

# Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

**AUSGABE 19 Juli 2013**

LEITTHEMA

## Internationalisierung am Arbeitsmarkt in OWL



**Leitartikel von:**

**Michael Rosentreter, Jobcenter Lippe**

**Gastbeitrag aus Spanien von:**

**Michaela Hertel, Bertelsmann Fundación Barcelona**

## Leitartikel

- 3** Der lippische Ausbildungsmarkt im Spannungsfeld der Internationalisierung  
Michael Rosentreter, 2. Vorstand Jobcenter Lippe

## Zahlen - Daten - Fakten

- 4** Migrationsbewegungen in OWL

## Gastbeitrag

- 5** Spanische Perspektive: Mobilität und Export von Talenten

## Integration und Fachkräftesicherung

- 5** Ein Jahr BQFG – Eine positive Bilanz
- 6** LOCATOR lockt und positioniert Fachkräfte im Kreis Höxter
- 7** Fachkräfte im Ausland suchen – Stand und Perspektiven ausgewählter Branchen in OWL
- 8** Willkommen in Deutschland?! 6. OWL Integrationskongress ein großer Erfolg
- 9** Xenos-Projekt „veris – Verwaltungen interkulturell stärken – Vielfalt nutzen
- 10** Das neue Kommunale Integrationszentrum im Kreis Gütersloh
- 11** Passgenaue Unterstützung erfordert interkulturelle Kompetenz

## Transnationale Programme

- 13** Internationale Europäische Fachkonferenz „Verso – Volunteers for European Employment“
- 13** MobiPro-EU: Programm und Förderleistungen
- 14** „Job-Login“ als Antwort auf den Fachkräftemangel

## OWL aktuell

- 14** SPRUNQ – Sprachcoaches für berufliche Unterstützung und Qualifizierung
- 15** Kompetenzwerkstatt „Vielfalt und Ausbildung“: Aktivierung des regionalen und internationalen Potenzials
- 16** IQ Modellprojekt anwendungsorientierte Kompetenzfeststellung „AnKom“
- 16** Terminkalender

## Herausgeber

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in Ostwestfalen-Lippe herausgegeben.

## Redaktion

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

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

Meike Delang  
Mail: m.delang@kreis-lippe.de

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

## Bildquelle

Cover: © freshidea auf fotolia.de

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden. Download der PDF unter <http://www.ifb-owl.de/92.0.html>



## Der Arbeitsmarkt im Spannungsfeld der Internationalisierung am Beispiel des Kreises Lippe

**H**undertvierzig Millionen Euro will die Bundesregierung für die Anwerbung ausländischer Jugendlicher, besonders aus Südeuropa, investieren. „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ (Mobi-Pro-EU) heißt das Sonderprogramm, das Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus EU-Staaten den Weg auf den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt ebnet.

### Schein und Sein der Zahlen

Doch: Brauchen die Firmen in Deutschland überhaupt ausländische Bewerber/-innen, um zum jetzigen Zeitpunkt ihre offenen Stellen zu besetzen? Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der damit verbundenen Debatte über einen drohenden Fachkräftemangel, ist diese Frage sicherlich erlaubt – aber Zweifel sind berechtigt.

Info-Kasten:

#### Ausbildungsjahr 2011/2012 in Lippe

- Ausbildungssuchende Jugendliche: 3.839
- Abgeschlossene Berufsausbildungsverträge: 2.253
- Bewerber/-innen-Überhang: 1.586
- Offiziell im September 2012 noch unversorgte Jugendliche: 43

(Quelle: Arbeitsagentur Detmold aus 11/2012)

43 Bewerber/-innen suchten in Lippe laut offizieller Statistik am Ende des Ausbildungsjahres 2011/2012 noch eine Ausbildung und zählten somit zu den „unversorgten“ Jugendlichen. Schaut man sich die Zahlen der ausbildungssuchenden Jugendlichen und die der abgeschlossenen Ausbildungsverträge jedoch genauer an (siehe Kasten), zeigt sich, dass eigentlich 1.586 Jugendliche ohne Ausbildungsplatz geblieben sind. Wie lässt sich diese Diskrepanz erklären?

### Zahlen belegen Diskrepanz

Im beruflichen Ausbildungssystem in Deutschland gibt es neben der dualen Ausbildung im Betrieb und der schulischen Berufsausbildung das Übergangssystem. Es fängt Jugendliche auf, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, und umfasst die Bildungsgänge an den Berufskollegs, die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegen bzw. zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss führen.

Hier sollen insbesondere die individuellen Kompetenzen der Jugendlichen verbessert werden, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Gründe, warum die betroffenen Jugendlichen nicht auf dem Ausbildungs-

und Arbeitsmarkt unterkommen, sind z.B. fehlende Berufsorientierung, fehlende oder unzureichende Schulabschlüsse, mangelnde Ausbildungsreife oder ein unzureichendes Ausbildungsplatzangebot. In der Statistik tauchen die Jugendlichen im Übergangssystem nicht als unversorgte Bewerber/-innen auf. De Facto stehen sie aber den lippischen Firmen mit unbesetzten Ausbildungsstellen als potenzielle Kandidaten/-innen zur Verfügung. Trotzdem bleibt rund ein Viertel der Jugendlichen dauerhaft unversorgt.

### Bewerberüberhang ist ein bundesweites Phänomen

Als Grund dafür ist zum einen das Missmatching im Qualifikationsbereich zu nennen. Dabei passen die Anforderungen der Unternehmen nicht mit den Qualifikationen der Bewerber/-innen überein. Zum anderen existiert ein berufliches Missmatching, bei dem sich das Ausbildungsstellenangebot der Unternehmen nicht mit den Ausbildungswünschen der Bewerber/-innen deckt. Dieser Bewerberüberhang am Ausbildungsstellenmarkt ist kein lippisches Phänomen, sondern lässt sich bundesweit beobachten.

Trotzdem werden nun südeuropäische Jugendliche als Azubis angeworben. Zum einen stellt sich hier die Frage, ob dies nicht im großen Stil zu inner-europäischen Problemverschiebungen führt? Denn durch eine monetär unterstützte Auswanderungsbewegung junger Menschen nach Deutschland verlieren die abgehenden Heimatländer ihrerseits potenzielle Fach- und Nachwuchskräfte, welche zum Aufbau der Wirtschaft vor Ort benötigt werden. Zum anderen werden die Chancen der in Deutschland lebenden, schwächeren und im Übergangssystem verbleibenden Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz deutlich verringert.

Unter diesem Blickwinkel betrachtet, sollten Ungleichgewichte am Ausbildungsstellenmarