliche Hand hilfebedürftige Flüchtlinge nicht fördert, weil sie (noch) nicht als asylberechtigt anerkannt sind, aber eine Ausbildung absolvieren dürfen.

Es gibt aber noch nicht einmal eine Diskussion mit allen Akteuren um ein solches gemeinschaftliches Konzept. In unserem föderalen Staat geht es den Beteiligten seit Monaten vornehmlich darum, den anderen die Kosten für bestimmte Aufgaben und Maßnahmen zuzuschieben. Das ist frustrierend.

Konzeptionelle Ansätze sehen wir bislang nur auf kommunaler Ebene. Die Bleiberechtsnetzwerke haben mit ihrem breiten Kompetenzspektrum und ihrem guten Netzwerk schon vielversprechende Arbeit für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt geleistet. Positive Anknüpfungspunkte sind auch die schon bestehenden Regelungen, mit denen wir den verschiedenen Zielgruppen Wege eröffnen. Wer zum Beispiel aus dem Ausland einen Berufsabschluss mitbringt, hat einen Rechtsanspruch auf eine Gleichwertigkeitsfeststellung. Die Zielgruppen muss man aber natürlich erst einmal ermitteln und ein entsprechendes Verfahren anstreben. Der Anspruch gilt auch für Flüchtlinge, die mangels Zeugnissen

und Dokumenten ihren Abschluss nicht nachweisen können. Für sie ist allerdings eine Qualifikationsanalyse erforderlich, die wiederum ohne Deutschkenntnisse nicht erfolgreich zu durchlaufen ist.

Auch an diesem Beispiel zeigt sich: Die Sprache ist die elementare Voraussetzung für eine gelingende Integration – beruflich wie gesellschaftlich. Wenn mir Mitarbeiter von Jobcentern erzählen, dass bei manchen Kunden die Bereitschaft zum Erlernen der deutschen Sprache fehlt, erfüllt mich das mit großer Sorge. In bestimmten Kulturkreisen herrscht noch immer das klassische Rollenbild, nach dem die Frau ausschließlich die Kinder und den Haushalt versorgt und deshalb die deutsche Sprache nicht lernen möchte oder soll. Für das Thema Sprachförderung brauchen wir mehr Verbindlichkeit.

G.I.B.: Welche Rolle könnte in dem von Ihnen geforderten Handlungskonzept das Handwerk spielen? Wie positionieren Sie sich und die von Ihnen vertretenen Betriebe?

Andreas Oehme: Wir haben angeboten, an einem solchen Konzept mitzuwirken. Die Betriebe könnten schon in einer frühen Phase einsteigen. Zunächst müssen natürlich bestimmte Abläufe miteinander verzahnt werden und die jungen Flüchtlinge einige grundlegende Sprachkenntnisse erwerben. Eine Sprache lernt man aber am besten nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis. Deshalb können Bildungsmaßnahmen oder Praktika schon in einem frühen Stadium sinnvoll sein. Ein gravierendes Problem besteht darin, dass die jungen Flüchtlinge zwar grundsätzlich nach drei Monaten eine Arbeitserlaubnis bekommen könnten, dies jedoch meistens sehr viel länger dauert, weil die Ausländerbehörden als Entscheidungsträger derzeit hoffnungslos überlastet sind.

Sehr vernachlässigt wurde bislang der Blick auf die Flüchtlinge, die schon vor einigen Jahren zu uns ge-

kommen sind, – wenn auch nicht in so großer Zahl wie zuletzt. Inzwischen gibt es vom Land sogar Sprachförderangebote ausschließlich für Flüchtlinge aus 2015. Da fragen wir uns: Wie passt das?

G.I.B.: Was ist denn aus den Flüchtlingen geworden, die schon seit längerer Zeit in Deutschland leben?

Andreas Oehme: Für diese Gruppe gab es nicht so viele Angebote zur Qualifizierung. Sonst würde man sie nicht in den jüngst geschaffenen Programmen wiederfinden. Ein Beispiel: Als die Handwerkskammern in Dortmund und Köln im letzten Jahr die ersten Projekte mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) aufgelegt haben, waren viele Teilnehmer Flüchtlinge aus den Vorjahren. Auch sie hatten keine fundierten Sprachkenntnisse. Die Projekte liefen über neun Monate mit dem Ziel, junge Flüchtlinge für eine Ausbildung zu qualifizieren. Vormittags stand Deutschunterricht auf dem Plan und für den Rest des Tages Berufsorientierung. Das Projekt war also eine für längere Zeit angelegte Kombimaßnahme, was auch sinnvoll ist. Denn monatelanger Sprachunterricht von morgens bis abends ist genauso wenig zielführend wie ein kurzer Crashkurs über vielleicht 100 Stunden.

Zur erfolgreichen Integration von Flüchtlingen ist grundsätzlich ein systematisches Interventionsmanagement mit verbindlichen Angeboten erforderlich. Derzeit haben Flüchtlinge in ihren Unterkünften viel zu viele Leerlaufzeiten, in denen sie nichts für ihre gesellschaftliche und berufliche Integration tun können.

G.I.B.: Wie können denn junge Flüchtlinge an das duale Ausbildungssystem herangeführt werden?

Andreas Oehme: Zuversichtlich bin ich für die Jugendlichen, die wir bis zur siebten oder achten Klasse in unser Regelschulsystem einbinden können. In dem Alter nehmen die Jungen und Mädchen viel auf und lernen schnell.

Deutlich mehr Probleme sehe ich für die Schülerinnen und Schüler der internationalen Förderklassen in den Berufskollegs. Das Konzept eines einjährigen Bildungsgangs halte ich für falsch. In einem Jahr lässt sich ein neu angekommener junger Flüchtling nicht ausreichend mit Sprache und Berufsorientierung auf eine anschließende Ausbildung oder Beschäftigung vorbereiten. Meistens führt dies in der Praxis dazu, dass diese Teilnehmer das Schuljahr wiederholen.

Die Sonderzielgruppe der jungen Flüchtlinge, die in ihrer Heimat so gut wie keine Schulbildung genossen haben oder sogar Analphabeten sind, muss man sicherlich separat betrachten.

Grundsätzlich bin ich der Meinung, dass wir junge Menschen mit Schulunterricht und gezielten Angeboten für Ausbildung und Beruf fit machen können. Wir wissen aber gar nicht genau, wie jung oder alt

Im Vordergrund müsste stehen: Wie bekommt der junge Mensch das für ihn passende Angebot?

die geflüchteten Menschen tatsächlich sind und welche Voraussetzungen sie mitbringen. Es gibt darüber keine zuverlässige Statistik. Vor Kurzem habe ich eine Übersicht der Arbeitsverwaltung aus Ostwestfalen gesehen, nach der nur 66 von 800 Flüchtlingen jünger als 20 waren. Mehr als die Hälfte der Flüchtlinge war 20 bis 29 Jahre alt. Beim Sprachniveau erfüllten nur 200 Flüchtlinge die Kriterien für A1. Bei 350 von ihnen lag das Niveau unter A1, keine 50 hatten bessere Sprachkenntnisse als A1 und über den Rest hatte man keine Angaben.

Auch wenn diese Statistik nicht repräsentativ sein kann, ist klar: Die meisten Flüchtlinge sind volljäh-

rig, schätzungsweise jeder Vierte ist 18 bis 25 Jahre alt. Sie bilden die Risikogruppe. Für sie gibt es weder eine Schulpflicht noch irgendwelche andere Pflichten – jedenfalls nicht, bis über den Asylantrag entschieden ist.

Bei vielen der jungen Flüchtlinge ist das wahre Alter gar nicht genau zu ermitteln. So werden auch ältere Schüler schon mal ins Berufskolleg aufgenommen, wo die Kapazitäten inzwischen langsam erschöpft sind. Diese Kapazitäten werden aber dringend benötigt. Denn die Berufsschulen haben für die Ausbildung eine exponierte Bedeutung. Umgekehrt verlieren wir junge Menschen, die wir nicht in den Arbeitsmarkt integrieren können. Deshalb fordern wir, die Schulpflicht auf 18- bis 25-jährige Flüchtlinge zu erweitern. Die Diskussion in dieser Frage ist aber festgefahren. Das Land ist der Meinung, dass man die Schulpflicht nicht für eine bestimmte Gruppe verlängern kann.

G.I.B.: Ist dieses Argument denn falsch?

Andreas Oehme: Wir fordern ja gar nicht, die Schulpflicht generell für alle Flüchtlinge von 18 bis 25 zu erweitern. Wir möchten die Entscheidung von bestimmten Kriterien abhängig machen: zum Beispiel davon, ob ein Flüchtling bislang noch keinen Schulabschluss erwerben konnte. Auch für Schulabgänger aus dem deutschen Schulsystem mit vergleichend schlechter Ausgangslage wäre die Ausweitung der Schulpflicht sinnvoll. Für diese Konstellationen halten wir ein verbindliches Angebot für unbedingt erforderlich. Nur so können wir die jungen Leute mit unserem Bildungssystem und unserer Lern- und Arbeitskultur vertraut machen. Nur so werden sie perspektivisch als Fach- oder Führungskräfte in Deutschland arbeiten können.

Die Schülerinnen und Schüler müssten nicht zwingend alle am Berufskolleg unterrichtet werden. Auch an Abendschulen ist Unterricht möglich – sogar tags-

über, was ich bis vor Kurzem gar nicht wusste. An den Abendschulen gibt es nur bestimmte bürokratische Hürden, die beseitigt werden müssten, damit sie Flüchtlinge aufnehmen könnten. Wo die Schulpflicht erfüllt wird, ist für uns nicht entscheidend. Wichtig ist ein verpflichtendes Angebot, das jungen geflüchteten Menschen die Sprache, Kultur und Regeln unseres Zusammenlebens vermittelt.

Eine andere Hürde ist bei der Einstiegsqualifizierung (EQ) zu meistern, die sehr hilfreich für die Vorbereitung einer Ausbildung ist. Bislang hat das Schulministerium bestimmt, dass die Teilnehmer der EQ die Fachklasse des angestrebten Berufs besuchen. Dafür sind aber diejenigen Flüchtlinge, die nur sehr schlecht Deutsch sprechen, nicht geeignet. Für sie bräuchten wir ergänzende Lerngruppen mit intensivem Deutschunterricht. Auch in dieser Frage ist das Ministerium derzeit nicht offen.

G.I.B.: Welche positiven Beispiele können Sie hervorheben?

Andreas Oehme: Die sieben Handwerkskammern in NRW haben Erfahrungen in der Entwicklungshilfe und damit schon Qualifizierungsarbeit für Gruppen aus dem Ausland geleistet und sind auf das Zukunftsthema „Integration von Flüchtlingen“ allein dadurch vorbereitet. Vor allem die Projekte der Handwerkskammern in Dortmund und Köln, die ich eben schon erwähnt habe, stelle ich gerne als positive Beispiele heraus.

Das Konzept ihrer Projekte ist aber nicht auf alle Flüchtlinge übertragbar. In Köln und Dortmund hat man selektiert und die Teilnehmer für die zur Verfügung stehenden Plätze ausgewählt: nach dem Potenzial der Interessenten im Verhältnis zu den zur Verfügung stehenden Berufsfeldern und Bildungstätten. Auf dieser Basis lässt sich in neun Monaten Projektzeit einiges bewirken: sowohl beim Sprachniveau als auch in Sachen Berufsorientierung.

Die Lerneffekte solcher Projekte sind auch für die Initiatoren wichtig. In Köln und Dortmund gab es vereinzelt Zuweisungsbescheide der Kommunen für Flüchtlinge, die in der jeweiligen Stadt gar nicht gemeldet waren, sondern nur bei Verwandten wohnten. Auch gab es Probleme, wenn es darum ging, eine Beschäftigungserlaubnis für ein Praktikum in einem Betrieb zu bekommen.

Problematisch ist der Ausschluss von ausbildungs begleitenden Hilfen für Teilgruppen der Flüchtlinge. Die Diskussion, wer mit welchem Status welches Förderinstrument in Anspruch nehmen darf, wird schon lange geführt. Vor Ort gibt es kein Verständnis dafür, dass die öffentliche Hand hilfebedürftige Flüchtlinge nicht fördert, weil sie (noch) nicht als asylberechtigt anerkannt sind, aber eine Ausbildung absolvieren dürfen.

G.I.B.: Erwarten Sie hier Verbesserungen durch das neue Integrationsgesetz?

Andreas Oehme: Davon gehe ich aus. Es wurde zumindest angekündigt, dass es bei den unterstützenden Leistungen für Auszubildende Verbesserungen geben soll.

Die politischen Diskussionen zwischen den unterschiedlichen Ressorts verdeutlichen immer wieder ein großes Dilemma: Es ist sehr schwierig, Unterstützung für Geduldete durchzusetzen, die eigentlich ausreisepflichtig sind. Grundsätzlich brauchen wir schnelle Entscheidungen über den Asylanspruch, um den Berechtigten eine Bleibeperspektive zu bieten und die anderen konsequent in ihre Heimat zurückzuführen. Wenn aber geduldete Menschen jahrelang in Deutschland leben, darf man ihnen die Hilfe nicht verweigern, nur weil ihre Ausreise aus unterschiedlichen Gründen nicht möglich ist. Ihnen muss man genauso Zugänge zu Qualifizierung und Beschäftigung öffnen.

Die Denkweise in dieser Frage unterliegt derzeit einem Veränderungsprozess: Bis vor Kurzem galt es als selbstverständlich, dass Geduldete nicht ar-

beiten dürfen. Eine Erlaubnis war eine Belohnung. Das wird von Ausländerbehörden bestätigt. Mit geänderter Rechtslage muss sich nun auch eine Behörden-Kultur ändern. Das funktioniert aber verständlicherweise nicht von heute auf morgen.

G.I.B.: Nicht als asylberechtigt anerkannte junge Menschen sollen nach dem neuen Integrationsgesetz für die drei Jahre ihrer Ausbildung und zwei Folgejahre einen sicheren Aufenthaltsstatus bekommen. Wie ist Ihre Position zu dieser „3+2“-Regelung?

Andreas Oehme: Diese neue Regelung – inzwischen nennen wir sie „Ausbildung plus zwei Jahre“ – haben wir vehement gefordert. Die Betriebe werden sehr davon profitieren, denn sie bekommen für fünf Jahre Planungssicherheit. Früher ist es immer wieder mal vorgekommen, dass ein junger Flüchtling von heute auf morgen nicht mehr in den Betrieb kam und niemand wusste, wo er war. Nach ein paar Tagen voller Recherche und Sorgen stellte sich dann heraus, dass der Jugendliche abgeschoben wurde. Solche Ereignisse verbreiten sich wie „Lauffeuer“ und schrecken einen Unternehmer natürlich davon ab, einen Auszubildenden einzustellen, dessen Verbleib in Deutschland völlig ungewiss ist.

Diese Unsicherheit soll durch das geplante Integrationsgesetz zum Glück beseitigt werden. Da eine Ausbildung sich für einen Betrieb erst dann rechnet, wenn der Lehrling auch nach der Prüfung noch eine gewisse Zeit im Unternehmen verweilt, garantiert die neue Regelung den gesicherten Aufenthalt auch noch für zwei Folgejahre.

Ein anderes Thema in diesem Zusammenhang ist die Altersgrenze bei geduldeten Flüchtlingen. Ob sich daran etwas ändert, ist mir noch nicht bekannt. Wer nicht älter als 21 ist, erhält ja schon seit dem letzten Jahr bis zum Ende seiner Ausbildung ein Bleiberecht in Deutschland. Dabei wird die Duldung nach erfolgreichem Abschluss eines Ausbildungsjahres je-

weils um ein weiteres Ausbildungsjahr verlängert. Die Altersgrenze von 21 ist für mich nicht nachvollziehbar und sollte abgeschafft werden.

Das Ausländerrecht ist sehr komplex. Für geduldete Flüchtlinge gibt es weitere Sonderregelungen: Sie könnten theoretisch mit Zustimmung der Ausländerbehörde schon direkt nach ihrer Einreise eine Ausbildung aufnehmen und sind nicht an die Wartezeit von drei Monaten gebunden, die normalerweise für Asylbewerber gilt.

Der Westdeutsche Handwerkskammertag hat für Personalentscheider und Vermittler auf seiner Homepage www.whkt.de unter dem Register „Aus- und Weiterbildung“ einen Leitfaden veröffentlicht und darin alle Dokumente zusammengestellt, mit denen ein ausländischer Mitbürger gegenüber einem Betrieb seine Beschäftigungserlaubnis nachweist. Dieser Leitfaden ist in Deutschland einmalig.

G.I.B.: Es gibt bereits Programme zur Integrationshilfe, an denen das Handwerk direkt beteiligt ist. Wie sind PerjuF-H und BOF in Nordrhein-Westfalen angelaufen?

Andreas Oehme: PerjuF-H steht für „Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk“. In dieser Maßnahme sammeln junge Leute vier bis sechs Monate lang erste Erfahrungen in verschiedenen Berufsfeldern und bekommen so einen umfassenden Einblick in das deutsche Ausbildungs- und Beschäftigungssystem. Unser Dachverband hat das Programm mit der Bundesagentur für Arbeit initiiert. Denn das Handwerk verfügt über eine hervorragende öffentliche Bildungsinfrastruktur und auch über gute Anschlussperspektiven. Nach dem letzten Bundesbildungsbericht gibt es etwa 41.000 unbesetzte Ausbildungsplätze, viele davon im Handwerk.

Als Zielsetzung für das neue Projekt wurde die Vergabe von 10.000 Plätzen ausgegeben. Der Startschuss

ist schon erfolgt. Richtig ins Rollen kommt PerjuF-H aber erst ab dem Herbst und im nächsten Jahr, wenn sehr viele Flüchtlinge aus den Jugendintegrationskursen in die Ausbildungsvorbereitung übergehen. Das ist die eigentliche Zielgruppe.

Das BMBF-Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge – BOF“ ist nach den Integrationskursen und PerjuF-H die dritte Stufe der Initiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“. Dieses Projekt soll junge Flüchtlinge für eine betriebliche Ausbildung im Handwerk fit machen. BOF bereit die jungen Leute 13 Wochen lang gezielt auf bis zu drei Ausbildungsberufe ihrer Wahl vor: und zwar in Werkstätten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten der Handwerksorganisationen und in Betrieben vor Ort. Zunächst testen die jungen Flüchtlinge in Lehrwerkstätten, ob die ausgewählten Berufe tatsächlich ihrer Neigung und ihren Fähigkeiten entsprechen. Danach erproben sie sich in ihrem Wunschberuf im Betrieb – stets mit einer intensiven, individuellen Begleitung. Zum Schluss sollten alle Jugendlichen, die die Voraussetzungen erfüllen, in ein Ausbildungsverhältnis übernommen werden.

G.I.B.: Bei den Projekten müssen vielfältige Aktivitäten verschiedener Institutionen miteinander verzahnt werden. Kommen Ihnen unter diesem Aspekt die Erfahrungen aus dem erprobten Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ zugute?

Andreas Oehme: Bedingt. Es gibt noch viele andere Akteure, die in dieses große Aufgabenfeld involviert sind, zum Beispiel aus den Migrantenberatungsstellen, aus der Flüchtlingshilfe und den Ausländerämtern. In vielen Regionen wurden „runde Tische“ eingerichtet. Teilweise stellen wir fest, dass es schon schwierig ist, die Abstimmung zwischen verschiedenen Ämtern derselben Stadtverwaltung hinzubekommen. Vor allem in den großen Städten ist das nicht einfach. Auch die KAoA-Struktur ist nicht überall gleich fortgeschritten. Ein vorbildliches Netzwerk hat sich zum Beispiel in Ostwestfalen entwickelt.

Man darf auch nicht vergessen, dass KAoA sich bislang auf die berufliche Orientierung konzentriert und nicht auf die konkrete Fragestellung: Wie bekommt der einzelne junge Mensch das für ihn passende Angebot? Dieses Thema müssten wir nicht nur angesichts der Flüchtlingsproblematik viel mehr in den Vordergrund stellen. Auf Landesebene sieht man dafür aber noch nicht die notwendige Dringlichkeit.

G.I.B.: Benötigt ein junger Flüchtling einen persönlichen Ansprechpartner, der ihn während der verschiedenen Qualifizierungsschritte individuell begleitet?

Andreas Oehme: Auf jeden Fall. Es gibt ja schon Paten, die sich um Flüchtlinge kümmern. Das ist ein guter Ansatz. Diese Paten müssen für ihre Aufgaben aber auch qualifiziert werden. Denn es ist nicht hilfreich, Unwissende gutmütig Flüchtlinge begleiten zu lassen. Wir benötigen neue Strukturen. Die Willkommenslotsen aus dem Bundesprogramm „Passgenaue Besetzung“ sind ein wichtiger Schritt auf diesem Weg. Diese Lotsen sollen in erster Linie Unternehmen motivieren und beraten. Solche Lotsen brauchen wir auch für die jungen Flüchtlinge, vor allem für die unbegleiteten, die in großer Zahl nach Deutschland kommen.

G.I.B.: Wie sehen die Planungen des WHKT zur Integration von Flüchtlingen in das Handwerk mit Blick auf die nächsten Jahre aus?

Andreas Oehme: Neue Maßnahmen planen wir momentan nicht, denn die Angebote, die bislang zum Teil zaghafte konzipiert wurden und angelaufen sind, müssen erst einmal forciert umgesetzt werden. Eine Kernaufgabe sehe ich darin, den jungen geflüchteten Menschen den Stellenwert von beruflicher Bildung in unserem Land zu vermitteln. Diese große Herausforderung kennen wir schon aus unseren Erfahrungen mit vielen Migrantenfamilien, die in Deutschland angesehene Handwerksberufe für eine eigene Berufskarriere nicht einschätzen

können. Selbst innerhalb der EU definiert jedes Land Handwerk für sich selbst. In Frankreich gilt zum Beispiel jeder Kleinbetrieb als Handwerk, egal aus welcher Branche. In Ungarn ist das Handwerk in erster Linie auf das Kunsthandwerk fokussiert. Wir sind natürlich stolz auf die hohe Bedeutung des Wirtschaftssektors Handwerk in Deutschland. Unsere starke Stellung müssen wir noch viel mehr nach außen tragen und vor allem den jungen geflüchteten Menschen vermitteln. Möglicherweise werden wir dafür auch arabische Medien nutzen.

Flüchtlinge mit einem guten Bildungsstand streben zudem eher ein Studium als eine Ausbildung an, weil es eine duale, vom Betrieb verantwortete Ausbildung im Herkunftsland nicht gibt. Hier gibt es noch viel zu tun.

Der WHKT als Koordinierungsstelle für das Netzwerk IQ setzt sich für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ein, z. B. durch Beratung und Qualifizierung sowie den aktuellen Aufbau einer Datenbank mit interessierten Betrieben zur Vermittlung an Flüchtlinge (www.iq-nrw.de).

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767-152

m.keuler@gib.nrw.de

Christiane Siegel

Tel.: 02041 767-205

c.siegel@gib.nrw.de

KONTAKT

Andreas Oehme, Geschäftsführer

Westdeutscher Handwerkskammertag

Sternwartstraße 27 – 29

40223 Düsseldorf

Tel.: 0211 30 07-735

andreas.oehme@whkt.de

„One Step up“

„Zweite Chance Berufsabschluss NRW“: Aufbau eines regionalen Unterstützungssystems

Jüngere Menschen ohne berufsqualifizierenden Abschluss sind häufiger arbeitslos, seltener in Vollzeit beschäftigt und geringer entlohnt als Fachkräfte. Die Möglichkeiten zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses werden – insbesondere vor dem Hintergrund des prognostizierten Fachkräftemangels – bislang nur unzureichend genutzt. Das Büro für berufliche Bildungsplanung R. Klein & Partner GbR (bbb) in Dortmund hat im Rahmen des vom MAIS NRW initiierten Projekts „One Step up – Unterstützungssystem Zweite Chance Berufsabschluss NRW“ erstmals die bestehenden Möglichkeiten zum nachträglichen Erwerb systematisch aufgezeigt und zugleich Erfolgskriterien für den Aufbau eines nachhaltigen Beratungs- und Maßnahmenangebots für die berufsabschlussorientierte Nachqualifizierung in den Regionen entwickelt.

Für ein Land wie Deutschland, das seit Jahren über Fachkräftemangel klagt, sind die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelten Zahlen erstaunlich: Mehr als zwei Millionen junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 34 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Zu ihnen zählen Menschen, die aufgrund einer vormals ungünstigen Lage am Ausbildungsmarkt keinen Ausbildungsplatz finden konnten, aber auch junge Menschen, die eine Ausbildung oder ein Studium abgebrochen haben, sowie Menschen mit einer im Ausland erworbenen Berufsbildung, die in Deutschland nicht anerkannt wird.

Viele von ihnen sind arbeitslos, andere haben einen Job gefunden: So hatten 2014 immerhin rund 822 000 der knapp 6,3 Millionen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen keinen Berufsabschluss. Im selben Jahr waren in NRW 426.809 Menschen ohne Berufsausbildung arbeitslos gemeldet. Das besondere Problem dabei: Während die Zahl der jüngeren arbeitslosen Fachkräfte in den vergangenen zehn Jahren erheblich gesunken ist, stieg die Zahl der jüngeren Arbeitslosen ohne Berufsausbildung

deutlich an. Damit gehören An- und Ungelernte bzw. formal gering qualifizierte Beschäftigte und Erwerbslose unverändert zu den Verlierern am Arbeitsmarkt.

Das gilt auch für ihre Teilhabe an Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen in Betrieben sowie für ihre Weiterbildungsbeteiligung als Arbeitslose. Zur Illustration: Nach Angaben der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit gab es auf das Jahr 2014 hochgerechnet im SGB II (ohne zkt) und SGB III insgesamt lediglich 7.839 Eintritte von gering qualifizierten Teilnehmern abschlussorientierte FbW-Maßnahmen (einschließlich Reha). Die prekäre Lage Arbeitsloser ohne Berufsabschluss wird so zementiert.

Was fehlt, ist ein verlässliches, nachhaltiges und flächendeckendes System der Förderung und Unterstützung bei der Nachqualifizierung gering qualifizierter Beschäftigter und Erwerbsloser. Um das zu ändern, hatte das MAIS NRW mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des ESF das Projekt „One Step up – Unterstützungssystem Zweite Chan-



ce Berufsabschluss NRW“ initiiert. Ziel des vom Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb) in Dortmund durchgeführten Projekts war, alle bestehenden Möglichkeiten zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses erstmals systematisch zu erfassen und zugleich Erfolgskriterien zu benennen für die nachhaltige Implementation eines verlässlichen und nachhaltigen Beratungs- und Maßnahmenangebots für die berufsabschlussorientierte Nachqualifizierung in den Regionen.

Die vielschichtigen Erwartungen der Landesregierung an das Projekt bringt Reinhard Völzke vom MAIS NRW auf den Punkt: „Wir wollten genau wissen, welche Wege bildungsinteressierten Bürger-

Foto: iStock/Portra

rinnen und Bürgern offenstehen, die einen Berufsabschluss nachholen wollen. Darunter sind nicht nur Arbeitsuchende, sondern auch viele Beschäftigte – eine bislang vernachlässigte Gruppe. Um sie alle müssen wir uns stärker als in der Vergangenheit bemühen, denn der Bedarf der Betriebe an gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wächst. Zudem werden auch Einfacharbeitsplätze immer komplexer und damit steigen die Ansprüche auch an gering qualifizierte Personen. Es gibt also ein klares ökonomisches Interesse an Nachqualifizierung. Aber wir wollen auch, dass alle in unserem Land lebenden Menschen die in ihnen angelegten Talente und Potenziale entfalten können, auch jene, die im Beschäftigungssystem weit unterhalb ihrer Möglichkeiten tätig sind. Das nordrhein-westfälische Leitbild ‚Kein Kind zurücklassen‘ lässt sich also auch auf Erwachsene übertragen.“

Nachträglicher Erwerb eines Berufsabschlusses

Fünf Wege zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses gibt es im Regelsystem der beruflichen Bildung in Deutschland, hat das Projekt herausgefunden. Dazu zählen die Umschulung als Vollzeitmaßnahme bei einem Bildungsträger, die einzelbetriebliche Umschulung, die Vorbereitung auf die Externenprüfung, die abschlussorientierte modulare Nachprüfung sowie die Gleichwertigkeitsprüfung.

Die erste Möglichkeit ist die Umschulung als Vollzeitmaßnahme bei einem Bildungsträger. Sie erfordert Engagement, Selbstdisziplin und qualifizierte Unterstützung, eine Unterstützung, die bei vielen professionellen Bildungsträgern zu finden ist. Die Erfolgsaussichten sind ausgesprochen gut.

Rund 98 Prozent aller Umschülerinnen und Umschüler schaffen die Abschlussprüfung im ersten Anlauf, und auch die Abbrecherquote ist hier mit 7 Prozent im Vergleich zu ca. 25 Prozent in dualen Ausbildungen äußerst gering.“

Eine weitere Möglichkeit ist die betriebliche Einzelumschulung. Wie sie konkret aussehen kann, zeigt ein praktisches Beispiel: Während der Umschulung übernahm das Jobcenter die Kosten für den Lebensunterhalt, die Miete und die Prüfungsgebühren, der Betrieb zahlte eine geringe Zusatzvergütung. Das Jobcenter zeigte sich erfreut darüber, dass die Arbeitgeber die Bedeutung der Ausbildung eigener Fachkräfte erkannt haben und durch die Unterstützung des Jobcenters auch Kandidaten berücksichtigen, die vielleicht nicht ohne Weiteres für eine einzelbetriebliche Umschulung in Betracht gekommen wären. In der Praxis finden sich viele unterschiedliche Modelle. So kann auch der Arbeitgeber die festgelegte Ausbildungsvergütung zahlen, das Jobcenter verrechnet die Vergütung mit dem Einkommen abzüglich des Eigenbetrags oder der Arbeitgeber zahlt die erwähnte geringe Zusatzvergütung.

Ein weiterer Weg zum Berufsabschluss ist die Vorbereitung auf die Externenprüfung. Zielgruppe sind Menschen mit langjähriger und einschlägiger Berufserfahrung, jedoch ohne anerkannten Berufsabschluss. Die Teilnahmevoraussetzung orientiert sich an der Berufspraxis, die mindestens das Ein- und einhalbfache der Regelausbildungszeit betragen muss. Von diesem Nachweis kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn der Bewerber Zeugnisse vorlegt oder auf andere Weise glaubhaft macht, dass er die berufliche Handlungsfähigkeit erwor-

ben hat, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Um sich auf eine solche Prüfung vorzubereiten, können entsprechende Vorbereitungskurse besucht werden, die je nach persönlichen Voraussetzungen gefördert werden können. Es ist dringend empfohlen, vor der Anmeldung zur Externenprüfung eine Beratung bei der Stelle, die Externenprüfungen abnimmt (in der Regel die Kammern), in Anspruch zu nehmen.

Auch die abschlussorientierte modulare Nachprüfung ist eine Möglichkeit, in verkürzter Zeit durch die Externenprüfung einen Berufsabschluss nachzuholen. Das Angebot richtet sich an An- und Ungelernte, die nur Teile eines Berufsabschlusses benötigen, um zur Prüfung zugelassen zu werden. Unter Berücksichtigung langjähriger Praxiserfahrungen und mithilfe von Zeugnissen und anderen Nachweisen werden zuvor Qualifikationen ermittelt und ein Qualifizierungsplan wird erstellt. In einem anschließenden Kompetenzfeststellungsverfahren wird die Übereinstimmung der tatsächlichen Fertigkeiten mit den Arbeitszeugnissen festgestellt und auf dieser Grundlage der Qualifizierungsbedarf erarbeitet. Am Ende steht auch hier die Abschlussprüfung vor der jeweiligen Kammer.

Der fünfte Weg schließlich ist die Gleichwertigkeitsprüfung. Sie richtet sich insbesondere an Drittstaatenangehörige mit im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen, die in Deutschland arbeiten möchten, aber keine oder nur unzureichende schriftliche Nachweise über ihre Qualifikation vorlegen können. Entspricht die ausländische Qualifikation nicht vollständig dem deutschen Referenzberuf, so wird im Anerkennungsverfahren geprüft und bescheinigt, welche fachlichen Kenntnisse und Berufserfahrungen die zugewan-

derte Fachkraft hat und was im Vergleich zur deutschen Ausbildung fehlt. Absolvierten die Anerkennungssuchenden eine Anpassungsqualifizierung, in der das fehlende Wissen erworben wird, kann auch ihnen eine volle Gleichwertigkeit zuerkannt werden.

Zentrale Erfolgsindikatoren – konkrete Handlungsoptionen

Bei der bloßen Beschreibung bestehender Möglichkeiten zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses hat es das Projekt nicht belassen, sondern zugleich konkrete Erfolgskriterien für die Implementation eines flächendeckenden Förder- und Unterstützungssystems bei der Nachqualifizierung gering qualifizierter Beschäftigter und Erwerbsloser benannt. Für die Projektbeteiligten des Büros für berufliche Bildungsplanung ist klar, dass das Ziel „Zweite Chance Berufsabschluss“ eine arbeits- und bildungspolitische Strategie über alle Ebenen hinweg sowie eine öffentlichkeitswirksame Kampagne erfordert. Dazu könnten das Land NRW, Sozialpartner, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW, Kammern und weitere Akteure eine Vereinbarung treffen mit dem Ziel, dass alle Erwachsenen ohne Berufsabschluss, für die eine Erstausbildung nicht mehr infrage kommt und die einen Berufsabschluss erlangen wollen, auf ein Unterstützungssystem zurückgreifen können, um die Perspektiven für eine zweite Chance zum Erlangen eines Berufsabschlusses zu klären und Realisierungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Die konkrete Umsetzung geschieht vor dem Hintergrund der jeweiligen regionalen Wirtschaftsstrukturen und Arbeitsmarktgegebenheiten. Die 16 Arbeitsmarktregi-

onen bilden dabei das Referenzsystem, wobei in einzelnen Regionen darüber hinaus die Besonderheiten der unterschiedlichen kleinräumigeren Strukturen zu berücksichtigen sind. Darüber hinaus müssen von Anfang an alle relevanten Akteure einbezogen werden: Dazu braucht es keine neuen Arbeitsstrukturen, keine neuen „Runden Tische“ oder Ähnliches. In der Regel können bestehende Strukturen genutzt werden wie etwa die Fachkräftebündnisse, der „Runde Tisch“ Langzeitarbeitslosigkeit oder regionale Facharbeitskreise. Notwendig sind in jedem Fall verbindliche Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen, eine formulierte regionale strategische Ausrichtung, die Verständigung auf gemeinsame Qualitätskriterien und eine Kultur von Vertrauen und Verbindlichkeit unter den regionalen Akteuren.

Gregor Berghausen, Hauptgeschäftsführer der IHK Düsseldorf, und damit einer der wichtigen Akteure auch im Kontext der abschlussbezogenen Nachqualifizierung, fordert zudem „bundeseinheitliche Qualifizierungsstandards“ und ebenfalls „systematische Angebotsstrukturen“. Doch Systematisierung setzt für ihn Standardisierung voraus, davon könne heute keine Rede sein: „Heute entwickelt jede Arbeitsagentur, jedes Jobcenter in Abhängigkeit von der Bildungslandschaft vor Ort etwas Eigenes.“ Seine Kritik ergänzt er sofort um konstruktive Vorschläge: „Wir brauchen – vergleichbar dem dualen System der Berufsausbildung – eine über das Bundesinstitut für Berufsbildung standardisierte, bundeseinheitliche Struktur der beruflichen Nachqualifizierung, die mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern abzustimmen wäre. Die IHKn und HWKn haben jetzt in NRW im Bereich bestehender Teilqualifikationen einen entsprechenden Standard

definiert. Das ist ein erster Schritt. Bundeseinheitliche Standards könnten übrigens auch als Türöffner für innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen dienen. Damit lässt sich vielleicht nicht jeder spezielle Bedarf hundertprozentig decken, aber dafür hat man ein standardisiertes System.“

Ein weiteres von den Bildungsplanern des bbb identifiziertes Erfolgskriterium besteht darin, das Thema Nachqualifizierung fest in den bestehenden vielfältigen Beratungsstrukturen in NRW zu verankern, zum Beispiel in der Beratung zur beruflichen Entwicklung, der Weiterbildungs- bzw. Bildungsscheckberatung, der Qualifizierungsberatung KMU sowie der Qualifizierungsberatung für Unternehmen des Arbeitgeberservice und der IHK- bzw. HWK-Bildungsberatung. Die jeweiligen Akteure, z. B. Bildungsdienstleister benötigen Planungssicherheit und verlässliche Rahmenbedingungen. Sinnvoll sind in diesem Zusammenhang auch verbindliche Absprachen mit den örtlichen Jobcentern und Arbeitsagenturen, um die vorhandenen Beratungsressourcen der Integrationsfachkräfte und deren Expertise zu Bildungsvoraussetzungen, Lebenslagen und Motivation der arbeitssuchenden Kunden ebenfalls zu nutzen.

Unter Berücksichtigung der Interessen von Unternehmen und des Potenzials von Beschäftigten und Arbeitssuchenden ohne Berufsabschluss in der Region können Schwerpunktberufsfelder bestimmt werden, für die in einer konzertierten Strategie der regionalen Arbeitsmarktakteure spezielle berufsabschlussorientierte Nachqualifizierungsangebote entwickelt und realisiert werden.

Die fünf Wege zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses sowie sämtliche Erfolgskriterien hat das Büro für berufliche

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Peter Schäffer, Tel.: 02041 767-200, p.schaeffer@gib.nrw.de

KONTAKTbbb Büro für berufliche Bildungsplanung R. Klein & Partner GbR
Große Heimstraße 50, 44137 Dortmund**AUTOREN**

Rosemarie Klein, Tel.: 0231 589691-10, klein@bbbklein.de

Dieter Zisenis, Tel.: 0231 589691-14, zisenis@bbbklein.de

Paul Pantel, Tel.: 02327 8381518, paul.pantel@arcor.de

Bildungsplanung jetzt in einer eigenen Broschüre publiziert. Ihr Titel: „Zweite Chance Berufsabschluss NRW. Entwicklung und Umsetzung regionaler Angebote zur Nachqualifizierung“

„Eine Agenda 2020 muss auf Qualifizierung setzen“

Die neue Strategie erfordert Flexibilität aufseiten aller beteiligten Akteure. So verwies Roland Matzdorf auf der Abschlusskonferenz des Projekts auf die große Bedeutung der Regelsysteme SGB II und SGB III – „die großen Finanziere“ – in diesem Kontext, auch sie müssten sich bewegen: „Wir müssen die Systeme zum Tanzen bringen“ – hin zu einem neuen Paradigma von Qualifizierungen: „Ja, abschlussbezogen, aber in Etappen!“

Ein Umdenken aufseiten der Systeme – ist in der vom bbb publizierten Broschüre zu lesen, fordert auch Professor Gerhard Bosch, ehemaliger Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation: „Wegen der einst hohen Arbeitslosigkeit lag der Schwerpunkt der Agenda 2010 auf Vermittlung. Seitdem spielt abschlussbezogene Weiterbildung in SGB II und SGB III kaum mehr eine Rolle, obwohl die Menschen aufgrund der Heraufsetzung des Rentenalters länger im Erwerbsleben bleiben müssen – und das bei großen strukturellen Herausforderungen wie etwa Industrie 4.0. Allen Prognosen zufolge werden gerade im mittleren Segment der beruflich Qualifizierten Defizite entstehen und deshalb kann eine Agenda 2020 oder 2030 nicht nur auf Vermittlung, sondern muss auch auf Qualifizierung setzen und da sind gering qualifizierte ohne Zweifel ein wichtiges Potenzial.“

Arbeitsagenturen und Jobcenter sind offensichtlich darauf vorbereitet. Auf die Fra-

ge, ob es einen Paradigmenwechsel gibt – weg von der möglichst raschen Vermittlung, hin zu mehr Qualifizierung – antwortet Thomas Kleine von der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit: „Vermittlung hat den Vorrang vor den Leistungen. Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sind immer möglich, wenn sie für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt erforderlich sind. Mit unserer Ausrichtung auf wertvolle und nachhaltige Qualifizierungen bewegen wir uns in diese Richtung und sagen: Wenn die Möglichkeit besteht, unsere Kundinnen und Kunden über eine nachhaltige Qualifizierung dauerhaft in Arbeit zu bekommen, nutzen wir diese Chance. Tatsächlich versuchen wir, jedes Jahr immer ein paar Kunden mehr für abschlussorientierte Qualifizierungen zu gewinnen, und das gelingt uns auch.“

Dass „die Systeme“ dabei mitunter auch „unkonventionelle Wege“ gehen müssen, illustriert Cornelia Stolz, Fachbereichsleiterin Markt & Integration im Jobcenter Rhein-Sieg, am Beispiel des Einsatzes von Bildungsgutscheinen: „Sie sind regulär neutral auszuhändigen, das heißt: Der Kunde oder die Kundin sucht sich selbst einen Bildungsträger. Wenn wir aber in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren eine Qualifizierung planen, steht der Anbieter schon fest. Damit weichen wir streng genommen von den Vorgaben ab, aber anders funktioniert ein gemeinsames Vorgehen manchmal nicht.“

Unterstützung durch das Land NRW

Welche Unterstützung das Land beim Aufbau eines nachhaltigen Beratungs- und Maßnahmenangebots für die berufs-

abschlussorientierte Nachqualifizierung in den Regionen leisten kann, hat Reinhard Völzke vom MAIS NRW spezifiziert: „Über die Regionalagenturen wollen wir uns zunächst ein Bild verschaffen über die Entwicklungsbedarfe bestehender Beratungs- und Angebotsstrukturen in diesem Handlungsfeld. Des Weiteren wollen wir die regionalen Beratungsstrukturen und hier vor allem die Beratung zur beruflichen Entwicklung durch Fortbildungsangebote stärken und auf unserem Weiterbildungsberatungsportale einen Schwerpunkt zum Thema ‚Nachqualifizierung‘ eröffnen.“

Über die konkrete Funktion der Regionalagenturen im Handlungsfeld „Nachqualifizierung“ hat sich Birgit Steuer, Leiterin der Regionalagentur Köln, längst Gedanken gemacht: „Wir müssen zusehen, dass das Thema auf die Tagesordnung aller relevanten Gremien kommt. Vernetzung spielt dabei eine entscheidende Rolle – eine der genuinen Aufgaben einer Regionalagentur. Mit den vom Land NRW geförderten Beratungsstellen zur beruflichen Entwicklung, den Fachberatungsstellen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse und dem Bildungsscheck NRW stehen uns zudem optimal ausgestattete Einrichtungen bzw. Instrumente zur Verfügung, um das Thema in die Fläche tragen. Darüber hinaus können wir das Thema über Beispiele guter Praxis in Presse und Regionalsendern platzieren. So lassen sich Betriebe für Nachqualifizierung gewinnen. Die Beispiele können aber auch Menschen Mut machen, die noch unschlüssig sind, ob sie einen Berufsabschluss nachträglich erwerben sollen. Ihnen können wir zeigen: Nachqualifizierung lohnt sich auf jeden Fall!“

„Umwandlung von Minijobs: Es gibt genügend Ansatzpunkte!“

Interview mit Dr. Cordula Sczesny, Soziale Innovation GmbH, zum Projekt „Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – Auswirkungen auf die betriebliche Beschäftigungspolitik?“

G.I.B.: Frau Sczesny, Sie haben in den letzten Jahren intensiv das Thema der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung untersucht. Bei Ihrem jüngsten Projekt standen die Auswirkungen auf die betriebliche Beschäftigungspolitik im Fokus. Worum ging es in dem Projekt genau?

Dr. Cordula Sczesny: Nach unserem ersten Projekt zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, in dem wir die Projekte von vier Jobcentern evaluiert haben, hat uns das Arbeitsministerium nun beauftragt, uns genauer mit der Beschäftigungspolitik in ausgewählten Branchen zu beschäftigen. Wir haben uns auf drei Branchen konzentriert: auf den Einzelhandel, das Hotel- und Gaststättengewerbe und den Bereich Reinigung; diese drei Branchen deshalb, weil in ihnen die meis-

und mittlere Unternehmen (KMU) in den drei Branchen befragt, regional eingegrenzt auf Dortmund und den Kreis Unna, sodass ein städtischer und ein mehr ländlicher Bereich abgebildet ist. Bedingung war, dass die Unternehmen mindestens einen Minijobber beschäftigen.

Der zweite empirische Pfeiler bestand in vertiefenden Interviews in jeweils zehn Betrieben der drei Branchen. Bedingung war ebenfalls, dass sie Minijobber beschäftigen und auch, dass sie schon einmal einen Minijob umgewandelt haben. Diese Betriebe haben uns unsere Partner, das Jobcenter Dortmund und das Jobcenter Kreis Unna, vermittelt.

G.I.B.: Welche Partner haben das Projekt außerdem unterstützt?

Dr. Cordula Sczesny: Neben den beiden Jobcentern waren das der Handelsverband Westfalen Münsterland als Arbeitgeberverband für den Einzelhandel, die Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen sowie die Gebäudedienstleister als Arbeitgebervertreter, der DGB auf Gewerkschaftsseite und die Wirtschaftsförderung Dortmund als strategischer Partner.

Wenn wir nicht gewinnen konnten, war die DEHOGA, die auch einen grundsätzlich anderen Blick auf die Minijobs hat. Auf der Homepage der DEHOGA findet man einen Werbefilm für den Minijob, während der Einzelhandelsverband eher sagt: Die Einzelhändler können nicht darauf verzichten, aber so wenig wie möglich wäre gut. Die Kreishandwerkerschaft und die Gebäudedienstleister sind sich hingegen einig, dass der Minijob abgeschafft gehört. Die Position des DGB ist ohnehin klar: Jede Reduzierung ist eine gute Tat.

Stunden, und dann geh ich wieder.

ten Minijobs in NRW zu finden sind. Für uns ging es darum herauszufinden, ob sich in den Betrieben, die schon einmal Minijobs umgewandelt haben, die Beschäftigungspolitik insgesamt verändert – hin zu weniger Minijobs – oder ob sie umwandeln, wenn es gerade in einem Fall mal passt, ansonsten aber prinzipiell weiter auf Minijobs setzen.

G.I.B.: Wie sind Sie methodisch vorgegangen?

Dr. Cordula Sczesny: Das Projekt stützt sich auf zwei empirische Pfeiler. Wir haben 880 überwiegend kleine

G.I.B.: Kommen wir zu den Ergebnissen. Welche Rolle spielen die Minijobs in den von Ihnen untersuchten Unternehmen?

In den Betrieben betrachtet man die Minijobber oft als Aushilfen. Dann fühlt sich der Minijobber auch als Aushilfe. Und Aushilfe heißt: Ich komme für die paar



Dr. Cordula Sczesny, Geschäftsführerin
Soziale Innovation GmbH

Dr. Cordula Sczesny: Wir haben uns die betriebliche Beschäftigungspolitik angesehen, und welche Rolle Minijobs dabei spielen. Es ließen sich bestimmte Gruppen ausmachen. Im Einzelhandel beträgt in jedem dritten Unternehmen der Anteil der Minijobs an allen Arbeitsplätzen mindestens 50 Prozent. Um statistisch sauber zu arbeiten, müsste man das in Vollbeschäftigten-Einheiten umrechnen. Das lässt sich in der Befragung von KMUs aber nur schwer umsetzen, weil die nur die Köpfe der Belegschaft erfassen. Wichtig ist, dass in einer nennenswerten Anzahl der Betriebe der Anteil der Minijobber tatsächlich sehr hoch ist. – Und das finden wir in allen drei Branchen.

Wobei das Reinigungsgewerbe in dem Projekt eine Sonderrolle gespielt hat. Das erste Problem: Sind das eigentlich Handwerksbetriebe oder nicht? Viele Betriebe, die sich auf die Unterhaltsreinigung konzentrieren, sind keine Innungsbetriebe. Und gerade da ist das Gros der weiblichen Minijobber beschäftigt. Die Innungsbetriebe haben häufig auch den Bereich der Fassadenreinigung. Hier sind männliche Fachkräfte in Vollzeit die Regel. Sie sehen, das Reinigungsgewerbe ist sehr vielfältig – in Tätigkeiten, Beschäftigtenstruktur und Arbeitszeit. Im Verlauf des Projekts haben wir uns auf die Unterhaltsreinigung konzentriert.

G.I.B.: Wie begründen die Unternehmen in diesen Branchen, dass sie so massiv auf Minijobs setzen?

Dr. Cordula Sczesny: Verschiedene Studien zum Einsatz des Minijob-Modells haben ergeben, dass die Unternehmen das mit der Flexibilität begründen und damit, dass es wirtschaftlich günstiger ist. Auch wir haben im aktuellen Projekt intensiv nach den Gründen gefragt, auch konkret nach den Flexibilitäts- und Wirtschaftlichkeits-Argumenten. Wenn man das statistisch tiefer auswertet, stellen wir fest, dass jedes zweite Unternehmen keinen klaren Grund hat, warum der Minijob eingesetzt wird – wobei das von Branche zu Branche leicht variiert.

Wenn aber über alle Branchen betrachtet jedes zweite Unternehmen keinen wichtigen Grund nennen kann, ist das für die Argumentation der Umwandlung schon ein guter Ansatzpunkt. Wir führen das darauf zurück, dass es sich überwiegend um KMUs handelt; da ist oft eine strategische Beschäftigungspolitik gar nicht vorhanden. Wir haben in den vertiefenden Interviews Erklärungsmuster gefunden wie: Das machen wir schon immer so, das ist in unserer Branche üblich, das habe ich von meinem Vorgänger übernommen, das hat sich so eingespielt. Allesamt viel weniger strategisch reflektierte Gründe, als wir allgemein annehmen würden.

In dieser Frage haben die Unternehmen Beratungsbedarf. Das könnten die Verbände übernehmen, aber auch Externe zum Beispiel in Form einer Potentialberatung.

Für die Handlungshilfen, die wir im Rahmen des Projekts erstellt haben, haben wir deshalb bewusst auch größere Unternehmen eingebunden, deren Personalpolitik strategischer angelegt ist. Und es ist sicher kein Zufall, dass wir große Einzelhandelsunternehmen gefunden haben, die in den letzten Jahren bewusst den hohen Anteil an Minijobbern von Jahr zu Jahr systematisch prozentual heruntergefahren haben. Diese Unternehmen sagen: Es ist wirtschaftlich nicht günstiger, mit Minijobs zu arbeiten und wir brauchen in unseren kleinen Filialen mehr Mitarbeiter, die sich mit dem Betrieb identifizieren. Wir müssen gute Mitarbeiter binden. Die Verlässlichkeit ist höher, wenn wir Mitarbeiter entwickeln.

Jetzt kann man sagen: Das gilt für die großen Unternehmen, die kleinen unterliegen ja ganz anderen Voraussetzungen. Doch das stimmt nur bedingt. Wenn wir uns die kleinen Filialen der Großunternehmen



Foto: Werner Bachmeier

ansetzen, zählen wir dort weniger Mitarbeiter als in vielen mittelständischen Betrieben. – Die Kleinen können also davon lernen.

G.I.B.: Für wie viele Unternehmen ist denn eine Umwandlung denkbar?

Dr. Cordula Sczesny: Zunächst war für uns interessant, dass rund 38 Prozent der befragten Betriebe in den letzten drei Jahren schon einmal Minijobs umgewandelt haben. Obwohl viele die Umwandlung nicht als erstes Gebot sehen, ist es also schon passiert. Ein Drittel sagt auch, dass sie weiterhin umwandeln und den Anteil an Minijobbern systematisch reduzieren möchten.

G.I.B.: Was sind die wichtigsten Gründe für Unternehmen in den untersuchten Branchen, Minijobs umzuwandeln?

Dr. Cordula Sczesny: Mir fällt zuerst das Zitat eines Café-Besitzers ein, der sagte: „Ich habe viele Minijobs, aber ich würde gerne umwandeln, weil ich mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am ruhigsten schlafen kann.“ Das soll natürlich nicht heißen, dass Minijobberinnen und -jobber keine gute Arbeit leisten, aber in den Betrieben betrachtet man die Minijobber oft als Aushilfen. Dann fühlt sich der Minijobber auch als Aushilfe. Und Aushilfe heißt: Ich komme für die paar Stunden, und dann geh ich wieder. Viele Geschäftsinhaber sagen: Wenn ich den Job in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandle, merke ich den Wandel beim Mitarbeiter. Er schaut dann über den Tellerrand hinaus.

Das meistgenannte Argument ist also, gut eingearbeitete Mitarbeiter, die sich mit dem Unternehmen iden-

tifizieren, zu binden – gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und auch der Schwierigkeit für diese Branchen, überhaupt gute Mitarbeiter zu gewinnen. Interessanterweise haben wir herausgefunden, dass nicht nur wegen zusätzlichen Personalbedarfs umgewandelt wird, sondern oft im Rahmen einer Umstrukturierung: Jemand verlässt das Unternehmen und das wird genutzt, um das Arbeitsvolumen eines anderen Mitarbeiters aufzustocken, immer vor dem Hintergrund, dass man einen guten Mitarbeiterstamm möchte, und auch das gleiche Gesicht für den Kunden.

G.I.B.: Der Trend, dass Service-Dienstleistungen für den Kunden in vielen Unternehmen immer größere Bedeutung bekommen, würde diese Entwicklung ja unterstützen.

Dr. Cordula Sczesny: Richtig. Auf der anderen Seite suchen andere Unternehmen neue Mitarbeiter und kommen nicht auf die Idee, den Minijob umzuwandeln. In vielen Betrieben bleibt es bei der Zweiteilung der Belegschaft: hier die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, da die Aushilfen. Man muss also die Betriebe gezielt ansprechen und fragen: Warum stockst du die Minijob-Stellen nicht auf. Hier hast du jemanden, der eingearbeitet ist und mit dem du zufrieden bist. Es geht also darum, für etwas von außen betrachtet völlig Offensichtliches den Blick zu öffnen.

G.I.B.: Ist bei Unternehmen, die Minijobs umgewandelt haben, eine neue Beschäftigungspolitik erkennbar, bei der die Minijobs eine geringere Rolle spielen?

Dr. Cordula Sczesny: Unsere Ausgangsfrage war: Haben Unternehmen, die umgewandelt haben, erkannt, dass sie als Betrieb Vorteile davon haben, wenn sie weniger auf Aushilfen und auf Minijobber setzen? Und ist eine positive Umwandlungserfahrung die Initialzündung für eine systematische Reduzierung der Minijobs, stellen sie also andere Weichen? – Das tun sie leider nicht – zumindest nicht in der Breite.

Wir haben festgestellt, dass viele Umwandlungen en passant passieren. Da ist entweder der akute Personalbedarf oder die Mitarbeiterin möchte mehr arbeiten. Der strategische Blick darauf fehlt vielen. Es bedarf also einer hohen Überzeugungsarbeit, um ein Umschwenken zu erreichen. Wir haben auch Betriebe gefunden, die den Weg eigentlich gehen wollen, die aber bei den Minijobbern selbst auf Granit beißen, ...

G.I.B.: ... weil die sagen, für mich ist das die richtige Beschäftigungsform, ich will nichts anderes.

Dr. Cordula Sczesny: Ja, genau. Wir haben einen Getränkehändler kennengelernt, der keine Minijobs in seinem Betrieb mehr wollte. Das sei nicht der richtige Weg, er habe als Unternehmer die Verantwortung, dass die Mitarbeiter existenzsichernde Einkommen erzielen. Seine Minijobber wollten aber nicht umwandeln, sodass er jetzt den Weg einschlägt, bei jeder neuen Stellenausschreibung ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass es sich um eine sozialversicherungspflichtige Stelle handelt und Minijobs bei ihm nicht mehr möglich sind.

Wir haben immer wieder festgestellt, dass die Minijobber sagen: Wir möchten nicht mehr arbeiten. Das liegt oft an den traditionellen Rollenbildern. Das Haupteinkommen wird anders erwirtschaftet.

Bei der Erstellung der Handlungshilfen haben wir immer wieder darüber diskutiert, wie man auch die Minijobber überzeugen kann. Eine Linie dabei war: Wir dürfen sie erst gar nicht mehr einstellen. Das würde dem arbeitsmarktpolitischen Ziel, Minijobs als Testphase zu nutzen, zwar widersprechen, auf der anderen Seite stellen wir aber fest, dass nur ganz wenige Unternehmen das Minijob-Modell als Testphase nutzen und anschließend umwandeln.

G.I.B.: Was fehlt den Unternehmen, damit sie systematischer umwandeln?

Dr. Cordula Sczesny: Die Frage, die die Unternehmen haben, ist: Wie können wir bestimmte Tätigkeiten so bündeln, dass daraus eine Stelle mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung wird. Ein Beispiel: Wenn jemand, der an der Kasse eingesetzt wird, zusätzlich auch für einen bestimmten Warenbereich zuständig wäre, hätte ich verschiedene Tätigkeiten, die ich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung koppeln könnte. In dieser Frage haben die Unternehmen aber Beratungsbedarf bzw. benötigen sie Hilfestellungen. Das könnten die Verbände übernehmen, aber auch Externe zum Beispiel in Form einer Potentialberatung.

Ein zweiter Bereich, bei dem die Unternehmen Unterstützung wollen, ist bei der Qualifizierung der Mitarbeiter, sodass sie dann auch tatsächlich zusätzliche Tätigkeiten übernehmen können. Unterstützung brauchen sie auch im Hinblick auf die sich ändernden Einsatzkonzepte und Arbeitszeiten im Fall einer Umwandlung.

Ihre Frage ist zum Beispiel: Wie schaffe ich es mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – in der Regel Teilzeitbeschäftigten –, die Flexibilität aufrecht zu erhalten? Wobei es ein Trugschluss der Unternehmen ist zu glauben, dass sie mit mehr Minijobs flexibler sind. Das stimmt nur dann, wenn man sich nicht an Gesetz und Recht hält. Tut man das aber, ist man mit Minijobs prinzipiell unflexibler, denn bei Minijobs darf man nur zwei Mal im Jahr mehr als 450 Euro einsetzen und es gilt die jährliche Obergrenze von 5.400 Euro, ich muss immer darauf achten, dass ich nicht darüber liege, sonst muss ich alles im Nachhinein sozialversicherungspflichtig versteuern. Eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitkraft kann ich hingegen über ein Arbeitszeitkonto ohne Probleme mal mehr und mal weniger einsetzen. Von der Anlage ist die Teilzeit also eigentlich flexibler.

G.I.B.: Sie haben die Potentialberatung schon angesprochen. Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es z. B. durch das Land NRW für Unternehmen, die sich in Fragen der Umwandlung von Minijobs und der Neugestaltung ihrer Beschäftigungspolitik beraten lassen wollen?

Dr. Cordula Sczesny: Wir können über verschiedene Instrumente des Landes einiges bewirken. In unseren Handlungshilfen nennen wir die Potentialberatung mit konkreten Beispielen. Etwa: Wie kann man andere Arbeitszeiten entwickeln? Wie kann man Tätigkeiten bündeln? Wir liefern auch Beispiele, wie ein Jobcenter über einen Eingliederungszuschuss die Betriebe bei der Qualifizierung unterstützen kann, wenn andere Tätigkeiten übernommen werden sollen. Es wird in diesen Fällen immer zunächst festgestellt, worin die individuelle Minderleistung besteht. Wenn die festgestellt ist, kann das Jobcenter mit EGZ unterstützen. Außerdem haben wir Beispiele aufgeführt, wie für eine Qualifizierung Bildungsgutscheine eingesetzt werden können. Dabei geht es sowohl um die Schulungskosten als auch um den Zuschuss für den Arbeitgeber. Entsprechende Beispiele, abgestimmt mit den Jobcentern, finden sich in unseren Handlungshilfen.

G.I.B.: Was sind zusammengefasst die wichtigsten Ergebnisse des Projekts und wie kann es weitergehen?

Dr. Cordula Sczesny: Zum einen hat man noch einmal gesehen, in welchem Umfang tatsächlich in diesen Branchen auf den Minijob im Betriebskontext gesetzt wird; und auch wie die Routinen eingespielt sind, um dort weiter auf den Minijob zu setzen – eingespielt von Unternehmensseite, aber auch von Beschäftigtenseite. Jedes dritte Unternehmen sagt, dass es Minijobs reduzieren will oder unter bestimmten Voraussetzungen sogar darauf verzichten will. Das sind für uns 30 Prozent, die wir angehen müssen. Es geht also nicht um die 70 Prozent, die Nein sagen, wir müssen mit den 30 Prozent arbeiten, um Beschäftigung neu zu organisieren.

Wir haben aber auch gesehen: Es hapert bei der Umwandlung nicht nur bei den Betrieben, sondern auch bei den Minijobberinnen – es handelt sich überwiegend um Frauen in diesem Bereich. Wir haben immer wieder festgestellt, dass die Minijobber sagen: Wir möchten nicht mehr arbeiten. Das liegt oft an den traditionellen Rollenbildern: Das Haupteinkommen wird anders erwirtschaftet, der Minijob ist ein Zuverdienst.

Aber eigentlich machen die Ergebnisse Mut: Es gibt genügend Ansatzpunkte – wir müssen nur mit den Betrieben arbeiten. Wir müssen mehr Informationen geben, mehr aufklären, mehr Argumente bringen. Bei denen, die uns die Tür ein bisschen aufmachen, müssen wir den Schritt hineinmachen.

G.I.B.: Das Projekt war auf Dortmund und den Kreis Unna regional begrenzt. Gibt es Überlegungen mit den Ergebnissen regionenübergreifend zu arbeiten?

Dr. Cordula Sczesny: Es wäre schade, die Ergebnisse nur auf die Region zu beziehen. Wir denken, dass die Ergebnisse sowohl auf städtische als auch auf ländliche Regionen gut übertragbar sind – vor allem die Argumente. Deshalb würden wir gern im Rahmen eines Transfer-Projektes die Ergebnisse auf ganz NRW übertragen bzw. NRW von dem Wissen partizipieren lassen. Wir haben einmal an Informations-Veranstaltungen gedacht im Rahmen der Arbeitsvermittlung in Jobcentern, weil eben sehr viele Hartz-IV-Empfänger als Aufstocker in einem Minijob arbeiten. Wir würden gern die Stellen, die die Potentialberatung abwickeln, stärker darüber informieren, welche Möglichkeiten es über die Potentialberatung gibt, in den Betrieben eine Umwandlung zu forcieren und auf diesem Wege auch die Betriebe erreichen. Darüber hinaus wollen wir über die Verbände und alle Arbeitsmarktakteure, die an dem Thema betriebliche Beschäftigungspolitik dran sind, mehr Informationen streuen, indem wir ihnen in hoher Auflage unsere Handlungshilfen zur Verfügung stellen.

Dabei können wir uns weniger vorstellen, dass Betriebe ausschließlich zum Thema Minijobs beraten werden; das ist eher ein Hucke-Pack-Thema. Wir wollen daher die Berater mit unseren Materialien so schulen, dass sie das Thema bei Potentialberatungen mitdenken.

G.I.B.: Welche Empfehlungen für eine gesetzliche Reform der Minijobs lassen sich aus Ihrer Untersuchung ableiten?

Dr. Cordula Sczesny: Das A und O ist eine Änderung des Steuerrechts. Das Ehegatten-Splitting ist die Hürde für die Umwandlung. Die steuerlichen Fehlreize stehen dem im Wege. Aber es ist schwierig, den Menschen zu vermitteln: baut eine eigene Existenzsicherung auf, verlasst euch nicht auf eine Partnerkonstruktion, die letztendlich in Altersarmut führen kann, wenn ihr immer nur in einem Minijob gearbeitet habt.

Das ist an den Bund adressiert. Die Initiativen des Landes, die es in diese Richtung gab, sind ja leider ins Leere gelaufen. Jetzt kann es für das Land nur heißen, durch Initiativen wie „Land der fairen Arbeit“ weiter Überzeugungsarbeit zu leisten, sowohl bei Betrieben als auch bei Minijobberinnen – am besten schon, bevor der Minijob überhaupt aufgenommen wird.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler, Tel.: 02041 767-152

m.keuler@gib.nrw.de

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209

a.kratz@gib.nrw.de

KONTAKT

Soziale Innovation GmbH

Deutsche Straße 10

44339 Dortmund

Dr. rer. pol. Cordula Sczesny

Tel.: 0231 880864-12

sczesny@soziale-innovation.de

Belastung reduzieren, Zufriedenheit steigern

Die Paritätische Akademie NRW hilft Unternehmen der Sozialwirtschaft, zukunftsfähig zu bleiben – Initiative „DEMOGRAFIE AKTIV“ auch für die eigene Entwicklung elementar

Auch in den Einrichtungen der Sozialwirtschaft arbeiten Menschen unter steigenden körperlichen und mentalen Belastungen. Im Pflegesektor wird zudem der demografische Wandel spürbar: Mit der alternden Gesellschaft wächst zwar die Anzahl der Pflegefälle, nicht aber das Fachpersonal in der erforderlichen Höhe. Wie Mitarbeiter gesund, motiviert und möglichst bis zum Renteneintrittsalter im Unternehmen gehalten werden können, ist somit in vielen sozialen Berufen zur drängenden Frage geworden. Antworten darauf sucht die Paritätische Akademie NRW e. V. mit neuen Ansätzen im Weiterbildungsangebot für die Beschäftigten in etwa 3.000 Organisationen des Paritätischen Landesverbandes NRW. Handlungsbedarf erkennt die Akademie dabei auch im eigenen Hause: „Die Arbeitsverdichtung schreit fort, und auch wir selbst müssen Ersatz für ausscheidende Mitarbeiter finden“, sagt Akademie-Geschäftsführerin Frauke Heitmann.



Die Paritätische Akademie NRW hat bei ihren Überlegungen zur eigenen Zukunftsfähigkeit einen vielversprechenden Weg eingeschlagen, der im vergangenen Jahr mit dem Siegel „Demografie Aktiv“ ausgezeichnet wurde. Es honoriert das bisherige Bemühen der Akademie, am Sitz in Wuppertal ein nachhaltiges Personalmanagement zu

betreiben. Das Siegel wird von der Initiative „Demografie Aktiv“ vergeben, die das Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen gemeinsam mit den Sozialpartnern ins Leben gerufen hat. Dies sind die Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) NRW.

Merkmal der Landesinitiative ist es, systematisch alle Bereiche eines Unternehmens einer Prüfung unter demografischen Gesichtspunkten zu unterziehen und im Lichte der Ergebnisse Handlungskonzepte für die Zukunft zu entwickeln. Exemplarisch genannt seien der kritisch-analytische Blick auf die aktuelle Altersstruktur im Betrieb, das Entwickeln strategischer Ansätze zur Fachkräftegewinnung oder sämtliche Maßnahmen, die die Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft möglichst langfristig erhalten.

Angebote für 135.000 Beschäftigte in den Sozialberufen

An die 135.000 Beschäftigten in den Sozialberufen der Mitgliedsorganisationen – hinzukommen etwa 53.000 Ehrenamtliche – richtet sich das reguläre Angebot der Akademie. Sie wurde vor 40 Jahren als freie Trägerin der Weiterbildung nach dem Landesweiterbildungsgesetz anerkannt. Mit den Kooperationspartnern in der Fläche trägt die Akademie etwa 3.000 Veranstaltungen pro Jahr. Der Bereich der allgemeinen Weiterbildung und der Familienbildung macht darunter mit 90 Prozent den Löwenanteil aus, hinzukommen berufliche Fortbildungsveranstaltungen für die Beschäftigten der Mitgliedsverbände. Die Akademie selbst beschäftigt 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in der Mehrzahl Bildungsreferentinnen und -referenten, die in der Zentrale konzeptionelle Arbeit leisten. Die grundsätzliche Ausrichtung der Akademie hat ein Leitungsteam im Blick, das neben Frauke Heitmann aus Bärbel Gerbert (pädagogische Leiterin), Stefan Rieker (Team Projekte) und Philipp Becker (Team Bildungsnetz Paritätät) besteht. Die Kurs- und Seminarveranstaltungen vor Ort werden in Kooperation mit den Mitgliedsor-

Foto: Oliver Baiocco und Frauke Heitmann,
Paritätische Akademie NRW e. V.

ganisationen durchgeführt, zum Beispiel Angebote für Familien, Selbsthilfegruppen oder Migranten.

Eine Schnittstelle zwischen dem Landesverband des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes und der Paritätischen Akademie besetzt Oliver Baiocco. Er ist Bereichsleiter Mitgliedschaften und Bildung im Landesverband Nordrhein-Westfalen des Paritätischen und zugleich Geschäftsführer der Akademie an der Seite von Frauke Heitmann. Damit komplettiert er das fünfköpfige Leitungsteam.

Vom Landesverband des Paritätischen kam vor etwa zehn Jahren auch der Impuls, dass die Akademie die Folgen des demografischen Wandels für die Mitgliedsorganisationen stärker thematisieren sollte. Betraut werde die Weiterbildungsträgerin mit der Aufgabe, Konzepte zu entwickeln, die es älteren Mitarbeitenden zum Beispiel in Kindertageseinrichtungen und Pflegeberufen ermöglicht, ihrer Arbeit auch noch im Alter von über 50 Jahren nachkommen zu können. „Das war enorme Grundlagenarbeit“, sagt die pädagogische Leiterin Bärbel Gebert. Den Rahmen für dieses Projekt bildete das Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, „Rückenwind für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“, gefördert durch den Europäischen Sozialfonds (ESF).

Fünf Modelleinrichtungen

Das „Rückenwind“-Programm nahm im September 2010 Fahrt auf. Landesverband und Akademie verständigten sich darauf, zunächst mit fünf Modell-Organisationen in das „DemografieParität“ genannte Projekt zu starten und die Ergebnisse allen anderen Interessenten im Nachgang zur

Verfügung zu stellen. „Die Rückmeldung war überwältigend. Wir konnten gar nicht alle Interessenten einbinden“, sagt Stefan Rieker, der im Leitungsteam der Akademie für Projekte zuständig ist. Die ausgewählten Organisationen verpflichtete sich, drei Jahre lang an speziellen Schwerpunkten zu arbeiten.

Konkret beteiligten sich die Einrichtungen Eltern für Kinder in Beelen, der Reichsbund Freier Schwestern mit dem Karolinenheim in Lage, der Verein für integrative Arbeit (ViA) Bochum, die Lebenshilfe NRW mit der Wohnstätte in Dortmund und das hexenHAUS in Espelkamp. Sie begaben sich in die sogenannte „Prozessberatung Demografie“, aus der heraus ein Leitfaden zum Demografie-Selbstcheck entwickelt wurde. Das Vorgehen ist in den verschiedenen Schritten stark an das Management-Instrument der Landesinitiative „Demografie Aktiv“ angelehnt. Dies erklärt sich nicht zuletzt damit, dass mit Dr. Helga Unger eine fachliche Begleiterin zur Seite steht, die mit ihrer Gesellschaft für Organisationsentwicklung und Mediengestaltung mbH (GOM) auch die Servicestelle der Initiative „Demografie Aktiv“ trägt.

Gesundheit fördern, Sicherheit gewährleisten, Hierarchien klären

Mit dieser Unterstützung analysieren die fünf Modell-Einrichtungen ihre damals aktuelle Situation, ermitteln die Altersstruktur im Betrieb und – zur Standortbestimmung – auch die in den vergleichbaren Einrichtungen der Umgebung. Aus sechs Themenfeldern werden dann jene ermittelt, die aus demografischer Sicht prioritär zu behandeln sind: Gesundheit, Arbeitsplätze und -organisation, Wissen und

Qualifikation, Innovation und Veränderung, Personal und Rekrutierung sowie Kultur und Führung.

Das Familienzentrum Eltern für Kinder in Beelen etwa treibt besonders die Frage um, wie die Erzieherinnen und Erzieher mit den zunehmenden Belastungen durch flexiblere und längere Arbeitszeiten sowie durch neue pädagogische Ansätze zurechtkommen. Hier werden die Themengebiete Gesundheitsförderung und Arbeitsorganisation in den Fokus des Demografie-Selbstchecks gerückt.

Das hexenHAUS in Espelkamp sorgt sich seit mehr als 30 Jahren um Hilfe suchende Frauen und deren Kinder. Hier steht die Arbeitsorganisation unter hierarchischen Gesichtspunkten im Vordergrund. Hintergrund ist die Steigerung auf 45 Beschäftigte, hervorgerufen durch die Hinzunahme des sozialen Trainingskaufhauses einLaden Espelkamp gGmbH im Jahr 2009. Dadurch liegt die Leitung der zwei Einrichtungen in einer Hand. Der Demografie-Prozess berührt schließlich mehrere Bereiche, zum Beispiel den Wissenstransfer oder auch die Kommunikationswege und -ebenen in den Einrichtungen. „Ziel war es“, sagt Stefan Rieker, „mit Teamleitern eine zweite Führungsebene einzurichten. So konnte die Führungsverantwortung auf mehrere Schultern verteilt werden.“ hexenHAUS und einLaden stehen beispielhaft dafür, wie erheblich die Kultur und Führung von Einrichtungen sich unter demografischen Gesichtspunkten verändern können.

Innovative Lebenshilfe sucht Fachkräfte sogar in Spanien

Für den Verein für integrative Arbeit (ViA) in Bochum sind hingegen Sicherheits-

aspekte vorrangig. Der gemeinnützige Verein kümmerte sich zunächst ausschließlich um die Wiedereingliederung von Straffälligen. Heute ist ViA zudem eine Jugendhilfe-Einrichtung und unterhält eine stationäre Wohngemeinschaft für Straffällige. Der demografische Ansatz bei ViA zielt vornehmlich darauf ab, die Sicherheit der 90 Mitarbeiter zu gewährleisten und sie somit dauerhaft an den Verein binden zu können. Daher unternimmt ViA besondere Anstrengungen, gefährdende Situationen für die Mitarbeiter zu vermeiden und Gewaltsituationen nachzubetreuen.

Das Seniorenheim Karolinenstraße in Lage betreut für den Reichsbund Freier Schwestern e. V. alte, kranke und schwerstpflegebedürftige Menschen. Die Analyse der Altersstruktur ergibt hier ein Durchschnittsalter von 45 Jahren, Tendenz steigend. Als Konsequenz aus dem herrschenden Fachkräftemangel im Pflegesektor stellt die Einrichtung die Gesundheitsvorsorge für die Mitarbeiter in den Vordergrund. Wenn die Pflegenden selbst allmählich in ein Alter kommen, in dem mehr auf die eigene Gesundheit zu achten ist, sind geeignete Arbeitsmodelle unabdingbar für eine dauerhafte Beschäftigung. Die Mitarbeiter werden bei der Suche nach Lösungen intensiv beteiligt, dies befördert die Kommunikation im Unternehmen und hat mehr Mitspracherechte der Belegschaft zur Folge. Zudem geht der Reichsbund in der Rekrutierung von Fachkräften neue Wege und streckt seine Fühler erfolgreich nach Spanien aus.

Im „Haus Lebenshilfe“ der Lebenshilfe Wohnen NRW gGmbH stellen sich etwa 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Dienst von 33 Menschen mit geistigen Behinderungen. Das Wohnhaus steht seit

2012 unter einer neuen Leitung, die bemüht ist, konstruktive Antworten auf die Mitarbeiter-Fluktuation zu finden. Der Demografie-Selbstcheck konzentriert sich daher auf die Aspekte Arbeitsbelastung, Struktur und Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Dortmunder Süden wird schwerpunktmäßig daran gearbeitet, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen und die Arbeitsbelastungen zu verringern.

Wachsende Belastung der Mitarbeitenden

Mit dem Projekt DemografieParität wächst das Verständnis für die Vielfalt und Komplexität demografischer Herausforderungen auch in der Paritätischen Akademie NRW selbst. Während die Modell-Einrichtungen des Paritätischen Landesverbands also Mitwirkungsmöglichkeiten erhöhen, Gesundheitsinitiativen starten, Sicherheitsaspekte erörtern oder Fachkräfte zuweilen innovativ rekrutieren, betreibt die Geschäftsführung in der Wuppertaler Geschäftsstelle erst einmal Grundlagenforschung: Was tun wir im eigenen Hause, um Mitarbeitern dauerhaft attraktive Rahmenbedingungen zu bieten? Und wie bauen wir unserem Personal Brücken in die zunehmend mit den digitalen Medien vernetzten Lernwelten?

Für Leitungsteam und Geschäftsleitung sind dies elementare Fragen auf dem Gebiet der Mitarbeiterfürsorge. Zudem mehrten sich die Signale aus den Reihen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Grenzen ihrer Belastbarkeit erreicht sehen. Dies hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass die elektronische Datenverarbeitung aufwändig reformiert wird. „Wie können wir als Vorgesetzte steuernd eingreifen“,

fragt Frauke Heitmann in diesem Zusammenhang. Lösungen zeigt ein externer Referent auf, der bei den Themen Leiten und Führen sowie Führung und Gesundheit Impulse setzt.

„Die Initialzündung für intensivere demografische Überlegungen bei uns“, sagt Frauke Heitmann, „war schließlich ein Workshop zum Thema Altersstrukturanalyse.“ Er wird geleitet von der Demografie-Expertin Helga Unger (GOM). „Ich hatte zu der Zeit nicht das Gefühl, dass Überalterung unser Thema ist“, sagt die Akademie-Geschäftsführerin. Der Durchschnittswert allein ist ihr allerdings nicht aussagekräftig genug. Sie verfeinert die Methode der Altersstrukturbetrachtung, ordnet die Mitarbeiter in verschiedene Funktionsbereiche wie Geschäftsführung, Projekte, Bildungsnetz oder berufliche Fortbildung. „Da ging mir auf, dass von den Bildungsreferenten in der beruflichen Fortbildung fünf fast zeitgleich in den Ruhestand gehen würden.“

Potentialberatung öffnet den Blick

Wie darauf zu reagieren sei, erfragt Frauke Heitmann wiederum bei Helga Unger. Sie empfiehlt der Akademie zunächst die Möglichkeiten einer vom Land NRW geförderten Potentialberatung, um daraus im Anschluss Handlungspläne im Rahmen der Landesinitiative „Demografie Aktiv“ abzuleiten und sukzessive umzusetzen.

Die Potentialberatung bietet mit externer Hilfe grundsätzlich die Möglichkeit, Unternehmen ihre jeweiligen Entwicklungsmöglichkeiten vor Augen zu führen und zu helfen, strategische Prozesse anzustoßen. Die obersten Ziele sind, die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und zugleich die Be-

schäftigung perspektivisch zu sichern und auszubauen. Für die Paritätische Akademie NRW ist dies im Zusammenhang mit den zeitgleich in Ruhestand gehenden Bildungsreferenten von Bedeutung, aber auch im Falle nicht planbarer Fluktuation. Der Personalwechsel und der dadurch entstehende Wissenstransfer sollen systematisch gesteuert werden. Die Verantwortlichen in der Paritätischen Akademie NRW untersuchen mithin, ob die Personalentwicklung bisher eher punktuell erfolgt oder nachhaltig ausgerichtet ist. „Wir wollen in diesem Zusammenhang die Einflussfaktoren ganzheitlich sehen“, sagt Oliver Baiocco. Grundannahme ist, dass die obligatorische jährliche Zielplanung für den Personalbereich weiter entwickelt werden kann. Im „Demografie Aktiv“-Prozess wird später ein Maßnahmenkatalog unter dem Titel „Zukunftsplanung 2020“ aufgestellt.

Bildungsreferenten beim Zuschnitt der Arbeitsbereiche beteiligen

Von strategischer Bedeutung ist es zum Beispiel, ob eine frei werdende Stelle im normalen Verfahren nachbesetzt werden oder möglicherweise einen veränderten Zuschnitt erhalten soll. „Wer hilft uns in einer solchen Situation wirklich weiter“, ist die Leitfrage von Frauke Heitmann. Die Paritätische Akademie NRW verfügt durch das im Hause verankerte Qualitätsmanagement über Erfahrungen in der strategischen Personalplanung. Die Potentialberatung legt nun nahe, die Mitarbeiter verstärkt einzubeziehen, bevor Arbeitsschwerpunkte verändert oder Arbeitsbereiche neu zugeschnitten werden.

Dies ist aus zwei Perspektiven wichtig: Einerseits stärkt es das Gefühl der Beleg-

schaft, an Veränderungsprozessen beteiligt zu werden, die auch Konsequenzen für das eigene Arbeiten haben können. „Das hat im Idealfall positive Auswirkungen auf die Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neuen Wege mitzugehen“, sagt Frauke Heitmann. So fixiert die Akademie in den Zielvereinbarungen des „Demografie Aktiv“-Verfahrens spezielle Mitarbeiter-Workshops, die der Stärkung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz dienen. Oliver Baiocco: „Die Workshops finden in kleinen Gruppen ohne Leitung statt. Hier diskutieren die Mitarbeiter darüber, welchen Belastungen sie am Arbeitsplatz ausgesetzt sind und wie Lösungen für diese Probleme aussehen können.“ Ob es einen Fortschritt in den als relevant identifizierten Punkten gegeben hat, soll nach dem im „Demografie Aktiv“-Prozess formulierten Handlungsplan spätestens nach zwei Jahren diskutiert werden.

Neue Ideen für die Personalführung

Aus der Perspektive des Leitungsteams ist eine stärkere Mitarbeiterbeteiligung noch aus einem anderen Grund von Bedeutung. Dadurch werden zugleich neue Anforderungen an die Art zu leiten definiert. Der Führungsstil muss sich anpassen und mit dem Maß an Eigenständigkeit und Selbstverantwortung der Mitarbeiter korrespondieren. „Wenn wir eine hohe Zufriedenheit bei den Mitarbeitern erreichen wollen, müssen unsere Entscheidungen transparent sein und klar kommuniziert werden“, sagt Frauke Heitmann – dies gilt zum Beispiel in Fällen, in denen Neuzuschnitte von Arbeitsbereichen nicht ohne Konflikte im Kollegenkreis erfolgen. Im „Demografie Aktiv“-Prozess wird als Ziel formuliert, sich im Leitungsteam häufiger auszutauschen und mehr Gemeinsamkeit in Füh-

rungsfragen zu erreichen. Dabei wird auch erörtert, wie viel Hierarchie-Freiheit innerhalb der 26 Kräfte starken Akademie sinnvoll ist. „Der Austausch im Leitungsteam ist seit Beginn unserer demografischen Überlegungen zu einem Stück Führungskultur gewachsen“, sagt Heitmann. „Und unsere Intention ist es, gemeinsam für alle verbindliche Führungsgrundsätze zu entwickeln.“ Dazu findet im September 2016 ein neuer Workshop statt.

Die neue Gesprächskultur in der Akademie führt zu konkreten Änderungen. Die Mitarbeiter formulieren Wünsche, wie sie sich etwa einen Ausgleich im Privaten für die Arbeitsverdichtung und den Belastungsdruck vorstellen können. „Im Bereich Gesundheit haben wir vereinbart, Zuschüsse zu Gesundheits- und Fitnesskursen zu geben“, sagt Frauke Heitmann. Ergonomische Verbesserungen am Arbeitsplatz werden durch den Kauf von Stehpulten oder modernen Bürostühlen erreicht.

„Wir sehen hier eine große Zufriedenheit, weil das schnell und unbürokratisch entschieden werden kann“, sagt Frauke Heitmann. Wie die Akademie grundsätzlich ihre Arbeit organisiert, ist ebenfalls Teil der Diskussionen. So es möglich ist, reagiert die Akademie auf spezifische Lebenslagen der Mitarbeiter. „Wir suchen nach individuellen Lösungen, wenn zum Beispiel jemand Mutter oder Vater pflegen muss“, sagt Oliver Baiocco. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ebenfalls wiederkehrendes Thema. Wird etwa das Kind von Mitarbeiterinnen krank, die ein hohes Maß an Erziehungsverantwortung tragen, sind Stresssituationen nahezu unvermeidlich. Die Akademie erörtert dann, ob für bestimmte Zeit das Arbeiten im Home Office ermöglicht werden kann.

Das Jahr 2016 beginnt mit unge- wohnten personellen Wechseln

Zu Beginn des Jahres 2016 greift ein grundsätzlicher Paradigmenwechsel. Aktuelle Entwicklungen im Personalsektor machen es nötig, die „Zukunftsplanung 2020“ sofort auf den Prüfstand zu stellen. Weil einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen neuen Berufsweg einschlagen, rücken Überlegungen, wie die Attraktivität als Arbeitgeber herausgestellt werden kann, in den Vordergrund. „Diese Situation ist neu für uns und hat zwei Seiten“, sagt Frauke Heitmann. „Einerseits benötigen wir kurzfristig qualifiziertes Personal für die Bildungsreferate und in der Sachbearbeitung. Andererseits können wir nach vielen Jahren ohne nennenswerte Fluktuation erstmals wieder mit freien Stellen für uns werben.“ Die Arbeit von Bildungsreferentinnen und -referenten besteht etwa daraus, dass sie Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen planen, durchführen und evaluieren. Dabei ist es von Vorteil, mit den Fachbereichen der sozialen Arbeit gut vernetzt zu sein und die Strukturen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes und der Freien Wohlfahrtspflege zu kennen.

Das Instrumentarium der Initiative „Demografie Aktiv“ hilft der Paritätischen Akademie auch jetzt, die für den anstehenden Personalwechsel einzuleitenden Schritte zu strukturieren. Handlungsfelder werden identifiziert, Ziele überprüft und gegebenenfalls neu formuliert, Handlungsschritte festgelegt und über das gesamte Jahr 2016 umgesetzt. „Wir erkennen in diesem Vorgehen den Vorteil, uns an einem klaren Fahrplan orientieren zu können“, sagt Geschäftsführerin Frauke Heitmann. So will das Leitungsteam beispielsweise Ziele, Aufgaben und die ver-

fügbaren Ressourcen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einklang bringen. Um dies zu erreichen, soll zunächst der Arbeitsaufwand der Belegschaft erfasst werden. Darauf aufbauend will die Akademie ein Instrument entwickeln, das den Einsatz der Mitarbeitenden passgenau regelt, also die Personalressourcen besser steuert. In diesem Zusammenhang hält es die Paritätische Akademie auch für sinnvoll, einen flexiblen Aushilfspool einzurichten und auszubauen, der Belastungsspitzen abfedert. Als weitere Aufgabe formuliert die Akademie, die Fortbildung für alle Bereiche systematisch zu planen. Dazu muss zunächst der Qualifizierungs- und Fortbildungsbedarf im Hause ermittelt werden, um in der konkreten Phase einen Schulungsplan aufzustellen.

Auch Dozenten sind zentrale Faktoren für den Erfolg

Über das Personal in Wuppertal hinaus schließen die demografischen Überlegungen zugleich die vielen Dozentinnen und Dozenten ein, die im Auftrag der Akademie arbeiten. „Wir haben sie als eines der zentralen Potenziale für unseren Erfolg erkannt“, sagt die pädagogische Leiterin Bärbel Gebert. Früh im Jahr 2016 wurde ein Maßnahmenkatalog erarbeitet, um Dozentinnen und Dozenten zu gewinnen. Sie auch langfristig zu binden, soll über eine größere Identifikation mit der Paritätischen Akademie erreicht werden. Konkret arbeitet die Einrichtung dafür ein Weiterbildungsprogramm auch für diesen Beschäftigtenkreis aus.

Attraktiv zu bleiben und Identifikation zu stärken, das will die Akademie zur täglichen Aufgabe machen. So soll mehr Raum für positive Rückmeldungen gege-

ben werden. „Wir wollen auch kleine Erfolge feiern und so unsere Wertschätzung ausdrücken“, sagt Frauke Heitmann. In der Vergangenheit sei vielleicht nicht immer deutlich zum Ausdruck gekommen, wie erfreulich fertig gestellte Projektanträge oder positive Jahresergebnisse von der Geschäftsführung aufgenommen worden waren. So erinnert der Handlungsplan im „Demografie Aktiv“-Prozess nun daran, „Erfolge schnell und spontan zu feiern“ oder das Teambuilding zum Beispiel mit einem Sommerfest für Mitarbeiter und Angehörige zu fördern. Für 2017 steht zudem auf dem Handlungsplan, in Workshops erneut den Grad der Zufriedenheit unter den Mitarbeitern zu ergründen.

Akademie bietet Hilfe auch bei außerbetrieblicher Überlastung

Die Geschäftsführung der Paritätischen Akademie nimmt zusätzlich belastende Faktoren in den Blick, die nicht unmittelbar mit der Arbeitsorganisation oder dem Betriebsklima zusammenhängen. Dafür wird den Mitarbeitern die Möglichkeit eines Coachings in Aussicht gestellt. „Wenn der mentale und psychische Druck aus strukturellen und individuellen Gründen zur Belastung wird, kann ein Coaching helfen, neue Wege aufzuzeigen“, sagt Geschäftsführer Oliver Baiocco. All dies dient der Akademie dazu, Probleme systematisch zu erkennen und zu bewältigen.

Die Paritätische Akademie NRW sieht ihre Herausforderungen im demografischen Bereich also grundsätzlich darin, zufriedene, motivierte und kompetente Mitarbeiter dauerhaft zu beschäftigen, zu halten und neu zu finden. Diesen Zielen wurde auch ein Fragebogen angepasst, der im Rahmen der jährlichen Personalgespräche entwickelt

wurde. Er gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig die Möglichkeit, ihre persönlichen Einschätzungen zu dokumentieren. „Wir haben den Fragebogen extra um demografische Aspekte erweitert“, sagt Frauke Heitmann. Heute interessiert die Führungsebene auch, was die Mitarbeiter sich für ihr Leben nach dem Beruf vorstellen. Eine andere Frage zielt darauf ab, ob während der Berufsphase möglicherweise noch andere Wünsche bestehen. „Vielleicht erwägt jemand eine längere Auszeit und möchte etwas anderes verwirklichen“, sagt Frauke Heitmann. „Dann können wir natürlich überlegen, in einer individuellen Situation zum Beispiel längeren unbezahlten Urlaub zu gewähren.“

Akademie vermittelt inzwischen „Demografie Aktiv“-Prozessberater

Die Akademie zieht auch als Weiterbildungsträgerin Nutzen aus den Erfahrungen der Landesinitiative „Demografie Aktiv“. Sie bietet inzwischen selbst Schulungsangebote für die Mitgliedsorganisationen, -verbände und -einrichtungen an, etwa Fortbildungen zu den Themen „Personalwechsel/Wissenstransfer“. Sie würden besonders gut angenommen, sagt Oliver Baiocco. „In diese Schulungen fließt natürlich unsere eigene gewonnene Kompetenz hinein.“ Im Laufe der vergangenen Jahre hat die Akademie über die fachspezifischen Fortbildungen hinaus Mitarbeiter zu sogenannten „Demografie Aktiv“-Prozessberatern ausgebildet. Sie können Mitgliedsorganisationen, die dem Vorbild der fünf Modell-einrichtungen folgen wollen, helfend zur Seite gestellt werden. Unabhängig von deren Verfügbarkeit steht zudem Dr. Helga Unger von der Servicestelle der Initiative „Demografie Aktiv“ bereit. „Dies verleiht

uns insgesamt eine neue Beratungskompetenz“, sagt Frauke Heitmann.

Grundsätzlich sind Handlungspläne im „Demografie Aktiv“-Prozess so angelegt, dass die wesentlichen Ziele und Maßnahmen stets im Blickfeld bleiben. „Wir müssen unsere Bemühungen natürlich ständig überprüfen und gegebenenfalls intensivieren“, sagt Oliver Baiocco entsprechend. Nicht anders ist das Siegel der Landesinitiative „Demografie Aktiv“ zu verstehen, das für einen Zeitraum von drei Jahren vergeben wird. Es belohnt den eingeschlagenen Weg und ermuntert, begonnene Aktivitäten regelmäßig zu evaluieren. Bei der Paritätischen Akademie NRW liegt dies in den Händen des fünfköpfigen Leitungskreises. „Demografie Aktiv“ helfe der Paritätischen Akademie letztlich, „alle unsere Aufgabenfelder ganzheitlich zu sehen. Das Siegel zu bekommen, war gar nicht einmal unser vorrangiges Ziel“, sagt Frauke Heitmann, „aber es unterstreicht unser Bemühen, alle Aktivitäten im demografischen Sinne zu verbinden.“

Etwas Verbindendes besitzt das Siegel übrigens auch innerhalb der großen Gemeinschaft des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes: Die Einrichtungen Eltern für Kinder in Beelen und das hexenHAUS in Espelkamp durchliefen den demografischen Prozess ebenfalls bis zum Ende. Sie erhielten jüngst wie die Paritätische Akademie NRW vor Vertretern des Landesarbeitsministeriums, der Landesvereinigung der Unternehmensverbände und des DGB NRW das Siegel der Initiative „Demografie Aktiv“. Und auch sie stehen, wie die Paritätische Akademie NRW, vor der großen Herausforderung, für aktuelles und künftiges Personal ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

ABSTRACT

Die Paritätische Akademie NRW e. V. zählt seit mehr als 40 Jahren zum Kreis der nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten Träger der Weiterbildung in NRW. Ihre rund 30 Mitarbeitenden entwickeln und koordinieren Angebote zur beruflichen Qualifizierung für 135.000 Beschäftigte. Demografische Aspekte gewinnen dabei zunehmend an Bedeutung. Dies gilt auch für die Paritätische Akademie selbst, die Anfang 2016 einen personellen Umbruch systematisch angeht und dabei ihr Profil als attraktive und zukunftsfähige Arbeitgeberin schärft. Ihre Bemühungen auf diesem Weg wurden mit dem Siegel der Landes-Initiative DEMOGRAFIE AKTIV ausgezeichnet.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Andreas Bendig, Tel.: 02041 767-206
a.bendig@gjb.nrw.de

KONTAKTE

PARITÄTISCHE AKADEMIE LV NRW e. V.
Loher Straße 7, 42283 Wuppertal
Frauke Heitmann, Tel.: 0202 2822-239
heitmann@paritaet-nrw.org
Oliver Baiocco, Tel.: 0202 2822-380
baiocco@paritaet-nrw.org
www.bildung.paritaet-nrw.org

Servicestelle DEMOGRAFIE AKTIV
Gesellschaft für Organisationsentwicklung
und Mediengestaltung mbH (GOM), Aachen
Tel.: 0241 9290624
Technologieberatungsstelle beim
DGB NRW e. V. (TBS NRW), Bielefeld
Tel.: 0521 966350
servicestelle@demografie-aktiv.de
www.demografie-aktiv.de

AUTOR

Volker Stephan, Tel.: 0173 3679157
post@volker-stephan.net

20 Jahre Netzwerk Lippe

Rückblick, Bilanz, Ausblick



Wenn es eine Institution gibt, die die kommunale Arbeitsmarktpolitik im Kreis Lippe entscheidend geprägt hat, ist das wohl das Netzwerk Lippe. Die Gesellschaft zur Qualifizierungs- und Beschäftigungsförderung des Kreises Lippe feierte im November vergangenen Jahres ihr 20-jähriges Jubiläum. Ein guter Anlass auf die zahlreichen Aktivitäten des Netzwerks in den vergangenen 20 Jahren zurückzublicken und auch einen Ausblick zu wagen.

Man schrieb das Jahr 1995, als der Kreis Lippe sich einer Situation gegenüber sah, die der aktuellen nicht ganz unähnlich ist. Stehen heute die Flüchtlinge im Mittelpunkt des gesellschaftspolitischen Diskurses, waren es damals die Aussiedler, die der Region seit Ende der 1980er Jahre in größerem Umfang zugewiesen wurden. Viele dieser Menschen fanden keine Arbeit, was ihre Integration erschwerte; die Kommunen verzeichneten stark steigende Ausgaben für Sozialhilfe. Der Kreis Lippe reagierte mit der Gründung einer eigenen Gesellschaft, die die gesamten kommunalen Aktivitäten zur Integration in den Arbeitsmarkt in der Region bündeln sollte.



Thomas Jeckel, Geschäftsführer
Netzwerk Lippe gGmbH

Dass sich zu dieser Zeit eine kommunale Beschäftigungspolitik entwickelte, die Kommunen sich also neben der „Bundesanstalt für Arbeit“ und den Bundesländern zu einem dritten Akteur in der Arbeitsmarktpolitik entwickelten, war vor allem der hohen finanziellen Belastung der Kommunen geschuldet. Die Ausgaben für die sogenannte „Hilfe zum Lebensunterhalt“ (HLU) für Arbeitsuchende gestiegen. Neben der Wiedereingliederung dieser Menschen in die Arbeitslosenversicherung trat als Ziel schnell die Integration in den ersten Arbeitsmarkt in den Vordergrund der kommunalen Bemühungen. Insgesamt deckten die kommunalen Arbeitsmarktakteure aber bald ein breites Spektrum an Aktivitäten ab: Bewerbungstrainings, berufliche Orientierung, Vermittlung in gemeinnützige Arbeit oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt, um nur einige zu nennen. Dabei arbeiteten die Kommunen im Rahmen des bis 2004 gültigen Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) mit Lohnkostenzuschüssen für Arbeitgeber und etablierten neue Kooperationen zwischen Sozial- und Arbeitsamt. Außerdem wurden das Fallmanagement, Hilfeplanung und neue Beratungskonzepte eingeführt.

Die „Hilfe zur Arbeit“ war dabei eines der wichtigsten Instrumente. Es wurde in den neunziger Jahren auf breiter Basis und mit einer weiten Palette an Maßnahmen eingesetzt. Die Arbeitsmarktberatung von Hilfeempfängern gehörte ebenso dazu wie kommunale Vermittlungsagenturen, integriertes Fallmanagement, Assessments, Qualifizierungsmaßnahmen und Existenzgründungshilfen.

Dabei setzten die Kommunen unterschiedliche Schwerpunkte. Die von ihnen für die aktive Arbeitsmarktpolitik eingesetzten Finanzmittel übertrafen schon bald die der Länder.

Zwar nahmen viele Kommunen zum Teil die Dienste privater Vermittlungsagenturen in Anspruch, richteten selber Vermittlungsstellen in Kooperation mit den Arbeitsämtern ein oder übertrugen den Sozialämtern diese Aufgabe, es gab aber auch Kommunen, die ganz neue Ansätze fanden. Besonders dort, wo professionelle Strukturen etabliert werden konnten, wie das bei den kommunalen Beschäftigungsförderungsgesellschaften der Fall war, entstanden auf kommunaler Ebene gut funktionierende Netzwerke und ein großer Pool an Wissen und Erfahrungen, auch im Bereich der Integration von arbeitsmarktfernen Zielgruppen.

gemeinnützige Gesellschaft für Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung mbH, ihre Arbeit auf. Beratung, Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitslosen hieß von Anfang an die Hauptaufgabe des Netzwerks. „Wir ergänzen die Arbeit der Agentur für Arbeit und des Jobcenters und kümmern uns um all diejenigen, die vielleicht von diesen Arbeitsmarktakteuren nicht so gut versorgt werden können“, sagt der Geschäftsführer des Netzwerks Lippe, Thomas Jeckel.

Dazu kommen weitere Aufträge wie die präventive Komponente, von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte zu unterstützen und auch die Funktion, die verschiedenen Arbeitsmarktakteure im Kreis Lippe zu vernetzen. Außerdem entwickelt das Netzwerk Lippe Modellprojekte, führt diese durch und wirbt Fördergelder für solche Projekte ein, meistens aus EU-Mitteln, aber auch aus Bundes- und Landesmitteln.

§ 2 des Gesellschaftsvertrages der Netzwerk Lippe GmbH:

„Gegenstand des Unternehmens ist die dauerhafte Wiedereingliederung von Arbeitslosen, insbesondere von Langzeitarbeitslosen und arbeitslosen Sozialhilfeempfänger/innen sowie von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen im Bereich des Arbeitsamts Detmold. Diesem Personenkreis soll durch Beratung, arbeitsmarktbezogene Qualifizierung und Weiterbildung sowie Erwerb von Arbeitserfahrung in sozialversicherungspflichtigen und tariflich geregelten Arbeitsverhältnissen die Chance eröffnet werden, einen Arbeitsplatz zu finden bzw. zu behalten.“

Als der Kreis Lippe mit dem Netzwerk Lippe Mitte der 1990er Jahre ein kooperatives Modell auf den Weg brachte, gab es dafür in der kommunalen Arbeitsmarktpolitik zu diesem Zeitpunkt bis auf die REGE mbH in der Stadt Bielefeld allerdings kaum Vorbilder. Am 1. August 1995 nahm die Netzwerk Lippe,

Gerade diese letzte Funktion war und ist für die gesamte Region, insbesondere für die Trägerlandschaft wichtig. Denn das Netzwerk ist durch seine Größe in der Lage, Anträge zu stellen, für die viele andere Träger zu klein sind, und damit Mittel in die Region zu holen, die sonst an Lippe vorbeifließen würden.

v. l.: Roland Matzdorf (MAIS), Thomas Jeckel (Netzwerk Lippe),
Landrat Axel Lehmann, Prof. Dr. Gunther Olesch (Arbeitgeberverband Lippe)

Die Beratungstätigkeit des Netzwerks Lippe weitete sich schnell auch auf spezielle Zielgruppen aus und die Bündelung der Beschäftigungsförderung in den Händen des Netzwerks zeigte nach der Gründung im Jahr 1995 schon bald gute Ergebnisse. Bereits 1998 überstiegen die Einsparungen bei der Sozialhilfe die Aufwendungen des Kreises für die neue Institution.

Arbeitnehmerüberlassung als zweites Standbein

Ein Jahr zuvor, im Jahr 1997, war der Grundstein für das zweite Standbein des Netzwerks Lippe gelegt worden, die Arbeitnehmerüberlassung. Eine Entscheidung, die Thomas Jeckel heute noch als „Glücksfall“ für das Unternehmen bezeichnet, denn der Zeitarbeitsbereich hat einen großen Anteil daran, dass das Netzwerk Lippe wirtschaftlich arbeiten kann. Dabei gelang von Anfang an das Kunststück, das Equal-Pay-Prinzip durchzusetzen sowie das Konzept von Zeitarbeit als Brücke in den ersten Arbeitsmarkt zu verfolgen und trotzdem wettbewerbsfähig und erfolgreich zu agieren.

Die Tatsache, dass die Netzwerk-Mitarbeiter den gleichen tariflichen Lohn erhalten wie festangestellte Kräfte in den Unternehmen, erhöht nicht nur ihre Motivation und sorgt damit für zufriedene Kunden, sie führt auch dazu, dass das Netzwerk Lippe immer wieder neue hochqualifizierte Mitarbeiter rekrutieren kann. So fällt es dem Netzwerk auch nicht schwer, den ungewöhnlich hohen sogenannten „Klebe-Effekt“ zu verkraften. Je nach Konjunkturlage schaffen zwischen 40 und 60 Prozent der Mitarbei-



ter den Übergang in eine Festanstellung bei den Netzwerk-Kunden – eine Quote, die weit über der branchenüblichen liegt.

Auch einen um das Krisenjahr 2009 herum eingetretenen Nachfrageeinbruch hat die Arbeitnehmerüberlassung des Netzwerks Lippe mit geförderten Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiter sowie Kurzarbeitsregelungen überbrückt und steht heute wieder gut da. Die Arbeitnehmerüberlassung hat derzeit rund 530 Mitarbeiter und wird von ca. 150 Unternehmen der Region in Anspruch genommen.

Teilhabe für behinderte Menschen ermöglicht

Ein weiteres Kapitel der Netzwerk-Geschichte wurde 1999 aufgeschlagen, als

das Netzwerk Lippe im Auftrag des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe Träger des Integrationsfachdienstes (IFD) wurde. Damit war das Netzwerk nun auch für die Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen zuständig, für ihren Übergang von der Schule in den Beruf und die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit ebenso wie für die Begleitung in bestehenden Arbeitsverhältnissen, außerdem auch für die Beratung von Arbeitgebern in Fragen der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Handicap sowie in Konfliktfällen.

Wichtiger Teil der IFD-Arbeit ist es auch, Wiedereingliederungen von Menschen nach Erkrankungen und den Wiedereinstieg von seelisch Erkrankten ins Berufsleben zu begleiten. Dabei ist die Vermittlung von Kontakten zu Behörden und Hilfsorganisationen von großer Bedeu-

tung. Außerdem kümmert sich der IFD auch um einen Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt.

Im Jahr 2008 hat das Netzwerk Lippe das Fallmanagement für Personen im SGB XII-Bezug entwickelt, die so starke gesundheitliche Einschränkungen haben, dass sie dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen. Hier geht es vor allem darum, durch ein intensives individuelles Profiling Integrationsansätze zu ermitteln und die Beschäftigungsfähigkeit schrittweise zu erhöhen.

Mit seiner Funktion als Integrationsfachdienst erfüllt das Netzwerk Lippe die wichtige Aufgabe, Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt einzugliedern und ihnen damit eine echte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Flankierung des wirtschaftlichen Strukturwandels in der Region

Einen gewichtigen Part spielte das Netzwerk Lippe, als die Region ab etwa 2001 eine nie gekannte Strukturkrise erlebte. Die bis dahin die Region prägende Holz- und Möbelindustrie geriet mit der EU-Erweiterung und der Öffnung nach Osten stark unter Druck. Viele Unternehmen, auch große, mussten Insolvenz anmelden und es gingen zahlreiche einst sichere Arbeitsplätze verloren. Davon betroffen waren vor allem gering qualifizierte Arbeitskräfte, oft mit Migrationshintergrund.

Das Netzwerk Lippe beteiligte sich zu dieser Zeit intensiv an Transfergesellschaft-

ten, die zur Bewältigung der Probleme gegründet wurden. Diese Gesellschaften, in denen von Entlassung bedrohte Arbeitskräfte befristet weiterbeschäftigt werden, haben die Funktion, diese Personen intensiv zu beraten, eventuell neu zu orientieren, marktgerecht zu qualifizieren und auch zu vermitteln, sodass ein möglichst nahtloser Übergang in neue Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht wird. In einigen Fällen erleichtert eine Transfergesellschaft auch die Weiterführung des von Schließung bedrohten Unternehmens mit reduzierter Belegschaft.

Das Netzwerk Lippe hatte durch Vorarbeiten, die mit dem Abzug der britischen Armee aus der Region in Zusammenhang standen, bereits eine gewisse Expertise auf diesem Arbeitsfeld vorzuweisen. So war man in der Lage, schnell auf die Krisensituation zu reagieren und passgenaue Transfermodelle für insgesamt elf Unternehmen anzubieten. Auch hier setzte das Netzwerk Lippe, wie in vielen anderen Bereichen, die Kooperation mit den regionalen Bildungsträgern fort. Das Netzwerk konzentrierte sich auf die Vermittlung der von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen, die Bildungsträger übernahmen deren Qualifizierung. Dabei setzte man auf passgenaue Angebote, auch für größere Gruppen, sowie auf Betriebspraktika. Mit diesem Modell konnten überdurchschnittlich hohe Vermittlungsquoten von durchschnittlich 60 Prozent der Betroffenen erzielt werden.

Auch wenn man heute weiß, dass Strukturwandel im Grunde nie abgeschlossen ist – Roland Matzdorf, Leiter der Abt. Arbeit und Qualifizierung im MAIS, wies mit Verweis auf das Ruhrgebiet im Rah-

men der Jubiläumsveranstaltung im November als Festredner noch einmal auf diese Tatsache hin –, kann man feststellen, dass die Region die Krise der Holz- und Möbelindustrie gut bewältigt hat. Von den einst 11.500 Arbeitsplätzen in den alten Branchen sind noch 3.500 geblieben. Dafür gibt heute die Kunststoff- und Elektroindustrie dem Arbeitsmarkt starke positive Impulse.

Anpassung an neue arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen

Die Arbeit des Netzwerks Lippe zeigt seit 20 Jahren Wirkung in der gesamten Region, es musste sich aber auch selbst an sich ändernde Rahmenbedingungen anpassen. Einen besonders großen Umbruch stellten die Arbeitsmarktreformen des Jahres 2005 dar. Im Kreis Lippe trat ein neuer Arbeitsmarktakteur auf den Plan, die Lippe pro Arbeit GmbH als Arbeitsgemeinschaft von Kreis und Agentur für Arbeit. Diese ARGE übernahm bestimmte Aufgaben, für die bis dahin das Netzwerk Lippe zuständig gewesen war und griff auch auf das erfahrene Personal des Netzwerks zurück. Für das Netzwerk Lippe bedeutete das, dass es sich neu positionieren musste.

Damit rückte der zweite Arbeitsmarkt, also öffentlich geförderte Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose und arbeitslose Jugendliche, mehr in den Fokus der Netzwerk-Arbeit. Um dessen Etablierung hatte sich das Netzwerk Lippe schon seit der Anfangsphase bemüht und ist es in enger Zusammenarbeit mit den regionalen Bildungs- und Beschäftigungsträgern bis heute.

Als gelungene Beispiele für Projekte in diesem Arbeitsmarktsegment nennt der langjährige Vorsitzende des Beirats des Netzwerks Hermann Hibbeler das „Kaufhaus Allerhand“ (ein bis 2014 existierendes Sozial- und Gebrauchtkaufhaus in Detmold) und die Restaurierung der Falkenburg (Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahme im Zusammenhang mit archäologischen Arbeiten). Beides Projekte des zweiten Arbeitsmarkts, die nach seiner Überzeugung ohne die Unterstützung durch das Netzwerk Lippe kaum zu realisieren gewesen wären.

Darüber hinaus entwickelte das Netzwerk Lippe weitere Angebote für benachteiligte Gruppen wie Jugendliche, ältere Arbeitslose, Alleinerziehende und Menschen mit Migrationshintergrund. So wurde zum Beispiel der Übergang Schule – Beruf ein wichtiges Thema. In diesem Bereich konnten mit den Unterstützungsmaßnahmen „Jugend in Arbeit“, „Erfolgreich in Ausbildung“ und „Werkstattjahr“ wichtige Akzente gesetzt werden. Gleiches gelang mit den Programmen „Generation Gold“ für die Gruppe der älteren Arbeitslosen, „ULLA“ für die Alleinerziehenden sowie „Perestrojka“ für die Spätaussiedler und „HORIZONT“ für die Flüchtlinge.

Daneben ist das Netzwerk Lippe ebenfalls seit dem Jahr 2006 eine der Beratungsstellen für den Bildungsscheck NRW, mit dem das Land Weiterbildungsmaßnahmen in kleineren und mittleren Unternehmen unterstützt. Seine Aufgabenbereiche behielt das Netzwerk Lippe auch, als der Kreis Lippe im Jahr 2010 Optionskommune wurde.

Die Erfolge des Netzwerks Lippe sind auch Resultat der guten Vernetzung der Arbeitsmarktakteure in der Region, die das Netzwerk Lippe von Beginn an immer im Blick hatte. Wie bei den Kooperationen im Rahmen der Transfergesellschaften arbeitet das Netzwerk Lippe bei den meisten Projekten mit anderen Institutionen zusammen, entwickelt die Projekte gemeinsam, setzt sie auch gemeinsam um. Das Netzwerk bündelt also die auf verschiedene Akteure in der Region verteilten Erfahrungen und Problemlösungskompetenzen. Neben den Bildungsträgern sind vor allem der Kreis, die Arbeitsagentur und das Jobcenter wichtige Partner und auch Auftraggeber. Die Kammern spielen ebenfalls eine wichtige Rolle im Netzwerk.

Bei Projekten, die nicht selten im Verbund mehrerer Arbeitsmarktakteure beantragt werden, übernimmt das Netzwerk Lippe häufig den Part des Koordinators zwischen dem Geber der Fördermittel und dem ausführenden Träger. Auch wenn es darum geht, auf anderen Gebieten Kooperationsstrukturen zu etablieren, wie zum Beispiel im Zusammenhang mit der Einrichtung der Koordinierungsstelle Schule – Beruf, spielt das Netzwerk Lippe eine wichtige unterstützende Rolle. Dabei gehen die Aktivitäten auch über den Kreis Lippe hinaus. So leitet der Leiter des Bereichs Arbeitsmarktintegration des Netzwerks Lippe, Dr. Wolfgang Sieber etwa den Themenkreis Integration im Rahmen der „Initiative für Beschäftigung OWL“ mit mehr als 100 arbeitsmarktpolitischen Akteuren. Auch in anderen regionalen Strukturen, die der Integration von Migranten dienen, ist das Netzwerk beteiligt. Dank seiner Expertise auf

diesem Feld ist Dr. Sieber darüber hinaus in der Fachgruppe „Einwanderung“ des BMAS vertreten.

Integration von zugewanderten Menschen

Dem Thema Zuwanderung und Integration widmet sich das Netzwerk Lippe nicht erst, seitdem die Zuwanderung von Flüchtlingen stark zugenommen hat. Die Beschäftigung mit der Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund stellt von jeher einen wichtigen Teil seiner Arbeit dar. Dass der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung im Kreis Lippe bei 23,5 Prozent liegt, ist insbesondere auf die hohe Zahl an Spätaussiedlern zurückzuführen, die vor allem Ende der 1980er Jahre in den Kreis Lippe kamen. Diese Gruppe und die türkeistämmigen Menschen bilden die Migranten-Kerngruppen in der Region.

Im Rahmen des Projekts „Vielfalt in Lippe“ knüpfte das Netzwerk Kontakte zu Migrantenorganisationen und entwickelte Kooperationen, vor allem mit dem Ziel, Orientierungshilfen für Jugendliche mit Migrationshintergrund jenseits der „Komm-Strukturen“ der Behörden zu schaffen. Dazu gehörten Qualifizierungsmaßnahmen für ehrenamtliche Helfer in den Migrantenorganisationen. Arbeitsschwerpunkte bestanden darin, nachhaltige Selbsthilfestrukturen aufzubauen, Kompetenzen individuell festzustellen und Empfehlungen für eine Förderung der Teilnehmenden zu erarbeiten. Beteiligt war das Netzwerk Lippe auch an Projekten, die das Ziel hatten, den Zugang von Jugend-

lichen mit Migrationshintergrund zu einer dualen Ausbildung zu verbessern. Durch die Einbindung von Unternehmen gelang es bei diesen Projekten, zahlreiche Einstiege in Ausbildung anzubahnen.

Seit 2008 ist das Netzwerk Lippe außerdem Regieträger für die ESF-geförderten berufsbezogenen Sprachkurse „Deutsch für den Arbeitsplatz“, bei denen Sprachförderung und berufliche Qualifizierung miteinander verknüpft werden.

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen stellt im Rahmen der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte einen wichtigen Aspekt dar. Das Netzwerk Lippe ist im Rahmen des IQ-Förderprogramms seit 2011 Fachberatungsstelle für dieses Thema. Es berät, stellt im Rahmen des Verfahrens „IQ AnerkennungsKombi“ auch Kompetenzen fest und schult Menschen der Zielgruppe.

Um Flüchtlinge kümmert sich das Netzwerk schon seit 2008 intensiv. Es ist maßgeblich in Projekte wie „Horizont“ und „alpha OWL“ involviert, die der Heranführung von Flüchtlingen an den deutschen Arbeitsmarkt dienen, und führt in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Detmold, dem Jobcenter Lippe, dem Kreis Lippe und den Kommunen seit Anfang 2015 auch das Projekt „AiLA-Arbeit in Lippe für Asylsuchende und Flüchtlinge“ zur frühzeitigen Integration in den Arbeitsmarkt durch. 2015 übernahm das Netzwerk darüber hinaus auch die Regieträgerschaft für die durch das Land NRW geförderten Basissprachkurse für Flüchtlinge.

Teil der sozialen Infrastruktur mit Vorbildfunktion

Am 18.11.2015 feierte das Netzwerk Lippe sein 20-jähriges Bestehen im Sommertheater Detmold mit mehr als 200 Gästen. Die Festredner waren voll des Lobes für die geleistete Arbeit in dieser langen Zeit. Als „unverzichtbaren Teil der sozialen Infrastruktur“ bezeichnete in seiner Begrüßungsrede Dr. Axel Lehmann, Landrat des Kreises Lippe, das Netzwerk. „Wenn man es nicht vor 20 Jahren erfunden hätte, müsste man es jetzt tun“, fügte er mit Blick auf die aktuelle Flüchtlingssituation an und entwarf damit gleichzeitig eine Perspektive für die zukünftige Arbeit des Netzwerks: „Immer mehr Flüchtlinge kommen auch nach Lippe, viele werden bleiben – das ist auch gut so –, wir müssen sie natürlich in den Arbeitsmarkt integrieren – und dafür wird dem Netzwerk eine ganz besondere Rolle zukommen.“

Und Roland Matzdorf machte für die Landesregierung deutlich: „Arbeitsmärkte sind lokal, sind regional. Das kann man vom Land und schon gar nicht vom Bund aus steuern, und das will auch keiner.“ Dabei seien die regionalen und lokalen Akteure überall die gleichen, das hieße aber nicht, dass die Kooperation auch überall so gut funktioniere, wie das in Lippe anscheinend der Fall sei. „Wir glauben, dass das Netzwerk Lippe, die Region Lippe, ein sehr vorzeigbares Beispiel für eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist, für ein breites Spektrum an Maßnahmen, an Projekten an Programmumsetzungen, die den Betroffenen unmittelbar Wege in den Beruf, in den Arbeitsmarkt aufzeigen, dass hier eine hohe Professio-

nalität herrscht. Deshalb halten wir Sie für ein Vorbild und zeigen Sie auch an der ein oder anderen Stelle gerne vor.“

Netzwerk-Geschäftsführer Thomas Jeckel blieb trotz des Lobes bescheiden, lobte seinerseits vor allem die engagierten Mitarbeiter und das Führungsteam sowie die Partner des Netzwerks, zeigte sich allerdings auch stolz, dass das Netzwerk Lippe, das man von Anfang an als ein Wirtschaftsunternehmen verstanden habe, sich finanziell selbst trägt. Das Erfolgsgeheimnis verriet er im Interview ganz am Ende des offiziellen Veranstaltungsteils: „Wir arbeiten wirtschaftlich, wir arbeiten sparsam – wir sind schließlich in Lippe – und wir können ganz gut rechnen.“

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.

Ute Mankel

Tel.: 02041 767-159

u.mankel@gib.nrw.de

KONTAKT

Netzwerk Lippe gGmbH

Braunenbrucher Weg 18

32758 Detmold

Tel.: 05291 64030

info@netzwerk-lippe.de

www.netzwerk-lippe.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop

Tel.: 02306 741093

frank_krupop@web.de

„Einheit in der Vielfalt“ – ein neues Staatsziel, das sich im Grundgesetz wiederfinden müsste

Andreas Merx ist freiberuflicher Organisations- und Politikberater, Politologe und Trainer für Diversity und interkulturelle Kompetenz. Seit 2014 ist Andreas Merx Vorsitzender der Internationalen Gesellschaft für Diversity-Management e. V. (idm). idm ist ein bundesweites Netzwerk mit Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung.

G.I.B.: Eine aktuelle repräsentative Umfrage von TNS Emnid im Auftrag der Bertelsmann Stiftung ergab: 68 Prozent der Befragten mit und 73 Prozent der Menschen ohne Migrationshintergrund glauben 2015, dass die Behörden Einwanderer willkommen heißen. 2012 lagen diese Zahlen noch bei 57 beziehungsweise 66 Prozent. Hat sich also die Willkommenskultur zumindest in der öffentlichen Verwaltung durchgesetzt? Entspricht das Ihren Erfahrungen?

Andreas Merx: Ja, in den letzten 15 Jahren hat es viele gute Konzepte und Strategien für eine nachhaltige interkulturelle Öffnung der öffentlichen Verwaltungen gegeben, wobei die Kommunen Vorreiter waren. Immer mehr Städte richten Willkommenscenter ein, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) will Ausländerbehörden auf Basis eines entsprechenden Modellprojekts jetzt zu Willkommensbehörden umorganisieren. Das sind Leuchttürme, doch insgesamt stehen wir bei der Willkommens-

In sehr vielen Verwaltungen hatten wir im Bereich der Integrations- und Migrationspolitik allerdings mehr als drei Jahrzehnte eine Organisationskultur, in der die dort Beschäftigten häufig nach dem Prinzip „Abwehr mit Ausnahmen“, wie es der Migrationsforscher Klaus J. Bade genannt hat, gehandelt haben. Die meisten Akteure in einer Ausländerbehörde werden dann nicht von heute auf morgen Willkommensbotschafter oder -agenten sein. Das braucht seine Zeit und da müssen wir zum Teil auch noch viel sichtbaren und noch öfter nicht sichtbaren Widerstand und mangelnde Flexibilität konstatieren. Denn lange Zeit haben wir uns bundespolitisch nicht als Einwanderungsland gesehen und diese Einstellung fand sich entsprechend auch in vielen Behörden wieder.

In einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wurden Menschen mit Migrationshintergrund nach ihren Diskriminierungserfahrungen befragt. Dabei wurden von den 5.000 Befragten Behörden und Verwaltungen fast immer an erster oder zweiter Stelle genannt, ganz häufig auch die Arbeitsverwaltungen und sehr stark auch die Jobcenter. Jeder zweite Befragte hatte nach eigener Aussage im letzten Jahr mindestens eine Diskriminierungserfahrung gemacht.

G.I.B.: Ist das Konzept der interkulturellen Öffnung von Verwaltung eine „traditionelle“ Gleichbehandlungsstrategie wie z. B. Geschlechtergerechtigkeit oder Barrierefreiheit?

Andreas Merx: In allen modernen Ansätzen, egal ob Gender oder Interkulturalität, gibt es bei den innovativen Akteuren eine Diversity-Orientierung. Viele Verwaltungen und Unternehmen merken, dass es immer mehr Schnittmengen zwischen den verschiedenen

In allen modernen Ansätzen, egal ob Gender oder Interkulturalität, gibt es bei den innovativen Akteuren eine Diversity-Orientierung.

kultur eher erst am Anfang. Der Begriff wurde lange Zeit als reines Marketing der Bundesregierung kritisiert, weil er stark mit wirtschaftlichen Interessen und dem Mantra des ja noch immer nicht flächendeckenden Fachkräftemangels verbunden war und nur auf hoch qualifizierte Personen abzielte. Jetzt gibt es nicht zuletzt vor dem Hintergrund der deutlichen Zunahme von Einwanderung durch Flüchtlinge und Asylbewerber und -bewerberinnen zumindest einen starken Aufbruch.



Andreas Merx, Internationale
Gesellschaft für Diversity-
Management e. V. (idm)

Strategien gibt, z. B. in Bezug auf junge Frauen mit Migrationshintergrund unterschiedlicher sozialer Herkunft, Bildungsstand und Religionszugehörigkeit. In den großen und mittleren Städten in Westdeutschland, aber auch im Osten sind interkulturelle Öffnung, Gender und Maßnahmen für Menschen mit Behinderung bzw. Inklusion, aber auch Aspekte wie Demografie, Lebensalter oder Life-Work-Balance mittlerweile Standardprogramm, wenn auch mit unterschiedlicher Qualität. Die interkulturellen Öffnungskonzepte mit einem offenen, weit gefassten Kulturverständnis kommen einem Diversity-Konzept schon ziemlich nahe, sind aber doch oft noch stark durch einen Blick auf Kultur und Ethnie bestimmt. Und da gibt es lange kritische Traditionslinien in den vor allem bundespolitisch geführten Integrationsdebatten.

Viele dieser Debatten stehen, wie auch die Akteure zum Teil selbst noch, in den alten, stark negativ orientierten und auf Defizite ausgerichteten Traditionslinien. Diese Debatten haben wir seit langer Zeit fast alle zwei Jahre in größerem Umfang, die letzten waren die „Sarrazin-Debatte“ oder die „Wer betrügt, der fliegt-Diskussion“. Die gängige Vorstellung ist da in vielen Köpfen: Da ist eine Minderheit, um die müssen wir uns kümmern, die hat Probleme, Defizite und da gibt es viele interkulturelle Konflikte. Wenn man sich aber die konkreten Gemengelagen zum Beispiel in einem interkulturell stark gemischten Bezirk ansieht, stellt man sehr oft fest, dass das Soziale, der Bildungsstand oder lebensweltliche Aspekte viel relevanter sind als das Kulturelle oder Ethnische.

Wir haben also eine lange Tradition der Kulturalisierung und Ethnisierung von eher sozialen Lagen. Das zeitgemäßere Paradigma ist aber Diversity mit seinem zielgruppenübergreifenden und ressourcenorientierten positiven Ansatz mit Blick auf die Chancen durch eine vielfältige Gesellschaft. In anderen Ländern gibt es chancenorientierte „Diversity Politics“, also nicht die herkömmlichen, oft noch negativ

ausgerichteten Integrationspolitiken, schon seit zwei Jahrzehnten. Das gilt für Hochschulen und Kommunen genauso wie für Wohlfahrtsverbände. Das steckt bei uns eher noch in Kinderschuhen.

G.I.B.: Das heißt, Diversity-Konzepte können die Kraft entwickeln, die in vielen öffentlichen Verwaltungen noch eher nebeneinander bestehenden Gleichbehandlungsstrategien und Vielfalt fördernde Maßnahmen wie etwa Gender Mainstreaming, interkulturelle Öffnung, Teilhabe behinderter Menschen oder Maßnahmen für ältere Menschen zusammenzuführen?

Die gängige Vorstellung ist da in vielen Köpfen: Da ist eine Minderheit, um die müssen wir uns kümmern, die hat Probleme, Defizite und da gibt es viele interkulturelle Konflikte.

Andreas Merx: Ja, in Birmingham zum Beispiel hat man vor zwei Jahrzehnten die Abteilungen Disability, Gender und Race zu einer sehr großen Diversitätsabteilung zusammengelegt. Diversity ist hier ein Dachkonzept, bei dem die einzelnen Säulen erhalten bleiben, weil es weiterhin spezifische Problemlagen, Situationen und Ressourcen z. B. von Frauen, Männern, Migranten und Behinderten gibt. Gleichzeitig werden die einzelnen Strategien stärker intersektional miteinander vernetzt und auch übergreifende Maßnahmen und Projekte umgesetzt.

Doch dieses Bild von einem Säulenmodell hat auch Irritationen ausgelöst, sodass ich mittlerweile ein anderes Modell präferiere, ein Kreismodell, in dem Diversity alles verbindet und die einzelnen Strategien weiterhin Teil des Gesamten sind. Dazu gehört auch – das ist längst internationaler Standard – der Ansatz der Inklusion, aber nicht wie in Deutschland nur mit

Bezug auf Menschen mit Behinderung, sondern zielgruppenübergreifend für alle Menschen. Dabei gilt es zu begreifen, dass Vielfalt eine gesellschaftliche Realität ist und alle von Anfang an da sind. Und dass es jetzt in Organisationen darum geht, Strukturen so zu verändern, um diese Vielfalt zu ermöglichen, also inklusiv zu sein. Viele Diversity-Manager und -Managerinnen sagen, dass sich unsere weißen deutschen Männer von Diversity nicht direkt angesprochen fühlen. In ihren Augen sind „Vielfalt“ die anderen. Inklusion geht aber jeden an. Inklusion heißt, alle gehören dazu. Daher gehören „Diversity & Inklusion“ international und bei den Großunternehmen schon lange zusammen.

Wenn aber in einer Kommune eine interkulturelle Öffnung noch gar nicht begonnen hat, macht es keinen Sinn, mit einem großen Diversity-Konzept anzufangen.

Wenn aber in einer Kommune eine interkulturelle Öffnung noch gar nicht begonnen hat, macht es keinen Sinn, mit einem großen Diversity-Konzept anzufangen, sondern man muss zunächst die einzelnen Bereiche stärker miteinander vernetzen und schrittweise vorgehen. Die Stadt Wien zum Beispiel betreibt eine sogenannte „integrationsorientierte Diversitätspolitik“, wobei der Fokus weiterhin auf Integration liegt, aber unter besonderer Berücksichtigung der soziokulturellen Herkunft, des Alters, des Geschlechts etc. Dieses langsame Aufaddieren ist sinnvoller, um eine Organisation nicht zu überfrachten und Akteure nicht zu überfordern.

G.I.B.: Wie kann man ganz praktisch die interkulturelle Öffnung von Verwaltungen planen und umsetzen? Wie sollten Kommunen idealtypisch vorgehen, damit eine Willkommenskultur entsteht?

Andreas Merx: Für eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) habe ich eine Checkliste zum Thema positive Maßnahmen erstellt, die auf viele Change-Prozesse gut übertragbar ist. Die Grundfrage ist zunächst, ob per Bottom-up- oder Top-down-Methode. Am besten ist beides zugleich, aber ganz entscheidend sind die Führungskräfte und Leitungsebenen. Wichtig sind außerdem der politische Wille, eine Überzeugung und eine Haltung, die in einem öffentlichen Statement oder einem Leitbild zum Ausdruck kommen kann, für das z. B. der Oberbürgermeister und der Gesamtpersonalrat gemeinsam ein Marketing betreiben und das z. B. in einer Dienstvereinbarung festgelegt ist. Geklärt werden müssen aber auch vorab Fragen nach den finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen, denn Diversity-Prozesse sind kompliziert und dauern lange. Sie sind nicht kostenlos zu haben oder nebenbei zu machen.

Vorab erforderlich ist eine klassische Bestandsaufnahme, eine Ist-Analyse, wobei alle Personal- und Organisationsprozesse auf allen Ebenen in Bezug auf Interkulturalität zu durchleuchten sind. Dazu kann man z. B. einen Kultur-fair- oder Diversity-Check durchführen. Er zeigt u. a., wie Menschen mit Migrationshintergrund vom eigenen Personalmarketing angesprochen werden, welche Positionen sie in der Organisation einnehmen, wer an Weiterbildungen teilnimmt und wie hoch deren Krankenstand ist. Für eine genaue Analyse liegen viele bewährte Tools vor. Das alles wäre zu ergänzen um Befragungen von Beschäftigten oder Kunden.

Nach der Analyse, nach dem Kultur-fair-Check oder dem Diversity-Check sollte man zentrale Handlungsfelder identifizieren, sich ggf. zunächst auf einzelne davon fokussieren und hierzu jeweils Strategien und Maßnahmen z. B. in einem Aktionsplan entwickeln und dabei die Machbarkeit berücksichtigen. Diversity ist ebenso wie Interkulturalität auch eine Vernetzungs- und Komplexitätserweiterungsstrategie.

Bei der Strategieentwicklung ist darauf zu achten, dass das Vorgehen keinen zeitlich begrenzten Projektcharakter hat und bei einem Politikwechsel, einer Änderung der Leitungsebene oder bei mangelnden finanziellen Ressourcen wieder verschwindet. Vielmehr geht es um eine langfristige Daueraufgabe, eine Querschnittsstrategie mit Leitlinien, die alle Organisationsprozesse durchlaufen muss, um wirksam und nachhaltig zu sein.

Bei der Konzeptentwicklung sind möglichst viele Zielgruppen von Anfang an zu beteiligen, intern wie extern. In der Stadt Frankfurt am Main zum Beispiel verlief der Diversitäts-Prozess sehr stark interaktiv mit einem umfassenden zivilgesellschaftlichen Beteiligungsverfahren, das für Nachhaltigkeit sorgt. Ähnlich ist man auch in Heidelberg vorgegangen.

Essentiell sind neben möglichst genauen Zielvereinbarungen und der Festlegung von entsprechenden Indikatoren auch Monitoring und Controlling sowie eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit. Dabei sind nicht nur die allgemeinen Vorteile hervorzuheben, sondern die konkreten Vorteile für die eigene Organisation, den Standort, für die Kommune oder auch den einzelnen Mitarbeitenden, um möglichst viele Unterstützer für den Veränderungsprozess zu gewinnen. Bei allem ist außerdem auch auf unsichtbare Barrieren zu achten, die eine Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund behindern oder verhindern. Eine Widerstands- bzw. Akzeptanzdiagnose ist deshalb vorab unabdingbar.

G.I.B.: Wo können Widerstände auftreten?

Andreas Merx: Widerstände resultieren vor allem aus der Macht der Gewohnheit, aber auch aus den beschriebenen Traditionslinien. Es gibt viele Menschen in den Verwaltungen, die 10, 20 oder 30 Jahre ohne eine Kollegin oder Kollegen mit Migrationshintergrund gearbeitet haben. Deren Anteil in Führungsetagen liegt dabei bei oft unter zwei, in der Verwaltung insgesamt oft unter zehn, aber draußen in der

Stadt bei schon über 40 Prozent. In Frankfurt hatten letztes Jahr 71 Prozent aller Neugeborenen einen Migrationshintergrund, der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund liegt in Städten wie Stuttgart, München und Frankfurt bei rund 40 Prozent, bei den Jugendlichen bei über 50 bis 60 Prozent. Das ist eine Realität, die keiner ignorieren kann.

Außerdem bedeutet Veränderung immer auch Anstrengung und kann zu Irritationen und Abwehr führen. Man muss Gewohnheiten und Karrierewege hinterfragen. Viele haben auch Angst vor dem Verlust von Privilegien und Status, das gilt auch für die mittlere und die untere Führungsebene. Dabei muss man berücksichtigen, wie viele Veränderungsprozesse die Menschen in den letzten 20 Jahren schon erlebt haben: Personalabbau, Umsteuerung auf mehr Dienstleistungskultur und jetzt nochmal ein neues Querschnittsthema neben vielen anderen, die auch wichtig sind. Wenn die Menschen keine Vorteile für sich oder die Gesamtsituation der Verwaltung erkennen, wird der Widerstand eher zum Tragen kommen und dabei

In der Stadt Frankfurt am Main verlief der Diversitäts-Prozess sehr stark interaktiv mit einem umfassenden zivilgesellschaftlichen Beteiligungsverfahren, das für Nachhaltigkeit sorgt.

sind insbesondere die unsichtbaren Widerstände z. B. durch ständige Terminverschiebungen oder Nichtinformation oft sehr wirksam. Deshalb muss man die Ängste von Anfang an ernst nehmen, offene Diskussionen führen oder auch z. B. einen Kummerbriefkasten einrichten oder den Weg zum Personalrat ebnen.

G.I.B.: Eine Kommune hat ja ganz unterschiedliche Rollen. Sie ist Arbeitgeberin, Dienstleisterin, Aus-

föhrungsorgan von Rechtsvorschriften, Auftrags- und Fördermittelgeberin. Was kann und muss Diversity-Management verändern?

Andreas Merx: Beginnen wir bei ihrer Arbeitgeberfunktion. Eine Kommune könnte zum Beispiel ihren Personalgewinnungsprozess kritisch hinterfragen: von der Stellenanzeige bis hin zum Einstellungsge- spräch, um zu sehen, ob Aspekte der Interkulturalität berücksichtigt sind, ob also ein interkulturelles Personalmanagement betrieben wird oder ggf. kulturspezifische Benachteiligungen erzeugt werden. Muss man vielleicht andere Kanäle nutzen, um Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen, Me-

München hat die Arbeitgebermarke „Vielfalt“ entwickelt. Hier ist bei jeder vierten Stellenanzeige ein Bild von einer interkulturellen Situation mit Stadtbild zu sehen.

dien zum Beispiel, die in Haushalten mit Migrationshintergrund stärker frequentiert werden? Bei jungen Menschen, die für eine Ausbildung angeworben werden sollen, müsste man vielleicht den Weg über die Eltern gehen, über Migrantenvereine oder über soziale Netzwerke. München zum Beispiel hat die Arbeitgebermarke „Vielfalt“ entwickelt. Hier ist bei jeder vierten Stellenanzeige ein Bild von einer interkulturellen Situation mit Stadtbild zu sehen. „Vielfalt“ steht darauf und darunter steht ein Diversity-Zusatz mit Begrüßung.

G.I.B.: Können Kommunen auch Menschen mit Migrationshintergrund bei der Einstellung bevorzugen oder spricht das AGG dagegen?

Andreas Merx: Das ist lediglich eine Weiterführung des Gedankens, der im Bereich der Gleichstellung von Frauen schon lange gang und gäbe ist. Das ist auch keine Diskriminierung, sondern ein Nachteilsausgleich, weil man von einer historisch-strukturell

bestimmten Disproportionalität ausgeht. Wenn diese vorhanden ist, können Kommunen in ihrer Stellenanzeige schreiben, dass türkische Sprachkenntnisse oder interkulturelle Kompetenz bei gleicher Qualifikation für die Einstellung, aber auch für den Aufstieg wichtig sind. Das AGG sieht solche positiven Maßnahmen im § 5 explizit vor. Man sollte zudem Anreize setzen, damit auch Menschen ohne Migrationshintergrund aus intrinsischem Interesse interkulturelle Kompetenz entwickeln.

Gezielte Einstellungen finde ich sehr wichtig, da Menschen mit Migrationshintergrund in den Verwaltungen eklatant unterrepräsentiert sind. Das ist unter den Aspekten Demokratie, Teilhabe und Chancengleichheit kaum noch vertretbar, auch weil man in vielen Bereichen die bunte Vielfalt braucht. Ich kritisiere allerdings, dass viele Kommunen zwar Azubi-Kampagnen starten, um junge Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen, bei den Führungskräften aber findet Vergleichbares eher selten statt. Hier müssten neue Möglichkeiten für Quereinsteigende geschaffen werden.

Mit der Freiwilligkeit alleine ist es jedoch nicht getan. Schon unter der rot-grünen Bundesregierung gab es bspw. eine gemeinsame Vereinbarung von Bundesregierung und Spitzenverbänden der Wirtschaft zur Frauenförderung bei den Führungspositionen und zum Diversity-Management. Aber zehn Jahre später waren die Zahlen in der Wirtschaft so gut wie gar nicht verändert. In der Verwaltung sieht die Situation, was Frauen angeht, deutlich besser aus, bei den Migranten geht es m. E. viel zu langsam.

Bei uns herrschte in der Verwaltung lange das Selbstverständnis, Verwaltung sei eine rein deutsche Angelegenheit. Für viele Migranten war Verwaltung auch gar nicht attraktiv, weil sie in der Wirtschaft das Mehrfache verdienen konnten, andere hatten Behördenangst aufgrund schlechter Erfahrungen. Auch im Bereich der Personalrekrutierung ist also ein Um-

denken erforderlich. Die Verwaltung sollte hier mit verbindlichen Aktionsplänen zur gezielten Förderung von Vielfalt wie etwa in Schweden ein Zeichen setzen und vorangehen.

In den USA ist die „affirmative action“ in den sechziger Jahren aber nicht so gut gelaufen, weil es schlecht kommuniziert worden ist. Besser ist es, dieses Vorgehen unbedingt mit gleicher Qualifikation zu verbinden. Anders ist es aus rechtlichen Gründen auch gar nicht möglich. Bei den Qualifikationen kann man allerdings justieren und besonderen Wert auf Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz legen. Mängel beim Schriftdeutsch könnten in einer bestimmten Position durch andere Fähigkeiten oder durch Nachbildung kompensiert werden.

G.I.B.: Wie verändert sich kommunale Verwaltung als Dienstleisterin, als Ausführungsorgan von Rechtsvorschriften oder auch als Auftraggeberin und Fördermittelgeberin, wenn sie interkulturell anders aufgestellt ist?

Andreas Merx: Der Reihe nach: Eine vielfältige Stadtgesellschaft ist besser erreichbar, wenn die Belegschaft einer kommunalen Verwaltung auch vielfältig ist, wobei Mehrsprachigkeit, auch die der deutsch-deutschen Mitarbeiter, eine große Rolle spielt. Nebenbei: Auch einfache Sprache kann von Bedeutung sein. In einem Berliner Jobcenter zum Beispiel wird beim Leitsystem mit Piktogrammen gearbeitet.

Grundsätzlich ist die Einhaltung von Rechtsvorschriften die Basis des Verwaltungshandelns, unabhängig davon, ob es sich um Beschäftigte mit oder ohne Migrationshintergrund handelt. Aber machen wir uns nichts vor, es gibt immer einen Ermessens- und Handlungsspielraum. Man könnte Rechtsvorschriften selbst hinterfragen, um herauszufinden, ob sie bestimmte Personengruppen strukturell diskriminieren, ob also das Recht selbst diskriminierend ist. Alle Gesetzestexte hinsichtlich ihrer Diskriminierungspotenziale zu durchleuchten, hätte

bereits infolge des AGG geschehen können, ist aber nicht erfolgt. Zudem kann das Personal interkulturell geschult werden, um Ermessensspielräume entsprechend nutzen zu können.

Ich kritisiere, dass viele Kommunen zwar Azubi-Kampagnen starten, um junge Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen, bei den Führungskräften aber findet Vergleichbares eher selten statt.

Zur Auftragsvergabe: Das deutsche Vergaberecht setzt etwas engere Grenzen als das in anderen Ländern. Im gewissen Rahmen ist es aber auch in Deutschland möglich, die Auftrags- oder Fördermittelvergabe an das Vorhandensein von Diversity, interkultureller Kompetenz oder Antidiskriminierung zu koppeln. Das belegt auch ein Rechtsgutachten der jetzigen Bundesverfassungsrichterin Prof. Susanne Baer für die Landesstelle gegen Diskriminierung in Berlin (LADS Berlin). In anderen Ländern wie den USA, Großbritannien oder Niederlande ist die sog. contract compliance schon fast verpflichtender Standard. Zusätzlich könnte man sich auch die Ausschreibungen der letzten 20 Jahre mal ansehen und den Pool möglicher Auftragnehmer erweitern und mehr Akteure von Migrantenvereinen aufnehmen. Das ist ein wichtiges Instrument, um ein deutliches Zeichen nach außen zu setzen, dass man es ernst meint und nicht nur Marketing betreibt.

G.I.B.: Was sind für Sie grundlegende Inhalte und Methoden eines wirkungsvollen interkulturellen Kompetenztrainings?

Andreas Merx: Meist umfassen die Trainings-Workshops möglichst regelmäßig anzubietende Modulbaukästen, beginnend mit einem zwei- oder vierstündigen Basismodul. Sinnvoll ist die Vermittlung von konkreten praktischen Tools. Auch kritische The-

men wie Rassismus, aber auch Macht und Privilegien sollten Bestandteil von IK-Trainings sein. Ich spreche auch weniger von interkultureller Kompetenz als vielmehr von Diversity-Kompetenz, denn nicht immer geht es nur um kulturelle Aspekte.

IK-Trainings sind oft aufgeteilt in die Phasen Sensibilisierung – unterlegt mit Zahlen, Daten und Fakten – sowie Aktivierung. Strittig ist die Reihenfolge. Optimal ist eine Mischung aus Sensibilisierung und Aktivierung. Als positive Anreize und als Nachweis für den späteren Aufstieg könnten Zertifikatsmodule dienen. Manche Institutionen, Organisationen oder Unternehmen kooperieren dabei mit externen Dienstleistern, mit Agenturen oder Consultings.

Alle Gesetzestexte hinsichtlich ihrer Diskriminierungspotenziale zu durchleuchten, hätte bereits infolge des AGG geschehen können, ist aber nicht erfolgt.

Aus der Trainings-Wirkungsforschung wissen wir, dass es mit diesen Trainings gelingt, ein Bewusstsein, eine grundlegende Sensibilisierung für kulturelle Unterschiedlichkeiten zu schaffen. Damit geht aber nicht automatisch eine Veränderung der Einstellung, der Haltung oder gar des Verhaltens einher. In der Forschung wird sogar bezweifelt, ob das mit Trainings – je kürzer umso weniger – überhaupt gelingen kann. Verhalten und Einstellungen sind kognitiv oft nur sehr schwer zugänglich. Häufig erfolgt eine Veränderung nur an der Oberfläche, die Leute wissen nach dem Training besser, was man nicht mehr offen machen und sagen kann. In den USA spricht man in diesem Zusammenhang von Subtilisierung. Die Trainings müssen unbedingt an einen langfristigen Organisationsveränderungsprozess angebunden sein. Ohne Anbindung an ein Gesamtkonzept können Trainings sich sogar nachteilig auswirken.

G.I.B.: Zuwanderer werden mittlerweile nicht mehr nur als nützliche Arbeitskräfte gesehen, sondern als Neu- und Mitbürger, getreu dem kanadischen Einwanderungsmotto „Immigration is about citizenship – not just about labour“. Welche Strategien und Instrumente können eingesetzt werden, um „Staatsbürgerliche Kompetenzen“ bei den Zuwanderern zu fördern?

Andreas Merx: Bisher war das Thema Einwanderung und Willkommenskultur vor allem geprägt von einem bedarfsorientierten Effizienzgedanken, wobei Einwanderung der Bewältigung des demografischen Wandels und des sogenannten Fachkräftemangels diene. Wir sollten die Fehler aus der Gastarbeiterphase allerdings nicht wiederholen. Hier geht es um Menschen und nicht nur um Arbeitskräfte, es geht um eine Teilhabe im Zusammenleben und das ist mehr als die Teilhabe nur am Arbeitsmarkt, so essentiell diese für gelingende gesamtgesellschaftliche Teilhabe ist.

Wenn z. B. Unternehmen nicht auf Lebensweltliches achten und die soziale Teilhabe nicht mitbedenken, fühlen sich die Menschen nicht wohl und gehen wieder. Teilhabe muss in allen Bereichen erfolgen. Das richtet sich an beide Seiten. Grund- und Menschenrechte sind der Grundkanon, auf dem die Gesellschaft lebt, das sollten wir auch nicht verhandeln. Das Grundgesetz ist die absolute Basis. Dazu gehört aber auch das Teilhaben-Können.

Wir haben immer noch massive Defizite in der politischen Partizipation. Eine Studie des Max-Planck-Instituts zusammen mit der Böll-Stiftung hat gezeigt, dass in deutschen Großstädten mit einem Anteil von oft 25 bis 40 Prozent von Menschen mit Migrationshintergrund an der Einwohnerzahl der Anteil derselben Personengruppe bei den Stadträten und -rätinnen insgesamt unter vier Prozent liegt. Stark unterrepräsentiert ist diese Personengruppe mit 10 Prozent auch in den kommunalen Gremien und Verwaltungen, bei den Führungskräften sind es oft sogar unter zwei Prozent. Mittlerweile öffnen sich die Parteien interkulturell etwas. Niedersachsen hatte die erste türkeistämm-

mige Ministerin, jetzt gibt es auch eine Ministerin mit türkischen Wurzeln in Baden-Württemberg und der Parteivorsitzende der Grünen hat ebenfalls einen türkischen Migrationshintergrund.

Auch in der Politik können interkulturelle Kompetenzschulungen nicht schaden. Außerdem bieten sich Quotierungen bei der Besetzung von Führungspositionen an. Was in Bezug auf Frauen bei Parteien sehr erfolgreich war –, warum sollte das bei Migranten nicht ähnlich sein? Quoten braucht man, um eine starre Kultur aufzubrechen. Aus der Organisationsforschung weiß man, dass es einer gewissen kritischen Masse braucht, damit es tatsächlich zu einer Veränderung kommt. Wir brauchen eine Diversity-Quote in Parteien von mindestens 30 bis 40 Prozent, um die gesellschaftliche Vielfalt abzubilden. Hier kann Großbritannien Vorbild sein. Dort hatte man zuerst eine Genderquote, dann eine Minority-Quote in den Parteien und jetzt eine Diversity-Mix-Quote.

Aber auch das kommunale Wahlrecht für Drittstaatangehörige ist weiterhin brandaktuell. Wir haben Stadtteile, in denen große Anteile der Bevölkerung nicht wählen dürfen. In der Stadt Mannheim, die eine sehr gute Integrationspolitik betreibt, lag die Wahlbeteiligung bei nur rund 28 Prozent, in Stadtteilen mit hohem Migrantenanteil mit rund 15 Prozent allerdings noch deutlich darunter. In manchen Bezirken oder Stadtteilen gibt es bald mehr Leute, die nicht wahlberechtigt sind, als Leute, die wählen dürfen. Da haben wir ein echtes Demokratietheorieproblem.

Ein weiterer wichtiger Punkt betrifft den Doppelpass. Das Optionsmodell ist jetzt noch mal aufgeweicht worden und weiterhin deutlich besser als das alte Blutsrecht, das bis 1999 galt. Aber auch hier müssten wir noch etwas pragmatischer handeln und ihn grundsätzlich immer ermöglichen, die Jahrgänge vor 1990 gehen ja weiterhin leer aus. Das ist Lebensrealität in einer globalisierten, internationalen und mobilen Gesellschaft und mit den EU-Bürgern klappt es ja auch ganz gut.

Nach langer Verweigerung haben wir mittlerweile endlich anerkannt, dass wir ein Einwanderungsland sind. Also könnten wir auch ein Einwanderungsgesetz verabschieden, in dem das deutlich zum Ausdruck kommt. Was auch noch fehlt ist das große Staatsziel, die Vision, das Bild für alle. Der Staat könnte sagen: Wir sind eine „Einheit in der Vielfalt“, das wäre ein neues Narrativ, ein neues Staatsziel, das sich im Grundgesetz wiederfinden müsste. Meine Vision ist ein neues Wir, ein neues Miteinander, eine „Einheit in der Vielfalt“ oder „Freiheit und Gleichheit in Vielfalt“ oder salopper gesagt „Vielfalt statt Einfalt in der bunten Republik Deutschland“.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767-152

m.keuler@gib.nrw.de

Claudia Thierfelder

Tel.: 02041 767-169

c.thierfelder@gib.nrw.de

KONTAKT

Andreas Merx

Fuldastr. 54

12043 Berlin

Tel.: 030 61620879

andreas.merx@pro-diversity.de

www.pro-diversity.de

Vielfalt als Programmnormalität

Der Westdeutsche Rundfunk gilt bei der interkulturellen Öffnung als Vorreiter und Schrittmacher

Wenn es in der deutschen Medienlandschaft ein interkulturelles Vorzeigeprojekt gibt, ist das der Sender Funkhaus Europa des Westdeutschen Rundfunks (WDR). Funkhaus Europa widmet sich nicht nur den ganzen Tag interkulturellen Themen und spielt Musik aus allen Ecken dieser Welt, er bietet auch – einzigartig in der deutschen Medienlandschaft – Magazine in den Muttersprachen der elf größten Zuwanderergruppen an. Das Engagement des WDR in Sachen „Kulturelle Vielfalt“ ist aber insgesamt viel breiter gefächert. Er gilt in der deutschen Medienlandschaft als Vorreiter auf diesem Feld. Vielfalt als Programmnormalität lautet schon seit Jahren die Devise.

Der WDR versteht Integration als Querschnittsaufgabe sowohl für das gesamte Programm als auch für die eigene Personalentwicklung und ist die einzige öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt, die sich schon seit 2003 den „Luxus“ eines hauptamtlichen Integrationsbeauftragten leistet. Gualtiero Zambonini heißt der Mann – wie unschwer zu erraten selbst mit Migrationsbiografie –, der die Integrationsziele des WDR intern und extern begleitet. Gualtiero Zambonini wurde in Rom geboren und schloss dort 1969 sein Geschichts- und Philosophie-Studium ab. Danach zog es ihn nach Deutschland. Er arbeitete zunächst als freier Mitarbeiter für den Bayerischen Rundfunk. Von 1973 bis 1976 lehrte und forschte er unter anderem an der Ruhr-Universität Bochum, dann stell-

te ihn der WDR fest als Redakteur an. Ab 1983 leitete er die italienische Redaktion des WDR, war zudem als stellvertretender Leiter der Redaktionsgruppe Fremdsprachen tätig. 1995 übernahm er als Leiter die Programmgruppe Forum Europa und wurde damit zuständig für die Fremdsprachensendungen der ARD. Im Mai 1999 wurde er darüber hinaus Leiter von Funkhaus Europa, das er gemeinsam mit dem damaligen Intendanten Fritz Pleitgen und der damaligen Hörfunkdirektorin Monika Piel ins Leben rief und das mittlerweile wellen- und redaktionsübergreifend als interkulturelles Kompetenzzentrum für das ganze Unternehmen dient.

Seine Arbeit als Integrationsbeauftragter des WDR ist tatsächlich ein Fulltime-Job. Seine Stabsstelle ist der Geschäftsleitung direkt zugeordnet. Er ist nicht nur intern für Integration und kulturelle Vielfalt zuständig und verfasst alle zwei Jahre den Integrationsbericht sowie in regelmäßigen Abständen einen Newsletter als Instrumente der internen und externen Kommunikation, er initiiert auch zahlreiche Veranstaltungen zum Thema und bringt die Expertise des Senders in Gremien und Veranstaltungen auf Landes- und Bundesebene ein. So war er zum Beispiel von Anfang an an den Integrationsgipfeln der Bundesregierung beteiligt.

„Die Idee, die zum Integrationsbeauftragten geführt hat, war: Wie können wir das, was wir im Funkhaus Europa ausprobieren, also die Vielfalt des Publikums unseres Sendegebiets erfahrbar zu machen, in die Breite im Programm transportieren“, sagt Gualtiero Zambonini. Dazu arbeitet der Integrationsbeauftragte eng mit den „operativen Gewerken“ zusammen. Wichtig ist zum Beispiel der Austausch und Kontakt

mit dem Diversity-Beirat des WDR (früher „Beirat für Integration“). Dort sitzen neben der Schwerbehindertenvertreterin und der Gleichstellungsbeauftragten auch der Personalchef, die Chefredakteurinnen Fernsehen und Hörfunk, der Leiter der Aus- und Fortbildung und weitere Führungskräfte.

„Es ist erstens wichtig, dass in solch einem beratenden Gremium Entscheidungsträger sitzen, die eine gewisse Hausmacht haben, und zweitens auch, dass dieses Gremium von der Geschäftsleitung beauftragt ist, ihr Rückmeldung gibt und auch für Beschlussvorlagen zuständig ist, sodass die Beratung Wirkung in den internen Strukturen entfalten kann“, sagt Gualtiero Zambonini.

Zuletzt war das zum Beispiel der Fall, als es um die Benennung von Programmkoordinatoren für das Flüchtlingsthema ging. Die entsprechende Vorlage ist, wie vom Diversity-Beirat vorgeschlagen, beschlossen worden.

Wichtigstes Organ der öffentlich-rechtlichen Sendeanstalt ist der Rundfunkrat. Neben Vertretern des Landtages, der Kirchen, der Gewerkschaften und vielen anderen gesellschaftlich relevanten Akteuren haben auch Migrantenorganisationen eine Repräsentanz in diesem Aufsichtsgremium. Es trägt dafür Sorge, dass der Sender seinen im WDR-Gesetz definierten Auftrag der freien und umfassenden Meinungsbildung wahrnimmt, wozu auch gehört, in den Programmen „der kulturellen Vielfalt im Sendegebiet ... und den Belangen der Bevölkerung einschließlich der im Sendegebiet lebenden Menschen mit Migrationshintergrund“ Rechnung zu tragen. Der Rundfunkrat hat wichtige Kontroll- und Beschlussfunktionen, wählt zum Beispiel die Intendantin/den Intendanten,



Dr. Gualtiero Zambonini, Beauftragter für
Integration und kulturelle Vielfalt
Westdeutscher Rundfunk, Köln; Foto: Ludolf Dahmen

trifft Entscheidungen zu Grundsatzfragen der Personalwirtschaft oder verabschiedet die Programmleitlinien, in denen kulturelle Vielfalt und Integration fest verankert sind. Durch die Migrantenvertretung in diesem Gremium ist sichergestellt, dass auch bei den „großen“ Entscheidungen die Stimme der Migranten gehört wird.

Die Arbeit des Integrationsbeauftragten des WDR hat zwei Schwerpunkte, zum einen die Programmebeobachtung und -entwicklung, zum anderen die Personalentwicklung. Beim ersten Punkt geht es um die Frage: „Spiegeln wir in unseren Hauptprogrammen die Lebensrealität und die Veränderungen des Publikums draußen oder nicht? Und wie tun wir das?“, erklärt Gualtiero Zambonini. Beim Thema Personalentwicklung stehe im Vordergrund Vorbilder zu gewinnen, junge Talente mit Zuwanderungsgeschichte – nicht nur für Funkhaus Europa, sondern auch für die Hauptprogramme.

Dabei legt Gualtiero Zambonini Wert darauf, dass keine Parallelstrukturen geschaffen werden, etwa nach dem Modell „Ausländer-Volontariat“. Kulturelle Vielfalt soll selbstverständlicher Teil der Regelstrukturen sein. „Allerdings sind wir anders als bei der Frauenquote von einer ausgewogenen interkulturellen Repräsentanz besonders auf der Führungsebene noch weit entfernt“, stellt der Integrationsbeauftragte fest.

Erfolgsgeschichte „WDR grenzenlos“

Vor diesem Hintergrund entstand in Zusammenarbeit mit der Aus- und Fortbildungsredaktion im Jahr 2005 die Idee zu „WDR grenzenlos“. Dabei handelt es sich um eine Talentwerkstatt für junge Men-

schen mit Migrationsbiografie. Sie werden im Rahmen dieses Programms für ein journalistisches Praktikum rekrutiert und professionalisiert. Die ausgewählten jungen Frauen und Männer absolvieren ein vierwöchiges Praktikum in verschiedenen WDR-Bereichen und besuchen drei Wochen lang journalistische und produktionstechnische Grundlagenseminare. Insgesamt 90 (Stand 2016) junge Medienschaffende haben bisher an dem Programm teilgenommen. Die meisten von ihnen arbeiten mittlerweile als freie Reporter und Moderatoren für den WDR und andere Sender und Medien. Elf sind bisher anschließend in ein Programmvolontariat des WDR übernommen worden.

Viele der Redakteure, die in den zehn Jahren, die das Programm läuft, auf diesem Weg zum WDR gekommen sind, haben sich mittlerweile als kreative und motivierte Köpfe einen Namen gemacht. „Das ist wirklich eine Erfolgsgeschichte, und solch eine Erfolgsgeschichte braucht dieser Diskurs, damit die Leute erkennen, dass da ein Potenzial und ein Mehrwert für das Unternehmen ist“, sagt Gualtiero Zambonini. Er bezeichnet dieses Projekt als eines der wichtigsten in seiner Amtszeit. „WDR grenzenlos“ habe zu einer großen Akzeptanz der interkulturellen Öffnung innerhalb des Senders beigetragen. Menschen mit Migrationsbiografie seien endlich nicht mehr als Defizitträger begriffen worden, die man unterstützen muss, damit sie ihre Arbeit schaffen. Jetzt sei klar: diese Menschen tun dem Programm gut. – Und so ist für „WDR grenzenlos“ auch kein Ende in Sicht. Die mittlerweile achte Ausbildungs-Staffel startete am 10. Februar 2016 und präsentierte die Abschlussergebnisse am 24. März 2016 vor Führungskräften des Hauses.

Gualtiero Zambonini freut sich jedes Mal, wenn eines der jungen Talente es ins Hauptprogramm des WDR schafft. Wie etwa Asl Sevindim, eine der Moderatorinnen des WDR-Flaggschiffs „Aktuelle Stunde“, die vom Funkhaus Europa kam. Aber auch in anderen Bereichen des WDR tut sich etwas. Zwei ehemalige Mitarbeiter mit Migrationsgeschichte von „Cosmo TV“ bekleiden mittlerweile Führungspositionen beim WDR.

Generell müssen Bewerber auf eine Stelle beim WDR zwar immer die erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen mitbringen, in Stellenausschreibungen ist aber grundsätzlich folgender Passus enthalten: Der WDR fördert kulturelle Vielfalt in seinem Unternehmen, daher begrüßen wir Bewerbungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausländischer Herkunft.

Das zeigt besonders bei der Rekrutierung freier Mitarbeiter Wirkung. Als ein besonders positives Beispiel für eine Entwicklung zu mehr Vielfalt nennt Gualtiero Zambonini die Lokalprogramme im Fernsehen. Sie hätten zum Beispiel bei Castings, vor allem freier Mitarbeiter, gezielt nach Menschen gesucht, die diese Vielfalt repräsentieren. „Freie Mitarbeiter sind dort programmprägend“, sagt der Integrationsbeauftragte. „Wir brauchen die interkulturelle Mischung aber auch in den Redaktionen, nicht nur in der freien Mitarbeiterschaft.“ Auch beim WDR gibt es beim Thema Vielfalt also noch Baustellen.

Damit der WDR die Entwicklung des Anteils der Mitarbeiter mit Migrationsbiografie evaluieren kann, wird jeder neu geschlossene Beschäftigungsvertrag, egal ob es sich um eine Ausbildung, eine Festanstellung oder eine freie Mitarbeit han-

delt, mit einer freiwilligen anonymen Befragung verbunden, die die Herkunft des Befragten und der Eltern klärt. Fast jeder (über 80 Prozent) nimmt daran teil, so dass Trends sehr gut erkennbar sind. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund unter den Auszubildenden liegt demnach aktuell zwischen 20 und 30 Prozent. 15 Prozent (Stand 2015) aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine Migrationsbiografie, entweder sie selbst oder ihre Eltern, sind also nach Deutschland eingewandert.

Als der WDR 2012 einen „Beirat für Integration und Vielfalt“ installierte, wurde darüber hinaus die gesamte Belegschaft gefragt, welche interkulturellen Kontakte sie hat. Es ging darum zu klären, wie Vielfalt von den Mitarbeitern in der Realität, sowohl im Beruf also auch in der Familie, gelebt wird, welchen Stellenwert sie hat. „Wir wollten damit raus aus diesem reinen Herkunftsgedanken. Vielfalt ist Lebenswirklichkeit und zugleich ein Lebensgefühl“, sagt Gualtiero Zambonini. Die Ergebnisse zeigten, dass rund 70 Prozent der Mitarbeiter interkulturelle Kontakte pflegen. „Ein Boden auf dem man bauen kann“, so Gualtiero Zambonini.

Vielfaltidee nach außen getragen

Seit 2013 ist der WDR, der schon im Jahr 2008 als erstes Medienunternehmen die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet hatte, Partner der NRW-Landesinitiative „Vielfalt verbindet“. Ein Jahr zuvor hatte der WDR bereits eine Konferenz mit dem Thema „Vielfalt gestalten in Unternehmen, Medien und Stadtgesellschaft“ – also mit ganz ähnlicher Zielrichtung wie die Landesinitiative – veranstaltet, bei der Spitzenvertreter der Wirtschaft, von Stadt-

verwaltungen und aus der Politik über interkulturelle Öffnung diskutierten. Die Landesinitiative führe diese Diskussion und den Austausch derselben gesellschaftlichen Akteure regelmäßig weiter. Das sei zum Beispiel bei der Personalentwicklung immer wieder hilfreich, sagt Gualtiero Zambonini. Aktuell verbinde das Thema Flüchtlinge alle, die in der Landesinitiative aktiv seien. Die Vernetzung, die in diesem Bereich im Moment stattfindet, könne auch generell für das Thema Vielfalt ein Vorbild sein.

Bereits im Jahr 2010 hatte der WDR in einem gemeinsamen Prozess von Mitarbeiterschaft und Geschäftsführung ein Leitbild entwickelt, in dem gelebte Vielfalt und Integration einen wichtigen Platz einnehmen. „Wir machen Programm für alle. – Als lebendige Kraft der Gesellschaft fördern wir Vielfalt und stoßen Diskussionen an“, heißt zum Beispiel einer der Leitsätze. Bei seinem Engagement für Vielfalt und interkulturelle Öffnung geht es dem WDR also nicht nur darum, die gesellschaftliche Situation in seiner Mitarbeiterschaft zu spiegeln, man will sie als großer gesellschaftspolitischer Player auch mitgestalten.

Als öffentlichkeitswirksame Maßnahme organisiert der WDR vor diesem Hintergrund jedes Jahr eine große Veranstaltung oft unter Teilnahme des europäischen Auslands, bei der auch präsentiert wird, wo der WDR in dieser Frage aktuell steht. Zuletzt konnte der Sender zwei Jubiläen zum Anlass für diese Events nehmen. Im Jahr 2015 blickte man auf zehn Jahre „WDR grenzenlos“ zurück, im Jahr 2013 auf zehn Jahre Integrationsbeauftragter im WDR.

Eine Plattform für eine internationale Vernetzung stellt der CIVIS-Medienpreis dar,

den die ARD, vertreten durch den WDR, gemeinsam mit einigen Partnern schon vor 25 Jahren in Leben gerufen hat. Er hat sich zum bedeutendsten europäischen Medienpreis auf dem Feld Integration und kulturelle Vielfalt entwickelt. „Ziel des Preises ist es, für Themen der Migration, Integration und kulturellen Vielfalt zu sensibilisieren und durch beispielhafte Programme für ein junges Europa der Vielfalt zu werben“, sagt der Geschäftsführer der CIVIS-Medienstiftung Michael Radix. Jedes Jahr werden die besten Programme zu diesen Themen ausgezeichnet. 2013 waren gleich zwei WDR-Produktionen unter den Preisträger: die Dokumentation „Friedhof der Illegalen“ von Andreas Morell bekam den CIVIS-Fernsehpreis im Bereich Information; das für WDR 5 produzierte Feature „Farid Vatanparast und sein Hang zu Liebesstützen“ von Andrea Kath und Martina Meißner erhielt den CIVIS-Radiopreis Lange Programme.

Schulungen zu interkultureller Kompetenz

Die Gesamtheit der interkulturellen Aktivitäten des WDR hätten zu einem betrieblichen Klima geführt, das es einfacher mache, über das Thema zu reden und auch zu definieren, wo man hin will, sagt Gualtiero Zambonini.

Dazu beigetragen hat auch die Vermittlung von interkultureller Kompetenz an den Mitarbeiterstamm. Zielgruppen hierfür sind zum einen die Führungskräfte, die nicht nur Entscheidungsträger sind, was das Programm betrifft, sondern auch was die Personalentwicklung angeht. Die Schulung in interkultureller Kompetenz ist schon seit über zehn Jahren fester Bestandteil der Führungskräftefortbildungen.

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.

Dr. Hildegard Logan, Tel.: 02041 767149, h.logan@gib.nrw.de

KONTAKT

Dr. Gualtiero Zambonini

Beauftragter für Integration und kulturelle Vielfalt
Westdeutscher Rundfunk, Apellhofplatz 1, 50600 Köln
Tel.: 0221 220-4465, gualtiero.zambonini@wdr.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093, frank_krupop@web.de

Auch das Anforderungsprofil für Führungskräfte beinhaltet den Aspekt interkulturelle Kompetenz.

Zweite Zielgruppe sind die angehenden Redakteurinnen und Redakteure. Fester Bestandteil ihrer Ausbildung im Programmvolontariat ist seit drei Jahren ein zweitägiges Modul zur interkulturellen Kompetenz.

Unterstützung durch die Medienforschung

Geholfen haben dem WDR bei der Entscheidungsfindung für die eingeschlagene interkulturelle Ausrichtung auch die Ergebnisse der Medienforschung. So ermittelte zuletzt im Jahr 2011 die Studie „Migranten und Medien 2011“ (im Auftrag von ARD/ZDF unter Federführung des WDR), dass 90 Prozent der Migranten, Eltern wie Kinder, tagtäglich deutsches Fernsehen gucken und deutsches Radio hören. Sie lassen sich also eben nicht, wie oft angenommen, vor allem oder sogar ausschließlich durch herkunftssprachliche Parallelstrukturen informieren und unterhalten.

Letzteres trifft gemäß der Studie aber immerhin aktuell auf rund 20 Prozent der Türken zu. Andererseits ist der WDR-Sender Einslive nach den Erhebungen das meistgehörte Radioprogramm junger Türken in Deutschland. Gerade Jugendliche bewegen sich anscheinend ganz selbstverständlich sowohl im Bereich deutscher als auch herkunftssprachlicher Medien. Sie können die Angebote also direkt vergleichen. Da kann es den WDR freuen, dass besonders die Glaubwürdigkeit der deutschen Medien von den Migranten als sehr hoch eingeschätzt wird.

Andererseits gibt es auch Kritik. Die deutschen Medien werden zwar genutzt, die Migranten geben aber an, sich dort als Teil der Gesellschaft nicht wiederzufinden. „Da müssen wir ansetzen. Es ist nicht nur wichtig, dass wir die meisten Menschen mit Zuwanderungsgeschichte erreichen. Wichtig ist auch, welche Wirkung unsere Programme auf diesen Personenkreis haben“, sagt Gualtiero Zambonini. Er glaubt, dass nach wie vor zu wenig Protagonisten mit Migrationsgeschichte in den Medien präsent sind, egal ob in den Informations- oder in den Unterhaltungsprogrammen, ob in den Redaktionsteams oder auf Sendung. Das gebe es bisher nur punktuell. Besonders im redaktionellen Alltag, dort, wo Themen generiert, Beiträge beschlossen, Autoren ausgesucht werden, müsse man noch weiterkommen.

Nicht selten stehe den Medien ihr eigenes Funktionsprinzip – schnell auf Ereignisse reagieren, wenig Raum für Reflexion, Verdichtung – im Wege. Das führe dazu, dass die Medienmacher aus dem Reservoir der eigenen inneren Bilder schöpfen müssten, die immer auch geprägt seien von Vorurteilen. Dazu käme oft die Rücksichtnahme auf das aktuelle gesellschaftliche Klima und den politischen Diskurs. Das liege einfach in der menschlichen Natur, berge aber die Gefahr, dass in den Medien Zerrbilder der tatsächlichen Verhältnisse vermittelt würden.

Allerdings stellt Gualtiero Zambonini auch fest, dass in die Programme eine gewisse Normalität Einzug gehalten habe. Man traue sich zum Beispiel heute bei Reportagen auf der Straße auch Menschen anzusprechen, die nicht „blond und blauäugig“ sind. „Sicher kommen alte Muster

und Reflexe immer mal wieder auf, aber insgesamt sehe ich schon positive Veränderungen.“

Sendung mit der Maus auf Arabisch

Das medientypische schnelle Reagieren auf Ereignissen hat aber auch positive Effekte. Beim WDR hat es dazu geführt, dass die aktuell größten Flüchtlingsgruppen bereits Andock-Punkte im Programm finden. So hat Funkhaus Europa zum Beispiel „Refugee Radio“ in arabischer und englischer Sprache im Programm. Außerdem arbeitet der Sender an einer Ausweitung der Sendungen in arabischer Sprache, es gibt Online-Deutschkurse auf der WDR-Internetseite und man kann sich dort sogar die Sendung mit der Maus in arabischer Sprache anschauen. Alle beim WDR verfügbaren Infos für Flüchtlinge und Helfer sind mit wenigen Klicks auf www.wdr.de unter dem Stichwort „Infos für Flüchtlinge und Helfer“ verfügbar. Am 13. Januar 2016 ging jüngst „WDRforyou“ an den Start, ein mehrsprachiges Informations- und Serviceangebot des WDR für Flüchtlinge und andere User.

Gualtiero Zambonini nähert sich dem Ende seiner beruflichen Tätigkeit. Wenn er zurückblickt, sagt er, habe sich beim WDR viel verändert. Vielfalt werde nicht mehr als Luxus oder ein Nice-to-have gesehen, sondern zunehmend als strategische Herausforderung, die aus dem Publikums-wandel resultiert. Um die Zukunft der interkulturellen Unternehmenskultur des WDR ist ihm jedenfalls nicht bang: „Ein Stück weit, merke ich, hat das Unternehmen diese Kultur durch die Präsenz der vielen Menschen mit Migrationsbiografie in seine DNA übernommen.“

Integrationsmotor Sport

Der Landessportbund NRW unterstützt Sportvereine bei der interkulturellen Öffnung



© LSB NRW | Foto: Andrea Bowinkelmann

Özil, Khedira, Boateng – wer kennt diese Namen nicht? Was sich heute in der interkulturell aufgestellten deutschen Fußball-Nationalmannschaft auf der großen Sportbühne manifestiert, begann schon vor Jahren in den kleinen Vereinen – und das nicht nur im Fußball. Der Landessportbund NRW (LSB NRW) ist eine treibende Kraft beim Thema Integration durch Sport. Seit Mai 2015 ist er Partner der Landesinitiative „Vielfalt verbindet“.

Siggi Blum, Leiter des Kompetenzzentrums für „Integration und Inklusion im Sport“ beim LSB NRW, hat sich schon Mitte der 1980er Jahre mit sozialpolitischen Projekten des LSB beschäftigt.

Damals ging es schwerpunktmäßig um arbeitslose und sozial benachteiligte Jugendliche. Seit acht Jahren liegt der Fokus seiner Arbeit auf den Themen Integration und Inklusion. Das Thema Integrati-



Sigggi Blum, Kompetenzzentrum Integration und Inklusion, Landessportbund NRW
© LSB NRW | Foto: Stadtsportbund Bielefeld

on ist beim Landessportbund aber schon älter. Anfang der 1990er Jahre, als viele Spätaussiedler sowie Flüchtlinge aus den Balkan-Staaten nach NRW kamen, hatte man die Relevanz des Sports für ihre Integration erkannt. „Damals gab es erste Projekte und auch das Bundesprogramm ‚Integration durch Sport‘ ist zu dieser Zeit gestartet“, erinnert sich Sigggi Blum.

Dabei spielte der LSB NRW, mit seinen über 19.000 angeschlossenen Vereinen und rund 300 hauptamtlichen Mitarbeitern als der größte Sportverband im Bundesgebiet, eine wichtige Rolle. Die Organisation mit Hauptsitz in Duisburg ist das Dach, unter dem die 54 Stadt- und Kreissportbünde sowie 67 Fachverbände in einem gemeinsamen Verbundsystem agieren. Das oberste Ziel ist die Unterstützung der Sportvereine, egal ob sie im Breiten-, Kinder- und Jugend-, Gesundheits- oder Leistungssport aktiv sind.

Integration als Querschnittsaufgabe

Vor ca. fünf Jahren sei man in das Thema Integration neu eingestiegen, sagt Sigggi Blum. Dabei habe es einen Perspektivwechsel in der Integrationspolitik des Sportverbandes gegeben, weg von der Defizit-Perspektive, hin zur Potenzial-Perspektive. Integration sei als Querschnittsaufgabe programmatisch verankert worden. Seitdem versucht der LSB NRW gezielt und in der Fläche, Menschen mit Migrationshintergrund als neue Mitglieder für die Vereine und auch als Mitarbeitende im organisierten Sport auf allen Ebenen zu gewinnen, zu qualifizieren und einzubinden.

„Die gesamte integrationspolitische Debatte hat seit Ende 2014 eine neue Dynamik durch die Flüchtlingsthematik bekommen, die natürlich die große zivilgesellschaftliche Organisation Sport auch berührt und trifft“, sagt Sigggi Blum. Man stelle fest, dass es ein großes Engagement bei den Ehrenamtlichen im Sport gebe, sowohl als eine Art Ersthilfe, aber auch als längerfristige Integrationsarbeit.

Vor diesem Hintergrund intensivierte der LSB NRW im vergangenen Jahr seine Bemühungen, Integration und Inklusion als Querschnittsaufgaben in all seinen Handlungsfeldern, Aktivitäten und Programmen umzusetzen. Dazu wurde ein eigenes Kompetenzzentrum für „Integration und Inklusion im Sport“, bestehend aus acht hauptamtlichen Mitarbeitenden, geschaffen. Sigggi Blum leitet seit September vergangenen Jahres dieses Zentrum. Es ist quasi den Referaten im LSB NRW gleichgestellt und direkt dem Geschäftsbereich des Vorstandsvorsitzenden sowie dem Präsidenten zugeordnet. Damit hat dieser Arbeitsbereich eine Sonderstellung in der Organisation.

Diese aufbauorganisatorische Sonderstellung des Kompetenzzentrums sei wichtig, um Öffnungsprozesse vor allem auch nach innen zu unterstützen. „Integration wurde zudem in den vergangenen Jahren vorwiegend als punktuelle Projektarbeit gesehen und nicht als flächendeckender und bedeutsamer Beitrag zur Sportentwicklung in NRW“, sagt Sigggi Blum. „Aber wir können die Erfahrung der letzten 30 Jahre jetzt nutzen und sie systematisch einbinden in die umfassende Vereinsentwicklung in Nordrhein-Westfalen.“

Die Arbeit des neuen Kompetenzzentrums strebt die interkulturelle Öffnung auf allen Ebenen des organisierten Sports an. Mit Mitteln des Bundesprogramms „Integration durch Sport“ werden dabei beispielhaft und gezielt auf der Grundlage von festgelegten Förderkriterien jährlich bis zu 100 Vereine direkt bei Integrationsansätzen beraten und gefördert.

Stützpunktvereine als „Leuchttürme“

Diese flächendeckend über NRW verteilten Vereine dienen als Stützpunktvereine, die als Best-Practice-Beispiele in ihrer Region als sog. „Leuchttürme“ wirken, aber auch landes- und sogar bundesweit beispielgebend sind. Neben dem sportlichen Übungsbetrieb werden in diesen Vereinen Unterstützungsleistungen angeboten, die von der Zusammenarbeit mit Kitas und Schulen über Hausaufgabenbetreuung bis hin zur Begleitung bei Behördengängen oder zur Vermittlung von Ausbildungsplätzen reichen. Die Kooperation und Vernetzung mit relevanten Integrationsakteuren in ihrem Umfeld spielt dabei eine ganz wichtige Rolle.

Als Beispiel nennt Sigggi Blum den Sportverein Rhenania Hamborn in Duisburg. Er hatte, was die ehrenamtliche Leitung anging, Nachwuchssorgen. Türkeistämmige Mitglieder entschlossen sich in dieser Situation, die ehrenamtlichen Tätigkeiten zu übernehmen. In dem Stadtteil mit einer starken türkischen Community erwies sich das als eine glückliche Lösung, die dem Verein einen Neustart ermöglichte. Es wurde unter anderem eine neue Fußballabteilung aufgebaut. Der

LSB unterstützte diese Entwicklung. „Es ist ein florierender Sportverein entstanden, der viele Angebote im Kinder- und Jugendbereich bereithält, mit Schulen und Kindertagesstätten zusammenarbeitet, Fußballprojekte für Mädchen organisiert und sich insgesamt interkulturell geöffnet hat“, berichtet Siggie Blum.

Generell unterscheidet der LSB NRW, wenn es um das Thema Integration und Sport geht zwei Zielperspektiven: Erstens das Ziel, die Zielgruppe zum Sporttreiben zu animieren, und zweitens die gesellschaftliche Integration durch Sport voranzutreiben. Was die Hinführung zum Sport angehe, sei grundsätzlich festzustellen, dass viele Menschen mit Migrationshintergrund, Sport treiben wollen, meint Siggie Blum. Allerdings gebe es immer noch zahlreiche Barrieren, die den Zugang zum Sport(-verein) erschweren.

Häufig bestehen noch erhebliche Informationsdefizite in Bezug auf die verschiedenen bestehenden Möglichkeiten des Sporttreibens und vor allem in Bezug auf die Prinzipien „Vereinssport“ und „ehrenamtliches Engagement im Sport“. „Wir versuchen daher, entsprechende Informationen an diese Zielgruppe zu vermitteln. Aber insgesamt ist der Organisationsgrad von Menschen mit Migrationshintergrund immer noch zu gering, er liegt bei rund zwölf Prozent gegenüber rund 30 Prozent bei der Mehrheitsgesellschaft“, erläutert Siggie Blum.

Eine weitere Barriere liege auch in der nach wie vor ausgeprägten Mittelschichtorientierung vieler Sportvereine. Das führe dazu, dass auch die zahlreichen

sozial benachteiligten Migrantinnen und Migranten in dieser Mittelschichtkultur unterrepräsentiert seien.

„Die Öffnung auch traditioneller Sportvereine gegenüber der Bevölkerungsgruppe der Migranten gewinnt jedoch nicht zuletzt auch aus Gründen der Zukunftssicherung der Vereine zunehmend an Bedeutung“, sagt Siggie Blum und verweist vor allem auf die Kinder- und Jugendabteilungen der Fußballvereine.

Dennoch seien Menschen mit Zuwanderungsgeschichte nach wie vor unterrepräsentiert. Es müsse nun mit dem Grundsatz der „gleichberechtigten Teilhabe“ darum gehen, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte verstärkt für eine Teilhabe und Mitgestaltung zu gewinnen. So könne der organisierte Sport nicht nur seine integrativen Potenziale voll entfalten, sondern auch seinen eigenen Bestand nachhaltig sichern. Dabei funktioniere es nicht, nur etwas für eine Zielgruppe zu machen, betont Siggie Blum. „Wir müssen es gemeinsam mit den Menschen machen, sie einbinden. Deshalb sprechen wir bei der Integration und Inklusion auch immer von gleichberechtigter Teilhabe auf Augenhöhe.“

Dabei ist dem LSB NRW bewusst, dass Personen mit Zuwanderungsgeschichte keine homogene Bevölkerungsgruppe darstellen. Der Heterogenität von Migrantengruppen sei Rechnung zu tragen. So müssten die unterschiedlichen Lebenslagen innerhalb der Zuwanderungsbevölkerung berücksichtigt werden, wobei die soziale Lage der Menschen für die Einbindung von Menschen

in den organisierten Sport weit bedeutsamer sei als Fragen der Herkunft und Kultur. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte hätten oft ein niedrigeres formales Bildungsniveau, ihre im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen würden teilweise nicht anerkannt, und auch unzureichende Sprachkenntnisse riefen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt hervor. Um die traditionelle Mittelschichtorientierung im Vereinssport zu öffnen, sei es wichtig, durch besonders niederschwellige Angebote konkrete Begegnungen zu schaffen und dadurch Vorurteile abzubauen.

Zwar sei der Sport keine Reparaturwerkstatt für gesellschaftliche Probleme und soziale Schief lagen, er leiste aber gleichwohl einen beachtenswerten und unverwechselbaren Beitrag zur sozialen Integration und zur Persönlichkeitsentwicklung jedes Einzelnen, und zwar umso mehr, je besser sich der Sport mit den anderen Akteuren der Integration vernetze.

Grundsatzpapier zum Thema Integration

Sein generelles Integrationsverständnis hat der LSB in seinem Grundsatzpapier „Vielfalt im Sport gestalten – zu neuer Einheit wachsen“ dargelegt. Demnach betrachtet man Integration als einen langfristigen Sozialisationsprozess, der auf die soziale, kulturelle, politische und wirtschaftliche Einbeziehung von Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte abzielt und alle Gesellschaftsmitglieder betrifft. Dieser kontinuierliche Prozess, so der LSB NRW, muss immer wieder neu gefördert, diskutiert und ausgehan-

© LSB NRW | Foto: Andrea Bowinkelmann



delt werden. Er erfordere ein wechselseitiges aufeinander Zugehen und baziere auf den Prinzipien der Offenheit, der Fairness und der Toleranz.

Von dem Anpassungspostulat rückt man ab. Das neue pluralistische Integrationsverständnis folgt damit dem entsprechenden Paradigmenwechsel in der aktuellen gesellschaftspolitischen Integrationsdebatte, die heute nicht mehr Assimilierung meint, wenn von Integration gesprochen wird. Verschiedene Lebensarten und Traditionen stehen im Verständnis des LSB NRW also nicht im Widerspruch zum sozialen Miteinander, sondern sind Bestandteil einer modernen, heterogenen Gesellschaft. Auch im Sport soll die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Menschen anerkannt werden. Dabei sollen gesellschaftliche Minderheiten die Möglichkeit haben, ihre Kultur und Identität aufrechtzuerhalten und im Rahmen unseres demokra-

tischen Systems auf der Grundlage des Grundgesetzes und der Menschenrechte weiterzuentwickeln.

Dabei sei in einem Einwanderungsland wie Deutschland die Eigenorganisation von Migrantinnen und Migranten in der Sportlandschaft Nordrhein-Westfalens in Form von Migrantensportvereinen anzuerkennen. Viele Migrantensportvereine leisteten wertvolle Beiträge für das Gemeinwesen und unterlägen selbst vielfältigen Öffnungsprozessen. Der LSB NRW betrachtet diese Entwicklung auch als eine Bereicherung des Sportsystems. Das System lebe nicht von seiner Starrheit und Statik, sondern von seiner Anpassungsfähigkeit und Dynamik.

Migrantensportvereine hätten auch eine besondere Brückenfunktion, erklärt Siggie Blum. Viele Migrantinnen und Migranten fühlten sich unter ihren Landsleuten zunächst wohler. Allerdings stellt der LSB

auch in diesen Vereinen fest, dass die Mitglieder mittelfristig nicht unter sich bleiben. Schon aus Gründen der Leistungsverbesserung öffneten sich die Vereine, zum Beispiel, indem man deutsche Trainer verpflichtete oder indem Mitglieder verschiedener Nationalitäten bzw. mit verschiedenen Migrationshintergründen und deutsche Mitglieder dem Verein beitreten. „So entwickelt sich solch ein Verein und wird ein bedeutender Bestandteil des Gemeinwesens, der auch wichtige soziale Beiträge leistet“, sagt Siggie Blum.

Gleichzeitig führe der Sport die Menschen über die Vereinsgrenzen hinaus zusammen. Zum Beispiel komme es bei Spielen, Turnieren usw. zu Begegnungen, die es sonst nicht gäbe. Der überwiegend größte Teil der Migrantinnen und Migranten treibt jedoch Sport in „deutschen“ Vereinen.

Der LSB NRW hat die Migrantensportvereine – in NRW gibt es derzeit rund 500 – im Rahmen von Studien besonders in den Blick genommen. Eines der Ergebnisse war, dass sich diese Vereine gar nicht als Migrantensportvereine verstehen, sondern als ganz normale Sportvereine mit den gleichen Zielstellungen und gleichen Problemlagen wie die anderen Vereine auch. Die Zahl der Migrantensportvereine nimmt auch nicht signifikant zu. Dafür kommt es zu den erwähnten Veränderungs- und Öffnungsprozessen.

Unter dem Motto „Vielfalt gestalten – zu neuer Einheit wachsen“ seien bei dem Öffnungsprozess der Sportorganisationen die Weiterentwicklung von Vereinskultur, Vereinsstruktur und sportlicher Pra-

xis besonders in den Blick zu nehmen, erläutert Siggie Blum. Dabei gelte es, vielfältige Meinungen, Lebensweisen oder kulturelle Hintergründe zu respektieren. Sie tragen dazu bei, den Verein mit den unterschiedlichen Blickwinkeln zu öffnen und zukunftsfähig zu machen. Bei diesem Prozess „wissen wir letztendlich nicht genau, wo wir am Ende dabei herauskommen.“

Was jedoch nicht verhandelbar sei, seien natürlich die Menschenrechte und die Prinzipien des Grundgesetzes. Es sei wichtig, dieses in der aktuellen Diskussion ganz deutlich zu betonen, denn vor dem Hintergrund der Flüchtlingsdebatte werde auch die Arbeit in den Sportvereinen politischer. Dabei gelte es, sich der Diskussion offen und kritisch zu stellen – auch in den Vereinen selbst. Sportvereine müssten sich in der derzeitigen Flüchtlingssituation auch auf rechtspopulistische Integrationsgegner einstellen.

Vermittlung von demokratischen Regeln

Partizipation, so das LSB-Grundsatzpapier, bedeute bei der Integration im Sport mehr als formale Vereinsmitgliedschaft, sie umfasse Teilhabe und Mitgestaltung in sozialer Verantwortung. Eine zentrale Aufgabe sei es daher, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für haupt- und ehrenamtliche Führungspositionen in Vereinen, Bündeln und Verbänden zu gewinnen und die Rahmenbedingungen für die Förderung von ehrenamtlichem und bürgerschaftlichem Engagement zu schaffen. Dabei, ergänzt Siggie Blum, könnten die nach dem Prinzip der Eigenorgani-

sation aufgestellten Sportvereine auch dazu beitragen, demokratische Regeln und Erfahrungen an die Flüchtlinge zu vermitteln, die oft aus totalitären Staaten stammten und die Möglichkeit, das gesellschaftliche Leben mitzugestalten, bisher nicht kennen. „Ich glaube, das ist ein großes Pfund, das der Sport in diesen Diskurs einbringen kann. Auch deshalb sehen wir den Sport als einen Integrationsmotor.“ Mittlerweile seien Flüchtlinge, die entsprechende Erfahrungen aus ihren Herkunftsländern mitbrächten, auch schon als Trainer in die Vereinsarbeit eingebunden.

Sportselbstverwaltung, der Mitarbeitergewinnung und -qualifizierung, der Steuern und Finanzen, der Sportstättennutzung, der Beitragsgestaltung und insbesondere der Kinder- und Jugendarbeit im Verein. Jugendliche können sich als Gruppenhelfer ausbilden lassen – auch solche mit Zuwanderungsgeschichte. Eine erste Schulung nur für junge Flüchtlinge hat in Aachen stattgefunden. „Sprachlich eine Herausforderung“, sagt Siggie Blum, aber es sei gelungen, junge Flüchtlinge, die schon etwas länger in Deutschland leben und die die deutsche Sprache bereits beherrschen, als Dolmetscher oder



© LSB NRW | Foto: Andrea Bowinkelmann

Als hilfreich bei diesen Entwicklungen erweist sich das flächendeckende Schulungs- und Beratungssystem des LSB NRW. Es bietet allen Sportvereinen neben Austausch und Beratung Qualifizierungen an, u. a. zu zentralen Fragen der Vereinsführung und -verwaltung, der

Lehrgangsassistenten einzubinden. „Die Ausbildungen dauern zwar etwas länger, aber es funktioniert.“

Der LSB begreift Integration zugleich als Normalität, Notwendigkeit und Bereicherung für den organisierten Sport.

Bereits heute sei kulturelle Vielfalt sowohl im Breitensport als auch im Leistungssport gelebte Realität. Das verdeutlichen zum Beispiel die zahlreichen bekannten Leistungssportlerinnen und -sportler und Fußballprofis mit Zuwanderungsgeschichte. Dennoch stelle die stärkere Einbeziehung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der damit zu erwartenden sinkenden Mitgliederzahlen ein großes Entwicklungspotenzial dar. Nur so könnten Mannschaftsstärken aufrechterhalten und der Nachwuchsleistungssport auf hohem Niveau gehalten werden. Bisher habe in vielen Sportverbänden das Bewusstsein gefehlt, dass Migrantinnen und Migranten eine große Ressource darstellen. Eine wichtige Zielgruppe der Integrationsarbeit des LSB seien künftig daher auch die verschiedenen Sportfachverbände.

Zugleich werde der Sport durch die Stärkung und Gestaltung von Vielfalt bereichert. So hätte er durch Einflüsse anderer Kulturkreise stets gewonnen und neue Impulse erhalten, wie zum Beispiel im Tanz-, Kraft- oder Kampfsport. Man denke nur an all die asiatischen Kampfsportarten, die nach Deutschland „eingeführt“ wurden.

Der LSB stellt auch fest, dass sich durch Zuwanderung neue Organisationsvarianten entwickelt haben, die von dem traditionellen Vereinsbild abweichen, zum Beispiel Sportinitiativen, die an Eltern- und Kulturvereine angebunden sind. Durch eine „Kultur der Anerkennung“ würden die Potenziale und Qualifika-

tionen der Zuwanderer berücksichtigt, und so Übergänge geschaffen zu einem Einsatz als Jugendleiter, Übungsleiter, Trainer oder Führungskraft im Sportverein. Viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte seien heute bereit, auf ehrenamtlicher Basis gemeinwohlorientierte Aufgaben zu übernehmen und so bürgerschaftliches Engagement zu zeigen, sei es bei der Mitarbeit im Kinder- und Jugendbereich, bei der Beteiligung an Integrationsräten und „Runden Tischen“ oder bei der Gründung und Führung von neuen Sportvereinen.

Studien und Förderprogramme zur Vielfalt in Vereinen

„Wir waren sehr überrascht, wie groß das Interesse war, als wir den Vereinen im vergangenen Jahr mehrere Sonderförderprogramme im Bereich „Sport für Flüchtlinge“ angeboten haben“, sagt Sigi Blum. Knapp 500 Vereine beantragten spontan die Unterstützung. Die zur Verfügung gestellten Mittel mussten aufgestockt werden, weil der LSB mit einem so großen Zuspruch nicht gerechnet hatte. Das Land stellte Mitte des Jahres noch einmal die gleiche Summe zur Verfügung, sodass es Ende 2015 über 1.000 Sportvereine waren, die sich der Aufgabe angenommen haben.

Der LSB hat im Nachgang die Erfahrungen der Vereine erfragt. Man stellte fest, dass es für die Idee der Vielfalt im Sport eine sehr große Akzeptanz gibt. Auch der bundesweit erhobene Sportentwicklungsbericht spricht eine deutliche Sprache. Demnach haben 72 Prozent aller Sportvereine in NRW Mitglieder mit

Migrationshintergrund. In 23 Prozent der Vereine sind Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund tätig.

Woran der LSB besonders arbeitet, ist eine stärkere Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in die Sportvereine; mehr als zwei Drittel der in Vereinen organisierten Migranten sind bisher Männer. Ein Ansatz, um dies zu erreichen, war das Projekt „spin – sport interkulturell“. Dabei ging es darum, neue Sportangebote für Mädchen und junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte zu schaffen. Nicht sportlich aktive Migrantinnen sollten durch ein Breitensportangebot mit niederschweligen Zugangsmöglichkeiten erreicht werden, das Sport mit anderen Freizeitaktivitäten und Bildungsangeboten verknüpft. Ziel war eine erhöhte emotionale Verbundenheit der Mädchen und jungen Frauen sowie ihrer Familien mit der Sportgruppe und somit eine Integration in den Sport und das Vereinsleben.

25 Vereine an fünf Standorten im Ruhrgebiet nahmen an dem auf acht Jahre angelegten Projekt teil. Fast 8.000 junge Frauen und Mädchen mit Migrationsgeschichte wurden angesprochen und eingebunden. „Das gelingt, wenn man die Ansprache nicht mit dem Aufnahmeantrag beginnt, sondern über Schnupperkurse oder über Veranstaltungen, die in Zusammenarbeit mit Kitas und Schulen organisiert sind usw.“, verdeutlicht Sigi Blum. Als einen weiteren Schlüssel zum Erfolg bezeichnet er die Menschen, die sich für dieses Ziel engagieren. Im Projekt handelt es sich in erster Linie um Frauen, die selbst einen Migrationshintergrund

© LSB NRW | Foto: Andrea Bowinkelmann



haben und die der LSB zu Übungsleiterinnen ausgebildet hat. Da es traditionell in den Vereinen keine Frauen aus der Zielgruppe gab, musste man sie im Rahmen des Projekts über Kontakte zu Wohlfahrtsverbänden und der RAA (Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien, jetzt: „Kommunale Integrationszentren“) rekrutieren. Das Angebot stieß auf großes Interesse, zumal eine Übungsleitertätigkeit auch mit einem Zuverdienst verbunden sein kann. Fast 500 Frauen konnten auf diesem Weg als Übungsleiterinnen gewonnen werden. Der LSB hat diese Frauen nach der Übungsleiterausbildung in die Vereine begleitet, wo sie dann Kurse anboten.

„Die Kurse waren schnell voll, denn die neuen Übungsleiterinnen hatten die Kontakte zu den Eltern und konnten sie überzeugen, dass in einem Verein nichts

geschieht, was ihren religiösen oder kulturellen Vorstellungen zuwiderläuft“, sagt Siggie Blum. Dies sei oft eine Barriere, die in der Eltern-Generation begründet liege, Mädchen und junge Frauen hätten hingegen kaum Hemmschwellen, Sport zu treiben. Wenn Misstrauen und Ängste erst einmal abgebaut seien, gelinge es auch, die Eltern in die Sportvereine einzubinden.

Natürlich gebe es aber auch nach wie vor Tabuzonen, wie etwa das Schwimmen bei muslimischen Frauen. Viele bestehen auf einem geschützten, vom allgemeinen Badebetrieb abgetrennten Bereich, sonst nehmen sie nicht teil. Auch dafür gebe es aber bereits Angebote, zum Beispiel in Wuppertal.

Mit dem Projekt hat der LSB gleich in mehrfacher Hinsicht neue Wege beschritten. Er hat niederschwellige Angebote als

Werbung für den Sport genutzt, er hat Kooperationen mit Nicht-Sport-Organisationen aufgebaut und sich auch für eine Sozialraumorientierung geöffnet. Als besonders wichtig bewertet Siggie Blum die Ausbildung von Menschen, die selbst einen Migrationshintergrund mitbringen. „So entsteht ein interkultureller Austausch und Lernprozess und wir merken in der aktuellen Situation, dass es dort, wo diese Menschen schon aktiv sind, sehr schnell gelingt, auch Flüchtlinge einzubeziehen – unter anderem, weil sie neben interkulturellen Kompetenzen auch Sprachkompetenzen mitbringen.“

Die Flüchtlinge in der Ankommens- und Orientierungsphase durch den Sport anzusprechen, ist eine neue Herausforderung für die Ehrenamtlichen der Sportvereine. Sie sind mit Fragen des Zugangs und Kontaktaufnahme, der Kooperation und Vernetzung, des Sich-verständigen-Könnens, des Umgangs mit Traumatisierungen oder auch mit häufiger Fluktuation konfrontiert. „Wir müssen den ehrenamtlich Engagierten in den Vereinen daher deutlich machen, dass mit einer hohen Fluktuation der Flüchtlinge zu rechnen ist, sonst kann es auch zu Frustration bei den ehrenamtlichen Kräften kommen.“

Im Rahmen seiner Programme leistet der LSB finanzielle Hilfe, berät aber ausgehend von den bisherigen Erfahrungen und Kontakten auch, wenn es um interkulturelle Themen geht. Speziell zur Unterstützung von Vereinsentwicklungsprozessen wurden 15 Berater, die freiberuflich für den LSB arbeiten, zum Thema interkulturelle Öffnung geschult. Auch für Vereinsmitarbeitende gibt es entsprechende

ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.

Dr. Hildegard Logan, Tel.: 02041 767149, h.logan@gib.nrw.de

KONTAKT

Siggi Blum

Kompetenzzentrum Integration und Inklusion

Landessportbund Nordrhein-Westfalen

Friedrich-Alfred-Straße 25, 47055 Duisburg

Tel.: 0203 7381-848, Siggi.Blum@lsb-nrw.de

AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093, frank_krupop@web.de

Schulungen. „Sport interkulturell“ heißt ein Fortbildungsmodul, das der LSB über Jahre entwickelt hat. Bestandteile dieser Fortbildung sind interkulturelle Kompetenzentwicklung, Kultursensibilität, Vermittlung kultureller Hintergrundinformationen und auch Schärfung des Blicks auf eigene Verhaltensweisen. „Wir stellen fest, dass wir jetzt viele neue Aspekte in die Fortbildung einfließen lassen müssen. Zum Beispiel Hintergrundinfos zur Herkunft der Flüchtlinge, zu den sehr unterschiedlichen Kulturen, aus denen sie stammen, zu ihren Erlebnissen, zu Fragen der Traumatisierung. Das ist ein großer Wunsch der Vereine und kann auch helfen, den eventuell aufkommenden Frust bei den Übungsleitern und anderen Ehrenamtlichen zu minimieren“, sagt Siggi Blum. Deshalb werden die Fortbildungen zurzeit entsprechend weiterentwickelt.

Handlungskonzept zur zukünftigen Strategie

Und auch bei der Gesamtstrategie sieht der LSB Entwicklungsbedarf. Zurzeit werde die Zivilgesellschaft für ihr Engagement vielfach gelobt. Es gelte nun, sich der anstehenden „Mega-Aufgabe Integration“ langfristig und nachhaltig zu stellen. Dazu hat der LSB ein Handlungskonzept „Von der Willkommenskultur zur nachhaltigen Integration“ beschlossen und auf mindestens zehn Jahre angelegt. Es hat vier Bestandteile: Erstens will der LSB vor Ort Unterstützung durch hauptamtliche Kräfte organisieren und damit das nach wie vor große ehrenamtliche Engagement stärken und ausbauen. „Wir brauchen hauptamtliche Netzwerker bzw. Integrationslotsen, die die Inte-

ressen und Angebote der Vereine bündeln und in Verbindung bringen mit den Migranten und den Betreuungsorganisationen. Das können die Ehrenamtlichen in den Vereinen alleine nicht leisten, auch wenn es in 30 der 54 Stadt- und Kreissportbünde bereits ehren- bzw. nebenamtliche Integrationsbeauftragte gibt“, verdeutlicht Siggi Blum. Die Mindestforderung des LSB für diese Aufgabe ist die Finanzierung einer halben Stelle in jeder der 54 Städte und Kreise. „Wahrscheinlich können wir kurzfristig die ersten 20 dieser halben Stellen bereits im Sommer installieren, weil die Bundesmittel – wenn auch befristet – aufgestockt wurden“, berichtet Siggi Blum.

Das zweite Element des Handlungskonzepts ist die direkte Unterstützung der Vereine. Was der LSB dort mit den Stützpunktvereinen begonnen hat, soll nun stärker in die Fläche getragen werden. Drittens will man den Bereich der Qualifizierung und Beratung weiter ausbauen. Und als vierte große Aufgabe sieht der LSB einen Ausbau der Information und Kommunikation. „Ein erster Schritt ist die Einbindung des Themas Sport in die Welcome-App der Landesregierung in Form von einfachen Fragen und konkreten Antworten, sodass die Flüchtlinge frühzeitig mit dem Thema Sport in Verbindung kommen“, erläutert Siggi Blum.

Partnerschaft mit Landesinitiative bringt neue Impulse

In der Partnerschaft mit der Landesinitiative „Vielfalt verbindet“ sieht Siggi Blum zwei wichtige Vorteile. „Zum einen finden wir in der Initiative Unter-

stützung auf politischer Ebene. Für uns als Kompetenzzentrum sind die im Rahmen der Partnerschaft vereinbarten Ziele eine Hilfe bei der Öffnungsarbeit nach innen. Zum anderen erleichtern die Treffen der Partner durch den Aufbau von Netzwerken auch die Arbeit nach außen. Das kann uns zum Beispiel bei unserer beabsichtigten Zusammenarbeit mit den kommunalen Integrationszentren helfen, der WDR könnte uns bei der Kommunikation unterstützen usw.“

Im Rahmen der Landesinitiative hat der LSB den Blick verstärkt auf die eigene Struktur und interne Prozesse gerichtet. Alle Führungskräfte werden interkulturell geschult, sodass das Thema interkulturelle Öffnung von der Spitze bis in die einzelnen Abteilungen getragen wird. Auch mit den einzelnen Programmbereichen werden entsprechende Workshops veranstaltet. „Wissen vermitteln, Denkanstöße geben, sodass die Menschen das Thema bei zukünftigen Planungen mitdenken können – das sind unsere Ziele“, so Siggi Blum. „Es ist ein interner Prozess, den wir gehen wollen und müssen.“

Bei der eigenen Personalrekrutierung des LSB NRW gibt es noch Entwicklungspotenzial. Rund 20 hauptamtliche Mitarbeitende mit Migrationshintergrund hat der LSB bisher. Auch in den ehrenamtlichen Strukturen des LSB sind Menschen mit Zuwanderungsgeschichte noch unterrepräsentiert. „Aber wir arbeiten dran“, versichert Siggi Blum.

„Das Bewusstsein für die Bedeutung von Diversitätsfragen an der Universität ist deutlich gestiegen.“

Professor Dr. Ute Klammer lehrt seit 2007 Sozialpolitik an der Universität Duisburg-Essen (UDE) und ist seit April 2016 geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der UDE. Von 2008 bis 2015 war sie Prorektorin für Diversity-Management und Internationales der Universität Duisburg-Essen. Zusammen mit Christian Ganseur hat sie 2015 das Buch „Diversity Management. Kernaufgabe der künftigen Hochschulentwicklung“ veröffentlicht. 2008 wurde Professor Dr. Klammer durch Bundeskanzlerin Merkel in den „Rat für nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung“ berufen. Auf Berufung der ehemaligen Bundesfamilienministerin von der Leyen wirkte Professor Dr. Klammer auch in der „Sachverständigenkommission Gleichstellung“ des Bundesfamilienministeriums mit, deren Vorsitz sie 2010 übernahm. Zuvor lehrte Professor Dr. Klammer an den Universitäten Frankfurt am Main, Köln, Essen und an der Hochschule Niederrhein. Von 1996 bis 2004 war sie Referatsleiterin für Sozialpolitik am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf. Professor Dr. Klammer ist gleichermaßen engagiert in der wissenschaftlichen Zusammenarbeit auf europäischer und internationaler Ebene mit zahlreichen Auslandsvorträgen und Forschungsaufenthalten; gegenwärtig ist sie als Visiting Professor am Collegio Carlo Alberto in Turin tätig.

G.I.B.: Welche strategischen Ziele haben Sie als Prorektorin für Diversity verfolgt?

Prof. Dr. Ute Klammer: Ich hatte mich schon zuvor mit Themen der sozialen Ungleichheit befasst, aber viel mehr als Ökonomin und Soziologin. Was mich von Anfang an an dieser Rolle faszinierte, war der intellektuelle Freiraum und der Handlungsspielraum, dieses Gebiet des Diversity-Managements an der Universität zu gestalten. Das Gebiet war neu, und es gab keinerlei Vorgaben. Allerdings habe ich schnell festgestellt, dass es schon Initiativen und Programme gab, die man unter dieser neuen Perspektive einordnen konnte und die als wertvolle Stützen in der Umsetzung des Diversity-Managements verstanden werden konnten.

Beispielsweise bietet die Universität Duisburg-Essen schon seit 40 Jahren Förderunterricht für Kinder mit Migrationshintergrund an. Im Rahmen dieses Programms, das damals an der Universität Essen eingerichtet wurde, gaben Lehramtsstudierende Kindern mit Migrationshintergrund kostenlos Unterricht in unterschiedlichen Schulfächern. Dieses Programm ist ein wirkliches Win-win Projekt: Schüler und Schülerinnen, die am Programm teilnehmen, kommen aus wenig begüterten Familien und werden in kleinen Gruppen in verschiedenen Fächern unterrichtet. Die Lehramtsstudierenden gewinnen im Umgang mit den Schülern und Schülerinnen an Erfahrung, wie sie am besten mit Menschen mit verschiedenen Migrationshintergründen umgehen. Über die Jahre ist das

Programm stark gewachsen, sodass wir heute jede Woche über 1.000 Schüler und Schülerinnen haben, die hier an der Universität von Lehramtsstudierenden unterrichtet werden. Inzwischen werden einige der Aktivitäten über das Bildungs- und Teilhabepaket finanziert, früher unterstützte uns die Stiftung Mercator.

Wir haben auch einen großen Gleichstellungsbereich, der natürlich schon gesetzlich verbrieft ist. Wir haben auch ein Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, und die Kollegen und Kolleginnen in diesem Zentrum beschäftigen sich mit der Frage von Gender und Diversity in der Lehre.

Als ich das Prorektorat übernahm, habe ich dann als erstes versucht, diese unterschiedlichen Aktivitäten besser zu bündeln und die Akteure zusammenzubringen, die sich teilweise gar nicht untereinander kannten. Wir haben auch sehr viele Drittmittel für Programme eingeworben, die wir aus Haushaltsmitteln gar nicht hätten finanzieren können. Wir haben auch eine Ombudsstelle und eine Beratungsstelle für behinderte und chronisch erkrankte Studierende eingerichtet, und Arbeitskreise, wie die AG Inklusive Hochschule gegründet, die ein Konzept zur Inklusion bei Behinderung für die Universität Duisburg Essen erarbeitet hat.

Auch die Fakultäten engagieren sich in ihren eigenen spezifischen Diversity-Projekten. Wir haben eine Se-



Prof. Dr. Ute Klammer,
Universität Duisburg-Essen

natskommission für Diversity-Management eingerichtet. Wir haben angefangen, die Struktur der Universität, das Qualitätsmanagementsystem und die Zielleistungsvereinbarungen zwischen Rektorat und den Fakultäten mit dem Konzept des Diversity-Managements abzustimmen. Und so sind viele Mosaiksteine hinzugekommen, und bestimmte Programme etabliert worden, die sich speziellen Aspekten des Diversity-Managements widmen.

Nach den ersten drei oder vier Jahren haben wir begonnen, die verschiedenen Aktivitäten zu einer Gesamtstrategie zusammenzuführen. Die Gesamtstrategie, die ich dann vorgeschlagen habe, besteht aus fünf Schwerpunkten – Diversity in der Lehre ist vielleicht der größte Bereich, es gibt aber auch Diversity und Diversity-Management in der Forschung, im Qualitätsmanagement, in der Personalentwicklung und in der Vernetzung zwischen der Universität und der Region. Diese Strategie ist dann in allen relevanten universitären Gremien, in allen Fakultäten, im Rektorat und Hochschulrat diskutiert und von allen verabschiedet worden.

Die Vernetzung mit den regionalen Akteuren ist für uns ein wichtiges Thema, wir arbeiten deshalb eng mit den Schulen und den Ausländerämtern in der Region zusammen, um Bildungsketten zu fördern und den Studierenden die besten Startmöglichkeiten für ein erfolgreiches Studium an der Universität zu gewährleisten.

G.I.B.: Was hat sich konkret seit Einführung der Diversity-Strategie an der Universität Duisburg-Essen verändert?

Prof. Dr. Ute Klammer: Im Diversity-Management befassen wir uns mit der Frage des Nachteilsausgleichs, das heißt, wir schauen, wie wir mit den Lernbedürfnissen anderer Menschen umgehen und ihre Leistungen im Rahmen ihrer Talente und Fähigkeiten anerkennen. In früheren Jahren haben wir exzellente Leistungen von Studierenden mit Migrationshintergrund mit einer Preisauszeichnung besonders gewürdigt, und es gab immer viel gute Presse. Dann wurde uns bewusst, dass es ja gar nicht unser Ziel sein kann, Studierende mit Migrationshintergrund ständig mit einem Label zu versehen. In der Tat kann solch eine Aktion auch negative Aspekte

haben. Wir haben daher von dieser Preisverleihung Abstand genommen und zeichnen jetzt Menschen aus, die sich durch ihre Leistungen ganz besonders für die Universität eingesetzt haben. Wir haben beispielsweise gerade in der Mathematik einen autistischen Studierenden und seine Betreuerin ausgezeichnet.

Ein anderes Beispiel sind barrierefreie Lernmaterialien. Wir bieten regelmäßige Schulungen an, wie man barrierefreie Pdf-Dokumente erstellt. Das ist ein recht schwieriges Feld, denn in Fächern, die viel mit Grafiken arbeiten, muss man die Information beschreiben, um sie barrierefrei zugänglich zu machen. Da sind wir mit unseren Fortschritten höchstens auf halbem Wege. Wir unternehmen Begehungen der Hörsäle, um zu schauen, welche Maßnahmen wir einleiten müssen, um die Hörsäle barrierefrei zu machen.

Für unsere Studierenden mit Kindern, das sind ungefähr fünf Prozent der Studentenschaft, haben wir unsere Kinderbetreuungsangebote deutlich ausgebaut, mit Kitas sowohl für die Kinder der Universitätsbeschäftigten als auch für die der Studierenden. Unsere Befragung hat nämlich festgestellt, dass Studierende oftmals Engpässe bei der Kinderbetreuung am Abend und während der Prüfungszeiten erleben, denn in diesen Zeiträumen ist eine hohe Anwesenheit an der Universität erforderlich.

In einigen Studiengängen sind Diversitätsthemen aber auch direkt Inhalt des Unterrichts. Vor allem arbeiten wir im Augenblick stark an Inklusion und Diversitätsthemen in Lehramtsstudiengängen. Die Lehramtsstudierenden sind ja unsere Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, die den Gedanken von Diversity als Stärke selbst aufnehmen müssen und den sie in ihrem späteren beruflichen Leben weitergeben müssen. Vor Jahren haben wir schon eine Lernwoche im Herbst eingerichtet mit dem Titel Heterogenität in Schule und Unterricht, in der sich Lehramtsstudierende und Referendare in mehreren Workshops mit der Diversity-Thematik auseinandersetzen.

Ein Bereich, in dem wir direkt Veränderungen vorgenommen haben, ist Deutsch als Zweit- oder Fremdspra-

che. Hier haben wir eine ganz Reihe von Modulen geschaffen, die es zukünftigen Lehrern und Lehrerinnen ermöglicht, eine Zweitsprache zu erlernen. Unsere Geisteswissenschaften sind in diesem Bereich sehr engagiert.

G.I.B.: *Als Sie die strategischen Schwerpunkte der Diversity-Strategie definiert haben, haben Sie auch eine umfangreiche Befragung der Studierenden vorgenommen. Was war das Ziel dieser Befragung? Was haben Sie herausgefunden?*

Prof. Dr. Ute Klammer: Als ich im Herbst 2008 das Prorektorat übernommen habe, war es für mich von großer Bedeutung zunächst einmal herauszufinden, was unsere Studierenden brauchen. Wir mussten erst einmal eruieren, welche Studierenden wir hier haben und welche Bedürfnisse sie für den erfolgreichen Studienabschluss haben. Deshalb haben wir 2009 eine große freiwillige internetbasierte elektronische Befragung gemacht, an der 20 Prozent der damals 33.000 Studierenden an der Universität Duisburg-Essen teilgenommen haben. Derzeit haben wir über 40.000 Studierende. Das ist schon ein sehr guter Rücklauf für eine freiwillige Internetbefragung. Wir haben dann die Daten, die wir über unsere Studierenden haben, wie Geschlecht, Alter und Art des Hochschulzugangs, versucht mit den Ergebnissen der Befragung abzugleichen. In der Befragung haben wir uns beispielsweise nach Migrationshintergrund der Studierenden erkundigt, diese Information kann man nur im Rahmen einer freiwilligen Befragung bekommen.

Wir haben versucht mit der Befragung herauszufinden, an welchen Stellen Studierende besondere Schwierigkeiten haben, und ob sie die verschiedenen Beratungsangebote finden und nutzen. Viele Anregungen für Initiativen im Diversity-Management resultierten aus dieser Befragung und der Sonderauswertung verschiedenen Fragestellungen. Es war uns vor allem wichtig, gezielte Angebote einzurichten, um den Studierenden bei der Studieneingangsphase gut zu begleiten: so entstanden enge Kooperationen mit den Schulen in der Region, Brückenkurse und Assessment Centers.

Wir wollten diese Befragung ursprünglich alle paar Jahre vornehmen und schauen, was sich an Bedarfen ver-

ändert. Aber wir haben gelernt, dass eine solche Befragung zum einen mit sehr viel Aufwand verbunden ist. Zum anderen ist es sinnvoller eine Panelbefragung zu machen, die die gleiche Gruppe von Studierenden im Laufe ihres Studiums verfolgt. Dann können wir in einer Längsschnittanalyse sehen, wo es Probleme gibt, wo es Veränderungen gibt und wo unterstützende Angebote am sinnvollsten sind. Jetzt fokussieren wir unsere Befragung auf die Bedarfe der Universitätsbeschäftigten und machen derzeit ein Diversity-Monitoring, das diese Gruppe ins Visier nimmt.

G.I.B.: *Sie haben an der Universität ein Buddy-System mit internationalen und deutschen Studenten eingerichtet. Wie fördert dieses Buddy-System die Willkommenskultur an der Universität Duisburg-Essen? Wie hilft es deutschen und internationalen Studenten?*

Prof. Dr. Ute Klammer: Sie sprechen mit dem Buddy-Programm eine Initiative an, die mein ganz besonderes Anliegen ist. 16 Prozent der Studierenden an der Universität Duisburg-Essen kommen aus dem Ausland, damit liegt unsere Universität auf dem zweiten Platz in NRW hinter der Universität Münster. Eine große Anzahl der internationalen Studierenden kommt aus China, Malaysia und anderen asiatischen Ländern, aber auch aus Indien. Wir haben gezielte Rekrutierungsinitiativen in Asien. Zudem haben wir auch Studierende, die einen Migrationshintergrund haben und einen ausländischen Pass besitzen, die aber Bildungsinländer sind. Diese beiden Gruppen der „internationalen“ Studierenden muss man konzeptionell trennen.

Im Gegensatz zu unserer Incoming-Quote sind wir bei der Outgoing-Quote nicht so gut aufgestellt. Dieses Phänomen hat mit dem sozialen Hintergrund unserer Studierenden zu tun. Wir würden unsere Studierenden gerne noch mehr dazu motivieren, ein Auslandssemester einzulegen. Ich war auch zuständig für internationale Angelegenheiten an der Universität, und daher im regelmäßigen Dialog mit den verschiedenen Fakultäten und dem International Office, um zu schauen, welche weiteren Anreize wir für ein Auslandssemester bieten können. Wir sehen es als unsere Verantwortung, unsere Studierenden fit für den internationalen Arbeitsmarkt zu ma-

chen, daher bauen wir beispielsweise Mobilitätsfenster in die Studiengänge ein, führen Informationsveranstaltungen zu Auslandssemestern durch usw. Aber natürlich muss man auch beachten, dass Studierende vielfach kein Geld für ein Auslandssemester zur Verfügung haben. Außerdem sind viele der Studierenden bereits einen weiten Bildungsweg gegangen, wenn man den Bildungshintergrund ihrer Familien betrachtet. Es ist daher verständlich, dass sie erst einmal in Deutschland bleiben und im Studium Fuß fassen und nicht gleich schon wieder die Welt erobern wollen.

Deshalb haben wir das Programm – Internationalization at Home – kreiert. Wir haben uns verstärkt mit der Frage beschäftigt, wie wir Internationalität auf dem heimischen Campus lebendig machen und verorten können. Wir möchten mit diesem Programm auch Studierenden, die nicht ins Ausland gehen können, die Möglichkeit geben, auf dem Campus internationale Erfahrungen zu sammeln. Wir verwirklichen dieses Ziel durch verstärkte Unterrichtseinheiten in Englisch, Kurse in anderen Sprachen, interkulturelles Training und das Buddy-Programm.

Wir haben festgestellt, dass internationale Studierende teilweise schlecht integriert sind: sie sprechen ihre eigene Sprache und ihr soziales Umfeld besteht größtenteils aus Peers, die ihrem eigenen Kulturkreis angehören. Im Rahmen der Buddy-Programme ist es uns gelungen, diese soziale Abgrenzung zu durchbrechen, indem wir deutsche Studierende mit internationalen Studierenden zusammenbringen. Internationale Studenten lernen auf diese Weise viel schneller die deutsche Sprache und gewinnen Einblicke in die deutsche Kultur. Die hiesigen Studierenden profitieren auch von dieser Beziehung und haben die Chance, ihr Wissen über andere Länder zu erweitern, was sie dann möglicherweise dazu motiviert, doch ein Auslandssemester zu machen. Unser Tutoren Service Centre im International Office ist für den Matching Prozess zwischen internationalen und deutschen Studierenden verantwortlich. Aber auch einzelne Fakultäten haben ihre eigenen Buddy Programme aufgebaut, wie z. B. unsere Mercator School of Management für Betriebswirtschaftslehre.

Wir fördern auch die Internationalisierung der Studierenden auf dem Campus durch Lernangebote, die zu einem Zertifikat für Internationale Kompetenz führen. Die Studierenden können dieses Zertifikat unabhängig von ihrer eigentlichen fachlichen Verortung durch bestimmte Leistungen erwerben, wie Teilnahme an Sprachkursen, Organisation eines Länderinformationsstands im Rahmen unseres jährlichen Sommerfestes, Engagement bei einer Welcome-Veranstaltung für ausländische Studierende, Auslandsaufenthalte und Teilnahme am Buddy-Programm. Die Zertifikate werden jedes Jahr bei unserem internationalen Sommerfest überreicht.

Wir haben auch festgestellt, dass eine Universität ihre internationale Strategie nur realisieren kann, wenn auch das Personal in der internen Verwaltung und Organisation eine internationale Ausrichtung hat. Hier stellte sich die Frage, wie können wir eine Internationalisierung der Verwaltung erzielen, und Personal im Einschreibewesen, Prüfungswesen oder in den Sekretariaten entsprechend einbinden. Wir haben uns entschlossen, ein Zertifikat für internationale Kompetenz für unsere Verwaltungsbeschäftigten zu entwickeln. Wie haben in diesem Jahr die ersten Zertifikate vergeben. Bausteine für den Erwerb des Zertifikats sind Teilnahme an interkulturellen Trainingsprogrammen, Sprachkurse und Staff-Mobility-Programmen, die beispielsweise vom DAAD angeboten werden. Im Rahmen dieses Programms können Verwaltungskräfte ins Ausland gehen, um dort die Verfahrensabläufe an einer anderen Universität kennenzulernen.

Außerdem identifizieren wir in den Verwaltungsbereichen jeweils Ansprechpartner für internationale Angelegenheiten; die Ansprechpartner haben interkulturelle Kompetenzen erworben und verfügen auch über gute Englischkenntnisse.

G.I.B.: Wie lösen Sie im Rahmen des Diversity-Managements aufkommende Konflikte? Welchen Herausforderungen mussten Sie sich in der Lösung von Konflikten in diesem Feld stellen?

Prof. Dr. Ute Klammer: Wenn es um die Lösung von Konflikten geht, muss ich eingestehen, dass ich da manchmal auch immer noch ratlos bin. Zunehmend

glaube ich, dass die Universität eine spezielle Antidiskriminierungsstelle oder Stelle für Konfliktbewältigung und -aushandlung für die Beschäftigten einrichten sollte. Die Universität hat eine Ombudsstelle für die Belange der Studierenden, sie können sich an die Ombudsstelle wenden, wenn sie sich diskriminiert fühlen, oder meinen, dass sie im Studium nicht richtig behandelt werden.

Eine parallele organisatorische Anlaufstelle für die Beschäftigten haben wir in diesem Sinne nicht. Wie haben zwar die Personalräte und als soziale Ansprechpartner ausgebildete Kollegen und Kolleginnen, die sich um bestimmte Problemlagen kümmern. Jedoch sind diese Ansprechpartner nicht speziell für die Aushandlung von interkulturellen Konflikten ausgebildet. Wir haben selbstverständlich auch den Personalrat, der ja auch ordentliche Arbeit leistet, aber meiner Meinung nach fehlt uns eine Antidiskriminierungsstelle wie sie das AGG vorsieht.

Wir hatten beispielsweise Probleme mit indischen Studierenden und chinesischen Tutoren. Die indischen Studierenden waren aufgrund ihres Kastendenkens nicht bereit, sich von chinesischen Tutoren unterrichten zu lassen. Die Ingenieure waren der Meinung man sollte diese Situation doch einfach mit einem klaren Durchgreifen lösen können. Jedoch zeigt sich, dass die Methode des Durchgreifens nicht unbedingt den Konflikt erfolgreich löst.

Wir haben nun ein Programm mit dem Titel ProDiversity entwickelt, das rund ums Jahr Kompetenzentwicklungsangebote im Bereich Diversity für die Beschäftigten mit Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben anbietet. Im Rahmen dieser Angebote unterstreichen wir immer wieder, dass Diversity uns alle betrifft. Es geht hier nicht nur um ein Programm, das die unterschiedlichen Diversity-Zielgruppen wie Migranten, Ältere, Behinderte, usw. in den Fokus nimmt. Es muss vielmehr klar sein, dass es wichtig ist, eine Diversitätskultur zu schaffen, die eine Offenheit gegenüber anderen zeigt und die wir alle verinnerlichen müssen. Dieses Programm hat eine gute Akzeptanz erzielt, allerdings könnte die Teilnahme am Programm durchaus höher sein. Das Programm

ist freiwillig, vor allem die Professoren nehmen es zurückhaltend wahr, im Mittelbau findet man mehr Leute, die daran interessiert sind.

Auf diese Art und Weise kann man versuchen, mehr Verständnis für auftretende Konflikte zu wecken. Aber sie kommen, und sie werden auch nicht weniger.

G.I.B.: Bieten Sie auch interkulturelles Kompetenztraining an?

Prof. Dr. Ute Klammer: Ja, wir bieten auch interkulturelles Kompetenztraining im Rahmen der ProDiversity-Lernangebote an. Ich bin allerdings der Meinung, dass interkulturelles Kompetenztraining so allein und abstrakt nicht besonders viel hergibt. Es wird eher akzeptiert, wenn die Menschen bei diesem Training einen konkreten Bezug zu ihrer Arbeit sehen und feststellen, dass dieses Training ihnen bei der Bewältigung ihrer Kernaufgaben hilft. Zum Beispiel ist es für Lehrende wichtig zu wissen, wie gehe ich bei einer Vorlesung mit großer Teilnehmerzahl mit Leistungsheterogenität um. Oder die International Office bietet ein Trainingsmodul zum Umgang mit Konfliktsituationen und Schwierigkeiten mit Studierenden aus dem Ausland an. Zum Beispiel hatten wir eine Situation, bei der ein chinesischer Student vom Fahrrad gestürzt ist, und anschließend in ein Koma fiel. Wir hatten auch eine Situation, bei der ein afrikanischer Student sich das Leben genommen hat. Fragen wie, wen benachrichtigt man, wie ist die Botschaft involviert usw. müssen in diesen Zusammenhang geklärt werden. Das Training der International Office bereitet das Lehrpersonal und die Universitätsbeschäftigten darauf vor, mit solchen Situationen umzugehen.

G.I.B.: Sie haben ein Diversity-Audit durchgeführt: Wer hat an diesem Audit teilgenommen und welche Kriterien wurden beim Audit benutzt?

Prof. Dr. Ute Klammer: Wir haben ein Diversity-Auditierungsverfahren durchlaufen, das vor vier Jahren vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft zusammen mit CHE Consult entwickelt wurde. Das Instrument ähnelt in gewisser Weise dem Audit für die familiengerechte Hochschule, es ist aber offener in seinen Fragestellungen. Einige Hochschulen wurden vom

nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministerium ausgewählt, um das Diversity-Audit in einem 2-jährigen Prozess zu durchlaufen. Acht Hochschulen in NRW sind jetzt für Diversity-Management auditiert. Man muss aber sagen, dass es sich dabei um ein Prozessaudit handelt: die Universität Duisburg-Essen war ja schon sehr weit fortgeschritten im Bereich von Diversity-Management, und so haben wir uns selbst unsere Ziele im Rahmen des Diversity-Audits gesetzt. Wir haben beispielsweise Instrumente entwickelt und eingeführt in den Handlungsfeldern diversity-gerechte Organisationsentwicklung und Diversity-Monitoring. Unsere Personal- und Organisationsentwicklung hat Instrumente für ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement und Konzepte für Mitarbeitergespräche entwickelt. Unser International Office hat das „Internationalisation at Home“ Programm noch weiter ausgebaut. Ein weiteres Projekt fokussierte darauf, unsere interne Informationskultur und internes Marketing diversity-gerecht zu gestalten. Wir haben auch das Format für unser Diversity-Monitoring entwickelt, und sind jetzt dabei, es zu etablieren. Die Prodekanin in der Fakultät für Bildungswissenschaften hat ein großes Projekt im Bereich von Diversity Mainstreaming durchgeführt, um zu eruiieren, welche Gruppen Zugang zu verschiedenen Entscheidungsprozessen in der Fakultät haben und ob es dort Verbesserungspotenziale gibt. Die Schulungsangebote ProDiversität sind auch im Rahmen des Audits weiterentwickelt worden.

Es gab aber auch Hochschulen, die ganz am Anfang der Entwicklung zu diversity-gerechten Organisationen waren, und Hochschulen, die bei Weitem noch nicht den Umsetzungsstand erreicht haben, wie wir ihn vorher hatten. Daher kann man nicht unbedingt davon ausgehen, dass Hochschulen, die das Audit durchlaufen haben, den gleichen Standard in der Umsetzung von Diversity-Management haben.

G.I.B.: Welche Erfolge haben Sie als Prorektorin seit Ihrem Amtsantritt erreicht? Auf welche drei Errungenschaften sind Sie besonders stolz?

Prof. Dr. Ute Klammer: Meiner Meinung nach ist eine der wichtigsten Errungenschaften die Tatsache, dass

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Dr. Hildegard Logan

Tel.: 02041 767-149, h.logan@gib.nrw.de

Claudia Thierfelder

Tel.: 02041 767-169, c.thierfelder@gib.nrw.de

KONTAKT

Prof. Dr. Ute Klammer

Geschäftsführende Direktorin IAQ

Fakultät für Gesellschaftswissenschaften

Universität Duisburg-Essen

Forsthausweg 2, 47057 Duisburg

Tel.: 0203 3791827, ute.klammer@uni-due.de

www.iaq.uni-due.de

das Bewusstsein für die Bedeutung von Diversitätsfragen an der Universität deutlich gestiegen ist. Zudem bin ich auch auf bestimmte Leuchtturmprojekte stolz, die wir etablieren konnten und die große Streikkraft erlangt haben. Eines dieser Leuchtturmprojekte ist ProSalamander oder On Top, wie es zukünftig heißen wird. In diesem Programm qualifizieren wir ausländische Akademiker mit nicht anerkannten Abschlüssen weiter für den deutschen Arbeitsmarkt. Das ist eine Gruppe von hochqualifizierten Menschen, die man in Deutschland in der Vergangenheit sträflich vernachlässigt hat. Diese Menschen und ihr Potenzial hat man weder erkannt noch gefördert, und so landeten sie vielfach in Jobs unter ihrem Qualifikationsniveau – verdienten ihr Geld als Taxifahrer oder landeten im Arbeitslosengeld-II-Bezug. Für diese Gruppe bieten wir passgenaue Programme an, die sie an einen deutschen Abschluss heranführen, ihre Fachkompetenz verbessern und die sie somit fit für den deutschen Arbeitsmarkt machen. Für diese Initiative haben wir den deutschen Diversitätspreis erhalten.

Weitere innovative Programme, auf die ich stolz bin, sind Chance Hoch Zwei – das ist ein Programm, das besonders Bildungsaufsteiger aus benachteiligten Familien auf ihrem Bildungsweg zur Universität und bis zu einem ersten akademischen Abschluss begleitet. Internationalization at Home ist auch ein besonders kreativer Ansatz zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz unserer Studierenden. Ich schätze auch ChanceMint, ein Programm, das Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern fördert. Dies ist selbstverständlich nur eine Auswahl der Initiativen, die Sichtbarkeit erlangt haben und die das Thema der Bildungsgerechtigkeit nach vorne bringen.

Vielfältigkeit und interkulturelles Training in der Schifffahrtsindustrie



Foto: Sabine Vielmo, Hamburg

Die Schifffahrtsindustrie ist eine der am stärksten globalisierten Wirtschaftssektoren der Welt. Die Entwicklung und Förderung interkultureller Kompetenzen ist von entscheidender Bedeutung für Seefahrer, damit sie in einem von Vielfalt geprägten Umfeld konstruktiv miteinander arbeiten und an Bord leben können. Wir sprachen mit Dr. Maria Progoulaki von der Universität der Ägäis, Griechenland, und Kapitän und Professor Dr. Jim Parsons vom Fisheries and Marine Institute an der Memorial University in Newfoundland, Kanada, über die Implementierung interkultureller Trainingsangebote für Personal im maritimen Wirtschaftssektor.

G.I.B.: In welcher Kapazität arbeiten Sie in der Schifffahrtsindustrie?

Kapt. Dr. Jim Parsons: Ich bin in einem kleinen Fischerdorf in Neufundland an der Ostküste von Kanada aufgewachsen, und habe mich schon früh für eine Ausbildung zum Kapitän entschieden. Als ich zur See ging, habe ich auf Handelsschiffen, Tankschiffen und Kreuzfahrtschiffen britischer und norwegischer Firmen gearbeitet, die immer mit ethnokulturell vielfältigen Besatzungen segelten. Außerdem habe ich auch als Berater für verschiedene Schifffahrtsunternehmen gearbeitet. Natürlich bin ich immer noch aktiv im Schifffahrtsgeschäft tätig und habe auch noch mein Kapitänspa-

tent. Aber mittlerweile beanspruchen meine Aufgaben als Professor am Fisheries and Marine Institute an der Memorial University of Newfoundland den größten Teil meiner Zeit. Aus meiner Sicht habe ich den ersten Teil meines Lebens auf See verbracht, den zweiten Abschnitt meines Lebens widme ich der akademischen Ausbildung von Nachwuchskräften für die Schifffahrtsindustrie.

Dr. Maria Progoulaki: Ich bin Gastdozentin an der Universität der Ägäis in Griechenland und habe als Wissenschaftlerin umfassende Studien zum Personalmanagement in der Schifffahrtsindustrie durchgeführt, in denen ich mich mit unterschiedlichen Fragestellungen

im Personalmanagement sowohl von Seefahrern als auch vom Hafenpersonal beschäftigt habe.

Zudem verfüge ich aber auch über umfangreiche praktische Erfahrung in der Schifffahrtsindustrie: Beispielsweise habe ich lange Zeit für eine Crewing-Firma in Griechenland gearbeitet, die die Besatzungen für unterschiedliche Schiffe zusammenstellte und anheuerte. Außerdem habe ich wissenschaftliche Studien an Bord Schiff durchgeführt. Zum Beispiel leitete ich die erste Studie in Griechenland an Bord Schiff, die Beobachtungen zu den Effekten und Auswirkungen von multikulturell geprägten Besatzungen machte. Ich war damals die einzige Frau an Bord. Es war die erste Untersuchung vor Ort, die sich mit Personalmanagement und multikulturellen Besatzungen in circa 100 Schiffsunternehmen in griechischem Besitz befasste.

G.I.B.: Welche Probleme können bei einer ethnokulturell geprägten Schiffsbesatzung auftauchen? Gibt es wissenschaftliche Erkenntnisse, die belegen, dass monokulturelle Besatzungen besser in der Lage sind, Notfallsituationen zu bewältigen als multikulturelle Besatzungen?

Dr. Maria Progoulaki: Es ist wichtig zu wissen, dass die Internationale Seeschifffahrtsorganisation (IMO) Regelungen für die sichere Bemannung von Schiffen vorschreibt, die die Mindestanzahl an Besatzungsmitgliedern und die Komposition der Schiffsbesatzung festlegen. Daher müssen eine Reihe von Faktoren bei der Zusammenstellung von Schiffsbesatzungen beachtet werden. Ausschlaggebende Faktoren, die diese Entscheidung beeinflussen, sind unter anderem die Größe und Art des Schiffs, die Anzahl, Größe und Art der Antriebseinheiten und der Nebenantriebe, der Aufbau und die Ausstattung des Schiffs, die Schiffsladung, die Häufigkeit der Hafenanläufe, die Länge und Art der Seereise, die Schifffahrtsgewässer und die Trainingsangebote an Bord usw.

Es gibt außerdem Vorschriften, die die Mindestanzahl der ordnungsgemäß zertifizierten Deckoffiziere und Techniker an Bord festlegen. Des Weiteren verlangen einige Schiffsregister, dass ein Prozentsatz der Besatzung

unbedingt aus Seeleuten einer bestimmten Nationalität bestehen muss. Bei einem Schiff, das unter einem griechischen Register segelt, muss je nach Schiffsart und -größe ein bestimmter, prozentualer Anteil der Besatzung beispielsweise griechisch oder europäisch sein.

Wenn diese Regeln und Vorschriften erfüllt sind, kann das Schiff in Übereinstimmung mit den Richtlinien des Schifffahrtsunternehmens mit einer kulturell heterogenen Besatzung bemannt werden.

Entscheidungen über die Bemannung von Schiffen stehen im europäischen Kontext auch in Zusammenhang mit dem schrumpfenden Arbeitskräfteangebot. Europa ist Weltmarktführer in der Schifffahrtsindustrie und kontrolliert ca. 40 Prozent der weltweiten Flotte, 23,7 Prozent der weltweiten Tonnage und hat ein ausgedehntes Netzwerk von Unternehmen im maritimen Wirtschaftssektor. Obwohl die europäische Schifffahrtsindustrie wächst, kämpft sie mit einem Mangel an europäischen Seefahrern als Arbeitskräfte. Seit 2011 gab es 143.967 aktive Offiziere und 110.152 aktive Schiffsleute in der EU. Sie kamen aus Bulgarien, Rumänien, Norwegen, dem Vereinigten Königreich, Polen und Italien und arbeiteten auf Schiffen, die in Malta, Norwegen und Griechenland registriert waren. Um die Engpässe des Arbeitskräfteangebots zu beheben, setzen Schifffahrtsunternehmen nun auf Seefahrer aus der Ukraine, den Philippinen, Russland, Kroatien, Indonesien und Marokko.

Kommerzielle Überlegungen steuern auch die Entscheidungen von Handelsschifffahrtsunternehmen zur Zusammenstellung und Einsetzung ethnokulturell gemischter Besatzungen. Personalkosten, wie Löhne und Rückführungen etc., stellen neben Treibstoffkosten für die Schiffe, den größten Anteil der Betriebskosten dar (50 bis 60 Prozent der Kosten). Der Mangel an Seefahrern aus bestimmten Herkunftsländern beziehungsweise bestimmter Nationalitäten beeinflusst die Gleichung ebenfalls.

Verschiedene Studien befassen sich mit dem Einfluss, den monokulturelle versus ethnokulturelle Schiffsbesatzungen auf Aspekte, wie Seeunfälle, Sicherheit, Qua-



Kapitän und Professor Dr. Jim Parsons,
Fisheries und Marine Institute der
Memorial University in Newfoundland,
Kanada

lität, Effizienz, Kommunikation und Arbeitszufriedenheit, ausüben. Verschiedene Forschungsstudien belegten die Probleme, die an Board mit einer multikulturellen Besatzung im Hinblick auf bestimmte Nationen entstehen können. Zum einen zeigten diese Studien Kommunikationsprobleme auf, die unter den Besatzungsmitgliedern, zwischen Besatzungsmitgliedern und Dritten an Land oder Dritten anderer Schiffe entstehen können, und weisen auch auf die Problematik mangelnder Sprachfertigkeiten hin. Außerdem untersuchten diese Studien auch Probleme mit Machtverhältnissen an Bord, Diskriminierung und Rassismus, Führungsfähigkeiten hochrangiger Offiziere, Langzeitstabilität der Besatzung sowie Freizeit und Erholung der Besatzung. Ich empfehle Ihnen die Literaturhinweise am Ende des Artikels, um weitere detaillierte Einblicke in diese Studien zu erhalten.

Ein Problem, das Schifffahrtsunternehmen beachten müssen, ist die Tatsache, dass die Auswahl einer kostengünstigen ausländischen Besatzung einen negativen Effekt auf den effektiven Zusammenhalt des Teams an Bord des Schiffes haben kann. Fehlende Zusammenarbeit kann unerwartete negative Auswirkungen auf die Sicherheit an Bord haben. Man muss also immer die wechselseitige Beziehung zwischen dem Zusammenhalt des Teams und der unterschiedlichen multikulturellen Herkunft der Besatzungsmitglieder im Auge behalten.

In einer Studie, die ich 2007 mit mehr als 100 Schifffahrtsunternehmen in griechischem Besitz durchführte, gaben 51 Prozent der befragten Schifffahrtsunternehmen an, dass interkulturelles Training für Seefahrer und Hafenpersonal eine wichtige proaktive Maßnahme ist, die entscheidend dazu beitragen kann, Schiffs-sicherheitsrisiken und negative Auswirkungen auf den Teamzusammenhalt zu minimieren, die aus einer von ethnokultureller Vielfalt geprägten Besatzung resultieren können.

Die Tatsache, dass ein mangelnder Teamzusammenhalt der Besatzung die Schiffssicherheit gefährden kann, zeigt sich in verschiedenen Seeunfällen, wie beispielsweise dem Bow Mariner Unfall (2004). Das Chemie-

tankschiff, das eine multikulturelle Besatzung hatte, explodierte in amerikanischen Gewässern. Die amerikanische Küstenwache gab an, dass die Notfallmaßnahmen bei diesem Unfall wirkungslos waren und dass dies unter anderem auf den mangelnden Zusammenhalt der Besatzung zurückzuführen war, die letztendlich Menschenleben kostete und Umweltschäden anrichtete.

Mangelnde Sprachkenntnisse und Fehlkommunikation können bei einer heterogenen Besatzung an Bord ebenfalls ein Risiko darstellen, da die Verwendung von Englisch als offizieller Sprache an Bord voraussetzt, dass die Seeleute aus verschiedenen Herkunftsländern verschiedene Aussprachen verstehen, und non-verbale Kommunikationssignale richtig interpretieren können. Kommunikationsprobleme können auch in den Interaktionen zwischen Schiffscrew und Hafenpersonal entstehen, da Englisch als Geschäftssprache benutzt wird.

G.I.B.: Welche Rolle spielen Crewing-Unternehmen in diesem Zusammenhang?

Dr. Maria Progoulaki: Die Rolle von Crewing-Unternehmen ist in der Branche enorm wichtig, da diese Firmen zwischen dem Auftraggeber (Schiffsbesitzer) und dem Auftragnehmer (Seefahrer) agieren. Die Crewing-Unternehmen versuchen traditionsgemäß die Anforderungen des Schiffsunternehmens zu erfüllen: Beispielsweise übernimmt das Crewing-Unternehmen kurzfristig die Auswahl der Schiffsbesatzung, unabhängig von der ethnokulturellen Herkunft der Besatzungsmitglieder, wenn ein Schiff nicht wie oben bereits beschrieben bestimmte Regelungen durch Registernormen erfüllen muss.

Natürlich muss das Crewing-Unternehmen sicherstellen, dass alle rekrutierten Seefahrer qualifiziert, zertifiziert und medizinisch gesund sind, um ihre jeweiligen Aufgaben an Bord wahrzunehmen. Andere Schifffahrtsunternehmen haben jedoch sehr strenge Vorgaben und Richtlinien, die festlegen, wen sie mit an Bord nehmen. Die meisten Schifffahrtsunternehmen bevorzugen es, Personallücken zu schließen, indem sie Seefahrer als Besatzungsmitglieder auswählen, mit denen sie bereits in der Vergangenheit zusammen gearbeitet haben. Es gibt auch Schifffahrtsunternehmen, die psychologische



Dr. Maria Progoulaki,
Universität der Ägais,
Griechenland

Tests einsetzen um sicherzustellen, dass sie ein hoch kompatibles Besatzungsteam an Bord haben, allerdings gibt es nur eine geringe Anzahl an Schifffahrtsunternehmen, die diese Rekrutierungspraxis verfolgt. Die Schifffahrtsunternehmen übernehmen ein unterschiedliches Maß an sozialer Verantwortung: so legen einige mehr Wert darauf, eine gut funktionierende, kompatible Besatzung zusammenzustellen, während andere sich auf günstige Arbeitskräfte und Gewinnmaximierung konzentrieren.

Kapt. Dr. Jim Parsons: Einige Schifffahrtsunternehmen haben bei ihrer Arbeit an Bord Schiff festgestellt, dass Besatzungsmitglieder bestimmter Nationalitäten besser mit anderen Seefahrern zusammenarbeiten als Besatzungsmitglieder anderer Nationalitäten. Aufgrund dieser Erfahrungen, neigen Schifffahrtsunternehmen häufig dazu, Besatzungsmitglieder aus Kulturen auszuwählen, die sie als kompatibel ansehen. Beispielsweise gelten Seefahrer von den Philippinen als zuvorkommend, flexibel und umgänglich, und es scheint, dass sie mit fast jedem gut zusammenarbeiten. Jedoch denke ich, dass man sich immer vor Augen halten muss, dass wir letztendlich alle Menschen sind und dass wir laut Maslow, ähnliche Grundbedürfnisse wie physiologisches Gleichgewicht, Sicherheit, soziale Akzeptanz und Wertschätzung, Ausleben von Individualität und Selbstverwirklichung haben. Letzte Nacht habe ich auf einem Tankschiff gearbeitet, das eine kulturell gemischte Besatzung hatte, die aus russischen, philippinischen und indischen Seefahrern bestand. Auf meine Frage, was denn wohl die größten Herausforderungen an Bord mit einer von Vielfalt geprägten Besatzung seien, erwiderte der Kapitän, dass das größte Problem lediglich die unterschiedlichen Ernährungsanforderungen der verschiedenen Besatzungsmitglieder sei. Der Kapitän meinte, dass er die kulturelle Vielfalt der Besatzung schätzt und dass jeder unabhängig von seiner Nationalität in die Befehlsstruktur des Schiffs integriert ist und weiß, welche Aufgaben erfüllt werden müssen.

Gemäß der kanadischen Vereinbarung zur Seekabotage (Canadian Maritime Cabotage Arrangement) muss ein Schiff, das in Kanada registriert ist, stets kanadische

Staatsbürger als Seeleute und Offiziere beschäftigen. Kanada ist ein kulturell vielfältiges Land und kanadische Bürger haben ethnokulturelle Wurzeln in vielen anderen Ländern.

Bisher hat es in der kanadischen Schifffahrt keinerlei Sicherheitsprobleme gegeben, die auf eine mögliche Inkompatibilität von Seeleuten und Offizieren mit unterschiedlichen ethnokulturellen Hintergründen zurückzuführen sind.

Allerdings ist dies ein interessanter Themenbereich, in dem man weitere wissenschaftliche Forschungen anstellen sollte. Es ist vor allem wichtig diesem Themenbereich weitere Aufmerksamkeit zu verleihen, da sich derzeit Untersuchungen von Seeunfällen hauptsächlich auf mechanisches Versagen als mögliche Unfallursachen beschränken. Weiche Faktoren, wie Schwierigkeiten unter den Besatzungsmitgliedern aufgrund interkultureller Spannungen oder fehlendem Teamzusammenhalt, werden nicht explizit untersucht. So ist es für Unfallvermittler oftmals schwierig, einen Einblick in die Organisationskultur des Schiffs zu bekommen, aber dementsprechend weitaus einfacher greifbarere Probleme zu identifizieren, wie technisches Versagen oder inkorrekte Ausführung von Befehlen.

G.I.B.: Welche Ausbildung, Trainings- und Coaching-Möglichkeiten können Seefahrer und Hafenpersonal nutzen, um sich auf ihre Arbeit in einem multikulturellen Umfeld vorzubereiten und ihre interkulturellen Kompetenzen weiterzuentwickeln?

Dr. Maria Progoulaki: Die Schifffahrtsindustrie ist eine der am stärksten globalisierten Bereiche der Wirtschaft und der internationale Arbeitsmarkt für Seeleute setzt sich aus Personalressourcen aus allen Ländern der Welt zusammen. Forschungen haben beispielsweise ergeben, dass 65 Prozent der weltweiten Flotte multikulturelle Besatzungen hat, und 10 Prozent der Flotte fährt mit Besatzungen, die sogar aus mehr als fünf verschiedenen Nationalitäten bestehen.

Aufgrund dieses internationalen Arbeitskräfte markts, würde man daher erwarten, dass die Schifffahrtsindu-

strie eine führende Rolle in der Entwicklung, Organisation und Implementierung von Schulungen und Trainings zur Entwicklung interkultureller Kompetenzen spielt. Dies ist jedoch keineswegs der Fall: Jahrelang ignorierte man die Bedarfe, Seeleute und Hafenpersonal in der Entwicklung interkultureller Kompetenzen zu unterstützen, und dieses Themenfeld fand keinen Platz in den Lehrplänen für die Aus- und Weiterbildung von Schifffahrtspersonal.

Diese mangelnde Beachtung einer so wichtigen Bildungsanforderung für Seefahrer und Hafenpersonal ist weitestgehend darauf zurückzuführen, dass es keine explizite Aufforderung in den relevanten Richtlinien und Vorschriften gab interkulturelle Trainings durchzuführen. Keine internationale Aufsichtsbehörde, wie das Seearbeitsübereinkommen (MLC) der Internationalen Arbeitsorganisation oder das Internationale Übereinkommen über Normen für die Ausbildung, die Erteilung von Befähigungszeugnissen und den Wachdienst von Seeleuten (STCW) der Internationalen Seeschifffahrtsorganisation (IMO), forderte interkulturelles Kompetenztraining für gegenwärtiges und zukünftiges Fachpersonal in der Schifffahrtsindustrie.

Die Schifffahrtsindustrie selbst war ebenfalls nicht proaktiv und bemüht, eine Lösung dieses Problems herbeizuführen, da die Gesetzgeber nicht definierten und ihnen mitteilten, welche konkreten Maßnahmen sie umsetzen sollten.

Im Jahr 2003 habe ich mich dann beispielsweise mit interkulturellem Training in der griechischen Schifffahrtsindustrie beschäftigt. Es war interessant zu sehen, dass nur sehr wenige, nämlich ca. 19 Prozent der Befragten, jemals an einem interkulturellen Training teilgenommen hatten. 2007 stellte sich heraus, dass nur ein sehr geringer Anteil der griechischen Schiffsbetreiber interkulturelles Training anboten, die Angebote fanden größtenteils auf informeller Basis statt und richteten sich vorwiegend an griechische Offiziere. Die Hälfte der befragten Schifffahrtsunternehmen betrachteten interkulturelles Training als wichtiges Aus- und Weiterbildungsthema für Seeleu-

te, während die andere Hälfte der Befragten „Seefahrt“ als ausreichend erachtete, um mit interkulturellen Problemsituationen umzugehen.

In der Vergangenheit erwarben neue Seefahrer ihre Kenntnisse und Fähigkeiten traditionell von einem Besatzungsmitglied mit mehrjähriger Berufserfahrung, der ihnen als Mentor zur Seite gestellt wurde. Er brachte dem Neuankömmling bei, wie man in einem von Vielfalt geprägten Arbeitsumfeld am besten lebte, arbeitete, und zurechtkam. Eines der Hauptprobleme dieses informellen Wissenstransfer und der Entwicklung interkultureller Kompetenzen liegt aber darin, dass sich der Mentor stark auf seine persönlichen Erfahrungen und seine eigenen kulturellen Vorurteile, Klischees und Stereotypen verließ und diese möglicherweise unreflektiert an den Neuankömmling weitervermittelte. Auf diese Art und Weise wurden Stereotypen oder ein Schubladendenken über Seefahrer verschiedener Nationen, von der älteren Generation an die jüngere Generation weitergegeben.

Ich bin aus diesem Grund fest davon überzeugt, dass eine professionelle Aus- und Weiterbildung in interkultureller Kompetenz wichtig ist. Seeleute müssen die Möglichkeit haben, ihre Kompetenzen in diesem Bereich in einem frühen Stadium ihrer Karriere aufzubauen.

Kapt. Dr. Jim Parsons: Im Jahr 2010 starteten Dr. Maria Progolaki, Prof. Elaine Potoker (von der Maine Maritime Academy) und ich das Projekt CCULCOMPET (Cross-Cultural Competence for Maritime Professionals through Education and Training), das von der International Association of Maritime Universities (IAMU) vergeben und durch die Nippon Foundation finanziert wurde. Es war die erste internationale wissenschaftliche Forschungsstudie, die sich mit den Bedarfen der Schifffahrtsindustrie hinsichtlich interkulturellem Training befasste. Diese Studie verfolgte das Ziel, die aktuelle Bildungspraxis in diesem Bereich näher zu untersuchen, Trainingslücken und -bedarf zu identifizieren und mögliche Barrieren und Hindernisse bei der Organisation und Implementierung von geeigneten interkulturellen Trainingskursen in der Schifffahrtsindustrie zu erforschen. Im Rahmen der Studie haben wir interkultu-

relle Kompetenz als Konstrukt, das aus mehreren Fähigkeiten besteht, definiert: der Fähigkeit, effektiv in einem interkulturellen Umfeld miteinander zu kommunizieren, die Fähigkeit, die Auswirkungen von Entscheidungen in verschiedenen Kulturen zu verstehen, die Fähigkeit einzuschätzen, wie kulturelle Werte und Normen das persönliche Rollenverständnis und die persönliche Entscheidungsfindung beeinflussen, und die Fähigkeit einzuschätzen, wie Kulturen Prioritäten, in der Verteilung von Ressourcen und in angestrebten Handlungen setzen.

Wir haben die Zulassungsvoraussetzungen für die Schifffahrtsindustrie unter die Lupe genommen, sowie zahlreiche Diskussionsrunden mit verschiedenen Interessenvertretern der Schifffahrtsbranche gehalten. Wir haben außerdem die Ausbildungslehrpläne von 53 maritimen Ausbildungsinstitutionen auf Lehrveranstaltungen zu interkulturellem Training überprüft und haben die Internetwebseiten von ca. 111 Schifffahrtsunternehmen unter diesem Aspekt untersucht. Dabei haben wir die ganze Bandbreite von Schifffahrtsunternehmen untersucht, von Tank-, Trockenladungs-, und Containerschiffen bis hin zu Spezial- und Kreuzfahrtschiffen.

Die Teilnehmer an unserer Studie beantworteten die Frage, ob die Schifffahrtsindustrie interkulturelle Trainings benötige, mit einem eindeutigen Ja. Gleichzeitig stellte man den Mangel an gemeinsamen, universellen Richtlinien für interkulturelles Kompetenztraining für Fachleute im maritimen Bereich dar. Die Studie belegte außerdem, dass es eine erhebliche Vielfalt an Unterrichtsmaterialien für interkulturelle Trainings gab, die sich in ihrer Form, Inhalt und Qualität signifikant voneinander unterscheiden. Die Studie stellte auch einen starken Zusammenhang fest zwischen der Qualität der Dienstleistungen, die die jeweiligen Schiffsbetreiber anboten, und ihrem Interesse, ihre Arbeitskräfte zu Themen wie kulturelles Selbstbewusstsein, kulturelle Sensibilität, Umgang mit Diversity und effektiv zwischenmenschliche Kommunikation gezielt zu schulen. Ungefähr 50 Prozent der befragten Schifffahrtsunternehmen, gaben an, dass sie die kulturelle Vielfalt ihrer Mitarbeiter und deren interkulturelle Kompetenzen langfristig als Wettbewerbsvorteil für ihr Geschäft sehen.

G.I.B.: Welche interkulturellen Kompetenzen müssen Seefahrer verschiedener Dienstgrade und Hafenpersonal erlernen und meistern? Welche pädagogischen Methoden sind für diese Wissensvermittlung am besten geeignet?

Dr. Maria Progoulaki: Unser Forschungsproject Cross-Cultural Competence for Maritime Professionals through Education and Training – hat gezeigt, dass kulturelles Selbstbewusstsein, Bewusstsein und Verständnis für andere Kulturen, Konfliktmanagement, Führung, Motivation, Kommunikation und Teamzusammenhalt Kernkompetenzen für ethnokulturell vielfältige Schiffsbesatzungen sind.

Kurz nach Abschluss des internationalen CCULCOMPET-Projekt (2010 – 2011) wurden unsere Forschungsergebnisse hinsichtlich der Notwendigkeit der interkulturellen Kompetenzentwicklung für Seefahrer und Hafenpersonal und die Anforderungen an effektive interkulturelle Trainings im Rahmen des KNOWME-Projekts auf europäischer Ebene erneut untersucht und bestätigt.

KNOWME ist ein dreijähriges, EU-finanziertes Projekt, das im Zeitraum von 2011 bis 2014 lief – KNOWME setzte sich das Ziel, im Rahmen eines europäischen Netzwerkes von maritimen Akademien und der Schifffahrtsindustrie, innovative Ansätze in der Ausbildung und Weiterbildung von Seeleuten und Hafenpersonal zu identifizieren.

Das KNOWME-Projekt wurde in Zusammenarbeit mit 11 Partnerinstituten aus sechs verschiedenen europäischen Ländern unter der Leitung des Transport Research Institutes der Edinburgh Napier University (Vereinigtes Königreich) durchgeführt. Weitere Projektpartner waren die Fachhochschule Bremen, Jacobs Universität, Fachhochschule Lübeck und DSN Connecting Knowledge (Deutschland), Molde University College (Norwegen), das schwedische Umweltinstitut, die Gothenberg University und Chalmers University (Schweden), die Universität der Ägäis (Griechenland) und das Institute of Transport and Maritime Management der Universität Antwerpen (Belgien).

Im Rahmen von KNOWME untersuchten die Universität der Ägäis (Griechenland) und die anderen Partnerorganisationen die Rolle und die verschiedenen Herausforderungen des Personalmanagements in der Schifffahrtsindustrie. Dabei wurden auch folgende Aspekte beleuchtet: soziales Verantwortungsbewusstsein der Schifffahrtsbranche, künftige Anforderungen an das Personalmanagement in der Schifffahrtsindustrie, aktuelle Ausbildungsangebote im maritimen Bereich, Trainingsrichtlinien und -praktiken, Karrieremanagement in der Schifffahrtsindustrie und die Kooperation zwischen der Schifffahrtsindustrie und dem Aus- und Weiterbildungssektor.

Die Ergebnisse des KNOWME-Projektes wurden in einem offiziellen Bericht festgehalten, der die Bedarfe an interkulturellem Training für Seefahrer, Hafenpersonal und Interessenvertreter der Schifffahrtsbranche dokumentierte. Wir haben Empfehlungen abgegeben, wie diese Bedarfe an interkulturellem Training in aktuellen Richtlinien verankert und durch gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote gedeckt werden können.

Im Rahmen des KNOWME-Projektes entwickelten wir unter anderem drei E-Learning-Kurse zu den Themenfeldern Umweltmanagement, Schiffslogistik und Supply Chain Management und interkulturellem Training. Der Trainingskurs zur interkulturellen Kompetenzentwicklung bietet eine Einführung in Grundsatzfragen in diesem Themenbereich, dieser Kursus ist kostenlos und für jeden online zugänglich (<http://www.go-maritime.net/my-maritime-career/e-learning-courses/elearning.php>).

Gemäß unserer Studie sind die wichtigsten interkulturellen Kompetenzen eine faire und offene Haltung gegenüber Menschen aus anderen Kulturkreisen sowie eine positive Einstellung zur Arbeit in einem von Vielfalt geprägten Umfeld. Dies führt dazu, dass man Menschen aus anderen Kulturen respektvoll behandelt und wertschätzend mit kulturellen Unterschieden umgeht. Wesentlich ist auch die Fähigkeit, Menschen aus anderen Kulturkreisen zu führen, zu leiten und mit ihnen zu kooperieren. Diese Fähigkeit wurde als zweitwichtigste

interkulturelle Kompetenz eingestuft, gefolgt von der Kapazität, mit Menschen aus anderen Kulturkreisen zu kommunizieren und Konflikte erfolgreich zu lösen.

Unsere Studie belegte außerdem, dass es wichtig ist, seine eigene Kultur zu verstehen und sich über die eigenen Vorurteile bewusst zu sein.

Des Weiteren gaben die Befragten in unserer Studie an, dass Seefahrer die Fähigkeit haben müssen, Befehle von Menschen aus anderen Kulturen auszuführen, und dass sie in der Lage sein müssen, anderen Wissen zu vermitteln und auch von anderen zu lernen. Diese Fähigkeit beinhaltet auch, dass man mit Frauen in Führungs- und Managementpositionen oder mit Frauen als Kolleginnen, effektiv zusammenarbeiten kann. Zudem ist es auch wichtig, dass man mit einer multikulturellen Schiffsbesatzung sowohl die täglichen Routineaufgaben an Bord Schiff als auch unvorhersehbare dynamische Krisensituationen meistern kann. Es war interessant zu sehen, dass ein Bewusstsein über sprachliche Unterschiede und ein Bewusstsein von Stress, der aus einem multikulturell geprägten Arbeitsumfeld entstehen kann, als weniger wichtige Kompetenzen eingestuft wurden.

Unsere Studie identifizierte auch die Themen, die in interkulturellen Trainingskursen für Seefahrer und Hafenpersonal behandelt werden sollen. Dazu gehören vor allem die Themen Konfliktmanagement in multikulturellen Teams, effiziente Kommunikation in kulturell heterogenen Teams, Führung und Teambildung sowie Kenntnisse, in einem multikulturellen Umfeld zu leben und zu arbeiten. Weitere Themen, die in interkulturellen Trainings angesprochen werden sollen, sind Verständnis für Kultur, Selbstbewusstsein über die eigene Kultur sowie Kenntnisse der Traditionen, Bräuche und kulturellen Eigenschaften verschiedener Nationen.

In unserer Studie haben wir auch untersucht, welche pädagogischen Methoden sich am besten zur Entwicklung von interkulturellen Kompetenzen für Seefahrer und Hafenpersonal eignen. Die große Mehrheit der Befragten sahen Vorträge und Diskussionen als effek-

tivste Trainingsmethoden an. Darüber hinaus schätzten sie Rollenspiele und die Auseinandersetzung mit kritischen Vorfällen, die aus den Interaktionen mit Menschen aus anderen Kulturkreisen entstehen können, als wichtige zielführende Methoden ein.

Trainingsmethoden wie audiovisuelle Präsentationen und Simulationen wurden an dritter Stelle als effektive Trainingsmethoden identifiziert. Ausflüge und selbst geführte Lernstudien wurden von den Teilnehmern als weniger effektive Trainingsmethoden bewertet.

Abgesehen vom Online-Kursus in interkulturellem Training, der im Rahmen des KNOWME-Projekts entstand, bieten auch eine ganze Reihe privater Firmen interkulturelles Training für Schifffahrtsunternehmen an, darunter Videotel, Green-Jacobsen und Seagull. Es gibt zahlreiche große internationale Schifffahrtsunternehmen, die in professionelle Entwicklungsprogramme für ihr Personal investieren und die sich auf Bereiche wie Führungs- und Konfliktmanagementtraining sowie interkulturelles Kompetenztraining konzentrieren, wie zum Beispiel Maersk, Magsaysay und Thenamaris, VP Ships und Carnival Cruiselines.

G.I.B.: Der Kapitän und die Offiziere in leitenden Funktionen bestimmen weitgehend die Arbeitskultur auf einem Schiff. Welche Kompetenzen und Fähigkeiten benötigen Kapitäne und Offiziere, um effektiv mit einer multikulturellen Besatzung arbeiten zu können?

Kapt. Dr. Jim Parsons: Ich finde es wichtig, dass Führungstraining Kapitänen und Offizieren die Möglichkeit gibt, Empathie für andere Menschen zu entwickeln und einen Sinn für Bescheidenheit vermittelt. An Bord eines Schiffes muss der Kapitän in der Lage sein, sowohl die Rolle einer Führungskraft oder eines Leiters als auch die Rolle eines Managers auszuüben. Um diese Rollen gut auszufüllen, habe ich immer den Grundsatz – „Behandle andere, wie du selbst behandelt werden möchtest“, – befolgt. Mit anderen Worten, behandeln sie andere niemals als Untergebene. Jeder an Bord hat einen Job mit bestimmten Aufgaben, den er ausführen muss und für den er die Verantwortung tragen muss. An Bord muss man als Team ar-

beiten und sich darauf verlassen können, dass der andere seinen Job korrekt ausführt. Als Kapitän kennt man nicht zwangsläufig das Personal an Bord, man erwartet aber, dass Seeleute unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund nach einem angemessenen und international anerkannten Standard ausgebildet sind und arbeiten können.

Als Führungskraft muss man sich in seine Besatzungsmitglieder und die Herausforderungen ihrer Arbeitsbedingungen einfühlen können. Die meisten von ihnen arbeiten vier bis sechs Monate getrennt von ihren Familien und haben das Verlangen, mit ihren Partnern und Kindern in Kontakt zu bleiben. Als ich das erste Mal auf See war, war die Kommunikation nur per Briefpost möglich. So hat man sich nicht in den täglichen Problemen des Familienlebens festgefahren. Heute ist man über E-Mail und Skype viel näher mit seiner Familie verbunden – so sehr, dass das Engagement mit der Familie vom sozialen Leben an Board ablenken kann. Die Besatzungsmitglieder leben heute an Bord Schiff viel zurückgezogener als früher – sie gehen zurück in ihre Kabine, kommunizieren mit ihrer Familie und mit ihren Freunden und legen nicht so viel Wert auf soziale Kontakte und die Integration an Bord.

Führungskräfte- und Managementtraining sind nun zu einem entscheidenden Teil des Lehrplans an Marineakademien geworden. Als ich mein Kapitänspatent erwarb, gab es diese Ausbildung noch nicht. Wir wurden nicht explizit zur Führungskraft ausgebildet, man wuchs jedoch in seine Rolle hinein und stieg vom Nachwuchsoffizier zum hochrangigen Offizier auf.

Dr. Maria Progoulaki: Heute gibt es an den Marineakademien Anforderungen für die Ausbildung der Führungskräfte, die 2010 im Rahmen der Manila-Änderungen des internationalen IMO STCW-Abkommens eingeführt wurden. Demnach sollen Führungskräfte lernen, konstruktiv mit Konflikten umzugehen, und sollen auch interkulturelle Kompetenzen erwerben. Ich erinnere mich bei den Befragungen an ein Gespräch mit einem spanischen Kapitän, der sagte, dass er seinen

Führungsstil ändern muss je nach ethnokulturellem Hintergrund der Besatzung. Sein Führungsstil ist anders, wenn er mit griechischen im Vergleich zu philippinischen Besatzungsmitgliedern arbeitet. Ein anderer Seefahrer erzählte mir, dass jeder Freundlichkeit und Respekt schätzt unabhängig von seiner Nationalität und Kultur. Deshalb stimme ich dem zu, was Dr. Parsons sagte, – man muss mit gutem Beispiel voran gehen und seinen Besatzungsmitgliedern ungeachtet ihrer ethnokulturellen Herkunft mit Respekt und Verständnis begegnen. Ich denke auch, dass es neben Führungsfähigkeiten wichtig ist, dass Kapitäne und hochrangige Offiziere über gute interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten verfügen. Damit meine ich nicht nur verbale Sprachkenntnisse, sondern auch nonverbale Kommunikationsfähigkeiten. Andere wichtige Aspekte der Führungskräfteausbildung beinhalten Teambildung, Motivation und Konfliktmanagement. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Kapitäne zunächst ihr kulturelles Selbstbewusstsein aufbauen und dass sie verstehen, wie ihre eigenen kulturellen Werte, Normen und Vorstellungen ihr Verhalten prägen. Erst dann sind sie in der Lage, die unterschiedlichen Kulturen und Verhaltensmuster ihrer Besatzungsmitglieder zu verstehen.

G.I.B.: Gibt es gravierende Unterschiede zwischen Handelsschiffen und Kreuzfahrtschiffen hinsichtlich des Umgangs mit Vielfalt?

Dr. Maria Progoulaki: Ich habe mich in meiner Forschungsarbeit vorwiegend auf Handelsschiffe konzentriert. Im Gegensatz zu Handelsschiffen, setzen Kreuzfahrtschiffe Personal aus verschiedenen Herkunftsländern hauptsächlich als Marketingtool ein und benutzen darüber hinaus auch eine multikulturelle Zusammensetzung der Crew als Methode, um Personalkosten zu sparen.

Im Geschäftsbereich der Kreuzfahrtindustrie möchte man Passagieren an Bord das Gefühl vermitteln, zu Hause zu sein, und ihnen die Möglichkeit einräumen, sich in ihrer eigenen Sprache zu unterhalten und kulturelle Gewohnheiten zu teilen. Deshalb ist es keineswegs ungewöhnlich auf Kreuzfahrtschif-

fen Besatzungsmitglieder aus mehr als 45 Nationalitäten anzutreffen. In diesem Kontext ist es auch interessant, dass frühere wissenschaftliche Untersuchungen gezeigt haben, dass der Grad der Kooperation und Integration bei Schiffsbesatzungen mit gemischter interkultureller Zusammensetzung zunahm je höher die Anzahl der verschiedenen Nationalitäten an Bord war.

Kapt. Dr. Jim Parsons: Ich habe im Laufe meiner Karriere auf zahlreichen Kreuzfahrtschiffen gearbeitet, die aber mit den heutigen Riesen der Meere mit bis zu 4.000 Passagieren nicht vergleichbar sind. Ich habe meine Erfahrungen auf Kreuzfahrtschiffen gesammelt, die ca. 700 Passagiere und 250 Besatzungsmitglieder aus 20 unterschiedlichen Nationen hatten.

Wie Dr. Progoulaki bereits erwähnte, setzen Kreuzfahrtschiffe Diversity gezielt als Marketingstrategie ein, um die Reise für Passagiere attraktiv zu machen. Passagieren soll unter anderem das Gefühl vermittelt werden, dass sie selbst auf dem Schiff einer Reihe unterschiedlicher Kulturen begegnen können. Dieses Gefühl, die große weite Welt bereits auf dem Schiff zu erfahren, würde ihnen auf Schiffen mit einer monokulturellen Besatzung fehlen.

Manchmal wählen Kreuzfahrtschiffe auch Besatzungsmitglieder aus bestimmten Nationalitäten aus, um gängige Klischees zu bedienen: Meine Erfahrung zeigt, dass beispielsweise viele Seeleute aus der Karibik die Rolle des Barkeepers auf Kreuzfahrtschiffen ausüben – damit bedient man das Klischee, das Menschen aus der Karibik liebenswürdig, umgänglich und entspannt sind, und zudem auch ausgezeichnet Englisch sprechen können. Die Beschäftigten der Wäscherei kamen überwiegend aus China, da sie sehr viel Wert auf Ordentlichkeit legten und detailorientiert arbeiteten. Die Kellnerinnen kamen vorzugsweise von den Philippinen und zeigten sich immer höflich und zuvorkommend.

Das Personalmanagement auf Kreuzfahrtschiffen neigte also dazu, sich die Klischees über verschiedene Na-

tionen, die Menschen in ihren Köpfen haben, gezielt zu nutzen und einzusetzen. Ich weiß nicht, ob diese Herangehensweise gut oder schlecht ist. Letztendlich sollten wir uns immer darüber bewusst sein, dass jeder Mensch einzigartig ist und dass man Menschen nicht in stereotypische Schubladen stecken kann.

Wirtschaftliche Überlegungen in der Personalrekrutierung spielen selbstverständlich bei Kreuzfahrtschiffen genauso wie bei Handelsschiffen, und anderen Unternehmen, immer eine wichtige Rolle. Unternehmen müssen konkurrenzfähig sein, und Schifffahrtsunternehmen stellen Schiffsbesatzungen zusammen, die sie sich finanziell leisten können.

DAS INTERVIEW FÜHRTE

Dr. Hildegard Logan

Tel.: 02041 767-149

h.logan@gib.nrw.de

KONTAKTE

Captain and Professor Dr. Jim Parsons

Academic Director, Master of Maritime Management

School of Maritime Studies, Ridge Road Campus

Fisheries and Marine Institute

Memorial University of Newfoundland

P.O. Box 4920, St. John's, Newfoundland, Canada, A1C 5R3

Tel.: 709-778-0684, Toll Free: 1-800-563-5799 ext. 0684

jim.parsons@mi.mun.ca

Dr. Maria Progoulaki

Adjunct Lecturer and Research Associate,

Shipping and Ports Laboratory (RE-SHIPS),

Dept. of Shipping, Trade and Transport

University of the Aegean,

Korai Bldg 2, Chios 82 100, Greece

Tel.: +30.6974.967249

m.progoulaki@aegean.gr

<http://mprogoulaki.wix.com/mprogoulaki>

WEITERFÜHRENDE LITERATUR ZUM THEMA

- Lane, A. D.; Obando-Rojas, B.; Wu, B., and Tasiran, A. (2002): Crewing the International Merchant Fleet, Lloyd's Register – Fairplay Ltd.
- Lane, A. D.; Alderton, T.; Bloor, M.; Kahveci, E.; Obando-Rojas, B.; Sampson, H.; Thomas, M.; Winchester, N.; and Zhao, M. (2001): The Impact on Seafarer's Living and Working Conditions of Changes in the Structure of the Shipping Industry, International Labour Organisation Sectoral Activities Programme, Geneva
- Iakovaki, H. and Progoulaki, M. (2010): „Language in Use versus Language as Taught: lingual and cultural issues in the Teaching and Use of English as a Workplace Language in the Maritime World“, International Maritime English Conference-IMEC 22, Alexandria, Egypt, October 28 – November 1, pp. 141 – 158
- MARCOM Project (1999): The Impact of Multicultural and Multilingual Crews on Maritime COMMunication. A Transport RTD Programme, Final Report, Volumes 1, 2, Contract No WA-96-AM-1181
- US Coast Guard (2005): Investigation into the explosion and sinking of the chemical tanker Bow Mariner in the Atlantic Ocean on February 28, 2004 with loss of life and pollution, Washington, December 14. Available: <http://www.uscg.mil/hq/cg5/cg545/docs/documents/bowmar1.pdf>

Puppentheater „Les Amis des Marionnettes“: Die Farben des Libanon

Gespräch mit Tamara Keldany, Autorin und Mitbegründerin des 1984 gegründeten mobilen libanesischen Puppentheaters „Les Amis des Marionnettes“. Das Projekt verfolgt das Ziel, Kindern eine Wertschätzung von Vielfalt zu vermitteln, den interkulturellen Dialog zu fördern und Freude in das Leben von Kinder in schwierigen Lebenssituationen zu bringen. „Les Amis des Marionnettes“ arbeitet mit Kindern und Jugendlichen aus allen ethnischen Gruppen, auch aus den zahlreichen Flüchtlingsgruppen im Libanon, und informiert dabei aus einer auf humanitäre Werte gestützten Sicht über Themen wie die Rolle der Frau, Gewalt, Respekt und Umweltschutz. Wegen der politischen Situation im Libanon musste das Marionettentheater von 1989 bis 2000 seine Türen temporär schließen, seit dem Jahr 2000 ist es nun wieder aktiv. 2007 wurde das Marionettentheater offiziell als gemeinnützige Organisation in Beirut registriert. Im Laufe der letzten zehn Jahre hat die Truppe über 150.000 Zuschauer mit ihren Theaterstücken und Workshops begeistert.



Tamara Keldany, Autorin und Mitbegründerin des mobilen libanesischen Puppentheaters „Les Amis des Marionnettes“

G.I.B.: Wie kommen Sie nach Beirut?

Tamara Keldany: Mein Vater ist Libanese und meine Mutter ist Deutsche. Ihr Vater ist 1917 aus Russland über die Türkei nach Berlin geflohen und hat dort meine aus Estland stammende Großmutter kennengelernt. Die Familie ist also bunt gemischt. Ich bin in Berlin geboren, aber hier in Beirut aufgewachsen. Während des Krieges war ich dann jeweils zwei Jahre in Berlin, später nochmal ein Jahr und auch sehr oft in den Ferien.

G.I.B.: Wie kam es zu „Les Amis des Marionnettes“ und wer gehört zu Ihrer Theatergruppe?

Tamara Keldany: Gegründet wurde das Marionettentheater 1984, also vor über 30 Jahren. Die Gründerinnen sind jetzt alle um die 50. Wir haben fünf Jahre zusam-

men gearbeitet und, als dann wieder Bürgerkrieg im Libanon herrschte, haben alle das Land mit unterschiedlichen Zielen verlassen. Ich ging nach Deutschland und dann anschließend nach Paris. Als ich dann wieder in den Libanon zurückkehrte, hatte ich eine Familie mit zwei kleinen Kindern und die Situation für einen Neuanfang gestaltete sich durch die zusätzlichen Anforderungen zunächst schwierig. Geschäftspartner zu finden, mit denen man sich gut versteht, ist nicht einfach, erst als ich Fadia und Tatjana kennenlernte, gelang der Neustart. Tatjana, die unsere Puppen und die Deko herstellt, ist Russin und mit einem Italiener-Libanesen verheiratet. Im Moment besteht das Theater aus drei Puppenspielerinnen, die zwischen 29 und 53 Jahre alt sind sowie Tatjana und mir als Puppenspielerin und Autorin. Ich habe nicht Theater studiert, sondern Übersetzung. Damals sah ich Theater nicht als Beruf an, der mir meinen Lebensunterhalt sichern würde. Heute studiert mein Sohn aber Theater.

G.I.B.: Wie kann man sich das praktisch vorstellen – haben Sie eine Bühne?

Tamara Keldany: Wir haben eine mobile zusammenfaltbare Bühne, die wir mit dem Auto zum jeweiligen Veranstaltungsort transportieren und dann jedes Mal aufbauen und wieder abmontieren.

G.I.B.: Schreiben Sie ein festes Stück zu einem bestimmten Thema und führen das dann auf oder erarbeiten Sie eine Idee und entwickeln diese dann im Gespräch mit Kindern in Flüchtlingslagern weiter?

Tamara Keldany: Wir schreiben ein Stück. Die Musik dafür ist z. B. fest aufgezeichnet. Aber wenn die Kinder ein Thema ansprechen, das wir nicht vorgesehen

hatten, dann können wir improvisieren und auf diese Sachen eingehen. Dadurch entwickeln sich unsere Stücke immer weiter. Wenn ich heute das Theaterstück zum Thema „Wasser“ und „Wasserversorgung“ sehe, das wir jetzt seit 10 Jahren aufführen, hat es zwar immer noch die gleiche Basis, aber es hat sich immer weiter fortentwickelt. Das heißt, dass Theaterstück hat einen bestimmten Grundaufbau mit verteilten Rollen, und festgeschriebenen Sprechsequenzen, aber im Grunde genommen, treten wir in einen Dialog, eine Interaktion mit dem Publikum ein, genauso wie man es vom Kasperletheater her kennt.

G.I.B.: In welcher Sprache spielen Sie Theater?

Tamara Keldany: Wir führen unsere Theaterstücke in französischer und in arabischer Sprache auf. Meine Stücke verfasse ich zunächst immer auf Französisch, dann werden diese Stücke, nicht ins Arabische übersetzt, sondern in Arabisch neu geschrieben. Eine rigide Übersetzung eines Theaterstücks von einer in die andere Sprache funktioniert meist nicht, daher ist die Neuverfassung des Theaterstücks in arabischer Sprache für uns wichtig.

G.I.B.: Wie kommt man im Libanon gerade auf das Medium Puppentheater?

Tamara Keldany: In den arabischen Ländern kannte man weder das Puppentheater noch das klassische Theater, wie es in Europa praktiziert wird. Auch im Libanon orientierte man sich eher an der Tradition des Puppentheaters, das typisch für die Türkei ist – es ist vielmehr ein Schattentheater, in dem die Figur des Kaspers oder Karagöz, wie man ihn auf Türkisch nennt, eine führende Rolle spielt.

Als man im 19. Jahrhundert die europäische Form des Puppentheaters in den Libanon brachte, hat man versucht, verschiedene französische Literaturstücke einfach zu importieren und ins Arabische zu übersetzen. Aber das fand keinen Anklang bei den Menschen, da sie sich und ihr Leben in dieser Form der darstellenden Kunst einfach nicht reflektiert sahen.

In unserem Kulturkreis haben wir eher eine ausgeprägte Tradition des Geschichtenerzählens. Unser Theater knüpft

an die traditionelle arabische Form des Geschichtenerzählens mit einem „Hakawati“ (Geschichtenerzähler) an, und setzt die Geschichten, die wir schreiben, in das Medium des Puppentheaters um. Ein multikultureller Ansatz ist ein wesentlicher Grundbaustein unserer Stücke und die Entwicklung interkultureller Kompetenzen steht dabei im Vordergrund als wichtiges Lernziel.

Die Kasperlefigur ist eine unserer Puppen im Marionettentheater und ähnelt der Rolle des Kasperle, wie wir ihn auch in der Puppenspielertradition in Deutschland, England oder in Frankreich kennen. Aber natürlich wird die Figur des Kasperle auch in diesen europäischen Ländern individuell interpretiert. Bei uns ist der Kasperle eben ein Libanese, dem im täglichen Leben allerlei Probleme zustoßen und für die er Lösungen finden muss.

Als wir 1984 mit der Initiative des Puppentheaters anfangen, mitten im sogenannten Bürgerkrieg, wollten wir insbesondere den Jugendlichen zeigen, dass der Libanon nicht nur aus der christlichen Region und der muslimischen Region besteht, sondern vielmehr dass der Libanon als ein ganzes Land gesehen werden muss. So hatten wir das Land schließlich vor Kriegszeiten erlebt. Wir bauten ein Puppentheater mit zunächst fünf Fadenmarionetten auf, die fünf Freunde aus verschiedenen Regionen des Libanons darstellten und die die auftauchenden Probleme zusammen lösen sollten.

G.I.B.: Sind die Rollen ähnlich wie im Kasperletheater verteilt oder repräsentieren die einzelnen Figuren eher bestimmte ethnische Gruppen im Libanon?

Tamara Keldany: Diese fünf Charaktere, oder Freunde, repräsentieren die verschiedenen geografischen Gebiete im Land, und jeder erzählt, welche Vorzüge ihre jeweilige Region vorzuweisen hat. Einer dieser Freunde lobte beispielsweise die gute Küche von Tripoli, ein anderer war begeistert von Zahlé, das in der Beeka-Ebene liegt. Ein Dritter freute sich über die Besonderheiten des südlichen Libanons. Um Problemsituation darzustellen und zu erörtern, setzen wir heute die Kasperle-Figur mit Namen Ayouk ein, dem immer etwas zuzustoßen scheint, und auch die Figur der Hexe, deren Charakter aber eher unwissend als böse ist. Mit dem

Theaterstück gelang es uns, die Botschaft zu vermitteln, dass man zusammen viel mehr erreichen kann als alleine.

G.I.B.: Gibt es auch den klassischen Polizisten?

Tamara Keldany: Nicht immer. Aber wir haben ein Theaterstück, das sich mit dem Thema Respekt beschäftigt, und wir setzen in diesem Stück auch den Polizisten ein. Beispielsweise wacht Ayouk in diesem Stück morgens auf und ist ganz erschreckt, da in seiner Stadt, die gewöhnlich immer ruhig und schön ist, auf einmal Lärm und Chaos herrschen. Die Leute beschimpfen sich gegenseitig, und behandeln sich mit Respektlosigkeit und Unhöflichkeit. Der Polizist ist ratlos und weiß kaum mehr, wie er mit dieser Situation umgehen soll. Er versucht den Leuten zu erklären, dass ein respektvoller Umgang miteinander und die Bewahrung der zivilen Ordnung im Grunde genommen doch in ihrem eigenen Interesse ist.

G.I.B.: Welche Themen behandeln Sie sonst noch in den Stücken?

Tamara Keldany: Wir bearbeiten in unseren Theaterstücken ein breites Spektrum an Themen: wir widmen uns dem Thema des Pflanzen- und Tierschutzes, dem bewussten Umgang mit Wasser und der Wasserversorgung sowie der Pflege von Naturschutzgebieten. Außerdem haben wir Stücke geschrieben und aufgeführt, die sich mit dem respektvollen Miteinander der Menschen befassen. Wir haben ein Stück als Ode an die positiven Effekte von Musik verfasst. Im Mittelpunkt dieses Stücks steht die Musik Mozarts, und wir illustrieren, wie wohl-tuend Musik für das psychologische Wohlbefinden des Menschen sein kann, wie sie einen manchmal traurig, und manchmal lustig stimmt. Es gibt auch ein Stück, in dem wir die wichtige Bedeutung des Lesens hervorheben.

In einem recht neuen Projekt, das ich ganz toll finde, beschäftigen wir uns mit der Rolle der Frau, insbesondere im ländlichen Raum. Wir haben zunächst ein Buch mit wahren Geschichten über Frauen zusammengestellt, es besteht aus kurzen, nicht zu Ende erzählten Geschichten über Frauen. Wir bitten Kinder und Jugendliche im Alter von 11 bis 15 Jahren sich eine dieser Geschichten auszusuchen, die sie besonders anspricht, und sie dann in einem Rollenspiel aufzuführen. Sie können dann das



Ende der Geschichte so gestalten, wie es ihnen gefällt, und wie sie es für richtig halten. Aus unserer Sichtweise ist diese Methode ein ausgesprochen guter Ansatz, um Problemsituationen zu thematisieren und zu diskutieren.

In diesem Projekt haben wir nach dem ersten Jahr 24 Schulen besucht und dann die Kinder gebeten, uns doch eine Geschichte zu schicken, die man als Hörspiel aufnehmen könnte. Die Resonanz war überwältigend. Wir haben von 17 Schulen 26 Geschichten erhalten. Sechs Geschichten haben wir ausgesucht und daraus eine CD gemacht.

Im zweiten Jahr haben wir 17 Schulen besucht und die Kinder nicht nur gebeten, eine Geschichte zu schreiben, sondern sie auch zu illustrieren. Wir haben Geschichten erhalten, aber fast keine Illustrationen. Dann haben wir die Geschichten an öffentliche Bibliotheken geschickt, die diese Geschichten dann Kindern vorgelesen haben und auf diesem Weg kamen dann auch Illustrationen. Daraus ist ein Buch entstanden.

Basierend auf den Ideen der Kinder haben wir dann ein Theaterstück geschrieben, das aus vier Geschichten besteht. Bei der Aufführung dieses Stücks setzen wir unterschiedliche Arten von Puppen ein, einschließlich Hand-, Tisch- und Fadenpuppen, aber auch Masken; das Stück selbst wird als Schattenspiel aufgeführt. Unter dem Publikum haben wir auch viele ältere Kinder, mit denen man die Themen des Stücks gut diskutieren kann. Ich

schätze dieses Stück ganz besonders, da es nicht nur ein einseitiges Spiel ist, sondern ein Stück, das sich durch die Interaktion mit den Zuschauern im Publikum weiterentwickeln lässt.

G.I.B.: Inwieweit begegnen Ihnen bei der Produktionsweise interkulturelle Themen und was ist Ihr Ansatz, interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln?

Tamara Keldany: Der Libanon ist ein multikulturelles Land, und seine fünf Millionen Einwohner haben unterschiedliche ethnokulturelle Wurzeln. Zudem leben seit dem April letzten Jahres über eine Million syrischer Flüchtlinge in unserem Land. Dabei leben nur ca. 15 Prozent der Flüchtlinge in Aufnahmelagern, jedoch diejenigen, die über etwas Geld verfügen, leben in kostengünstigen Wohnungen in den Städten und Kommunen. Sie sind nicht unbedingt registriert, so kann man sich vorstellen, dass die Zahl der Flüchtlinge, die bei uns leben, in der Realität möglicherweise höher ist. Außerdem haben wir schon seit etlichen Jahren palästinensische und auch irakische Flüchtlinge. Wir müssen miteinander leben und eigentlich klappt das auch ganz gut. Allerdings wenn man unter schwierigen Lebensumständen leidet, kann schnell Frust aufkommen und so können Konflikte entstehen. Meistens tauchen diese Konflikte aber nicht unter den Kindern, sondern eher unter den Erwachsenen auf.

Die Zuwanderung der syrischen Flüchtlinge kam plötzlich und unerwartet auf uns zu, außerdem kam eine hohe Zahl an Flüchtlingen zu uns. Diese plötzliche hohe Zuwanderung stellte uns vor Herausforderungen hinsichtlich der Wasserversorgung, der Hygiene und der Abfallwirtschaft. Manche Dörfer und Städte hatten einfach nicht die notwendige kommunale Infrastruktur, um diesem Bevölkerungszuwachs gerecht zu werden. Auch die medizinische Versorgung war nicht einfach: so gab es Engpässe in der Versorgung mit Medikamenten in verschiedenen Regionen, in denen der Staat medizinische Hilfe anbietet.

Unser Staat und auch die Zivilgesellschaft hat sehr viel getan, um zu helfen, aber man kann nicht plötzlich 50 Prozent mehr Menschen versorgen. Deshalb haben

wir mit unseren Theaterstücken zum Beispiel versucht, klarzumachen: passt auf das Wasser auf, weil es ein rares Gut ist. In einer Geschichte thematisieren wir, dass jeder Tropfen zählt, dass man ohne Wasser nicht leben kann und auch dass alles, was man aus dem Zelt, aus dem Auto oder aus dem Fenster wirft, irgendwann im Wasser landet.

Wir haben auch das Thema Gewalt in unseren Theaterstücken thematisiert. Wir benutzen in diesem Zusammenhang ein Rollenspiel, das mit einem Streit beginnt. Wir brechen den Streit zu einem bestimmten Zeitpunkt ab und bitten dann die Kinder nach vorne zur Bühne zu kommen und uns zu zeigen, wie man diesen Streit konstruktiv lösen kann. Wir führen dieses Stück manchmal mit und manchmal ohne Puppen auf.

G.I.B.: Wie führen Sie die Kinder aus unterschiedlichen ethnischen Gruppen zusammen und wie wird der interkulturelle Dialog gefördert?

Tamara Keldany: Beim Puppentheater spielen libanesische, syrische und palästinensische Kinder oftmals zusammen in einer Gruppe. Im Norden des Landes treten Konflikte zwischen diesen Gruppen auf: Um einen Dialog aufzubauen, hat eine soziale Organisation ein Haus in Tripoli als ein Begegnungszentrum eingerichtet, das interessanterweise zwischen zwei unterschiedlichen ethnischen Vierteln liegt. Sie arbeiten mit jungen Menschen aus den beiden ethnischen Gruppen zusammen, und die jungen Menschen wiederum geben ihre Erfahrungen und ihr Wissen an Kinder aus den beiden ethnischen Gruppen weiter. Wir haben in diesem Begegnungszentrum auch einen Marionettenworkshop gehalten. In diesem Workshop haben sich beispielsweise zwei junge Menschen aus den beiden Gruppen kennengelernt, sie fanden es ganz toll, was ihr Gegenüber machte. Nach dem Workshop haben sie sich dann gegenseitig eingeladen und eine Freundschaft entstand. So haben wir quasi durch das Marionettenspiel dazu beigetragen, dass die unsichtbare Grenze zwischen den beiden ethnischen Gruppen überwunden wurde.

Die jungen Menschen haben gelernt, dass es möglich ist, zwischenmenschliche Barrieren abzubauen, und

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler, Tel.: 02041 767-152, m.keuler@gib.nrw.de

Dr. Hildegard Logan, Tel.: 02041 767-149, h.logan@gib.nrw.de

KONTAKT

Tamara Keldany, Directrice, Les Amis des Marionnettes,

B. P. 16-6738 Beyrouth 1100-2150 Libanon,

Tel.: 00961 71 301025, marionnetteslb@idm.net.lb

www.lesamisdesmarionnettes.com

dass man keine Angst haben muss, auf Mitmenschen aus der anderen ethnischen Gruppe zuzugehen.

G.I.B.: Spüren Sie auch bei einigen Projekten politische oder konfessionelle Widerstände?

Tamara Keldany: Nein. Wir sehen uns als eine unpolitische Organisation. Ich glaube aber, jeder weiß ganz genau, wie er zu handeln hat und wie wir uns zu verhalten haben. Vor über 13 Jahren haben wir zum ersten Mal Schulen mit den Theaterstücken besucht. Damals habe ich jeden per Handschlag begrüßt. In muslimischen Schulen gelten aber einfach andere Regeln. Es gibt bestimmte feste Redewendungen und Verhaltensweisen, beispielsweise geht man nicht so einfach in das Gebäude hinein, oder reicht Frauen die Hand zur Begrüßung. Inzwischen weiß ich, wen ich mit Handschlag grüßen soll und wen nicht. Aber im Grunde haben die Leute gar keine Probleme damit. Wenn jemand die Hand nicht geben will, dann sagt er einfach guten Tag.

G.I.B.: Wie werden die Erwachsenen mit eingebunden in diesen interkulturellen Dialog? Und welche Altersgruppen sprechen Sie bei den Kindern an?

Tamara Keldany: Wir sprechen mit Kindern im Alter von fünf bis 14, aber wir hatten auch schon Ältere. Wenn Geld vorhanden ist, versuchen wir Spiele zu machen oder kleine Bücher, die die Kinder mit nach Hause nehmen können. Wir hoffen, dass das auch bei den Eltern ankommt. Manchmal besuchen die Eltern auch unsere Aufführungen.

G.I.B.: Wie würden Sie selbst die Wirkung Ihrer Arbeit beschreiben? Was passiert mit den Kindern, die bei Ihnen mitmachen?

Tamara Keldany: Wir integrieren die Kinder aktiv in unsere Geschichten und Theaterstücke, und die Stücke reflektieren das reale Leben. Jedoch anders als im realen Leben schlagen wir alternative Lösungen für Problemsituationen vor oder erarbeiten neue Problemlösungen zusammen im Dialog mit den Kindern. Für die Kinder ist die alternative Lösung von Problemen meist offensichtlich. Im Endeffekt geht es darum, den gesunden Menschenverstand anzuwenden, um Konflikte erfolgreich zu lösen. Vielleicht benutzen wir aber auch zu

oft unseren Verstand und nicht genug unser Herz. Die Kinder merken so etwas sofort.

G.I.B.: Sie sagten, eine der interkulturellen Kompetenzen sei die Entwicklung von Herz; man könnte es auch als emotionale Intelligenz oder Empathie bezeichnen. Dabei geht es ja auch darum, in dem anderen, dem Fremden, den Menschen zu sehen und nicht nur den Teil dieser oder jener Gruppe. Wie könnte man das am besten transportieren?

Tamara Keldany: Theater ist ein ganz tolles Medium, um Leute zusammenzubringen, weil jeder Akteur im Theaterspiel auf den anderen angewiesen ist. Wenn der eine seine Rolle nicht kennt, dann kann der andere nicht antworten. Das Schöne beim Puppentheater ist auch, dass die Puppen Sachen sagen können, die die Menschen sich nicht trauen zu sagen.

Eines unserer Stücke, es heißt „Die Farben des Libanon“, haben wir in Österreich und in Deutschland vorgestellt, in Deutschland beim Elbe-Elster-Land-Puppentheaterfestival. Dort spielen die Puppenspieler jeden Tag in Schulen oder Museen. Wir haben versucht zu erklären, wie verschieden die Menschen im Libanon sind. Dafür haben wir ein deutsches Buch, „Die Königin der Farben“ von Jutta Bauer, „libanisiert“, in dem Sinne, dass die Farben bei uns für Menschen standen. Die Libanesen sind wie die Farben im Stück: so ruhig und still wie das Blau, feurig wie das Rot oder schön und warm wie das Gelb. Wir haben über das Purpur der Städte Sidon und Tyros gesprochen, weil früher hier das Purpur aus der Murex-Muschel gemacht wurde und auch über die „Grüne Prinzessin von Tripoli“, die Olive und das Olivenöl. Natürlich ging es auch um das vielfarbige Beirut. Und auch das phoenizische Alphabet von Byblos war ein Thema, weil es als erstes Alphabet mit 22 Buchstaben der Ursprung unseres heutigen Alphabets ist.

Mit Marionetten, Fotos und Dias haben wir erzählt, wie immer wieder verschiedene Eroberer nach Tripoli kamen, weil das Land so fruchtbar war. Aber sie brachten auch neue Sachen mit und haben dadurch die Kulturstädte, die wir heute kennen, erst ermöglicht.

Impressum

Herausgeber: G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Im Blankenfeld 4, 46238 Bottrop

Verantwortlicher Redakteur: Manfred Keuler

Redaktionskonferenz: Andrea Bosch, Dr. Friedhelm Keuken, Manfred Keuler, Julia Mahler, Dr. Frank Nitzsche, Christiane Siegel

An dieser Ausgabe haben mitgewirkt: Oliver Baiocco (PARITÄTISCHE AKADEMIE NRW e. V.), Siggi Blum (Landessportbund NRW, Duisburg), Pauline Blumental, Katharina Czudaj, Dr. Jonathan Fahlbusch (BMAS), Klaus Fenster (bbz siegen), Uta Fiedler (bbz siegen), Erik Freedman (LaKI, Dortmund), Anne Gollenbeck, Dr. Mona Granato (BIBB, Bonn), Frauke Heitmann (PARITÄTISCHE AKADEMIE NRW e. V.), Tamara Keldany (Les Amis des Marionnettes, Beirut), Prof. Dr. Ute Klammer (Universität Duisburg-Essen), Rosemarie Klein (bbb, Dortmund), Arnold Kratz, Frank Stefan Krupop, Thomas Lindner, Dr. Hildegard Logan, Andreas Merx (idm, Berlin), Andreas Oehme (WHKT, Düsseldorf), Mareike Onnebrink (E.ON, Düsseldorf), Paul Pantel, Dr. Maria Progoulaki (Universität der Agäis, Griechenland), Kapt. Dr. Jim Parsons (Memorial University, Kanada), Ingrid Schleimer (MAIS, Düsseldorf), Sandra Schmidt-Rauch (TÜV NORD Bildung GmbH & Co. KG, Essen), Dr. Cordula Sczesny (Soziale Innovation GmbH), Dr. Michael Seligmann (Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V.), Christiane Siegel, Volker Stephan, Erika Theißen (Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e. V., Köln), Claudia Thierfelder, Veneta Tsoneva,

Christina Vedar (low-tec, Aachen), Karin Wichmann (SGN, Velbert), Benedikt Willautzkat, Torsten Withake (Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit), Dr. Gualtiero Zambonini (WDR, Köln), Dieter Zisenis (bbb, Dortmund)

Redaktionsanschrift und Bezugsadresse:

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4 | 46238 Bottrop

Tel.: 02041 767-0 | Fax: 02041 767-299

E-Mail: mail@gib.nrw.de | Internet: www.gib.nrw.de

Gestaltung: Andrea Bosch, G.I.B.

Fotos: Arnd Drifte; Joe Kramer; Michel Koczy; Frank Stefan Krupop; Volker Stephan; Sabine Vielmo, Hamburg; bbz siegen; low-tec, Aachen; TÜVNORD Bildung GmbH & Co. KG, Essen; Netzwerk Lippe; Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e. V., Köln; WDR/Ludolf Dahmen; iStock/Portra; LSB NRW: Andrea Bowinkelmann und Stadtsportbund Bielefeld; Werner Bachmeier

Titelfoto: unieblue, Gelsenkirchen

Druck: Druckerei Schmidt, Lünen | **ZKZ:** K31228 | ISSN 1860 – 9384

Bezugspreis: 7,00 EUR, zzgl. 3 EUR für Porto und Verpackung
Erscheint vierteljährlich | Juni 2016

Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH ist eine Einrichtung der Landesregierung NRW.

Sie unterstützt die Arbeitspolitik des Landes. Auch bei der Umsetzung des ESF ist die G.I.B. strategischer Partner des MAIS.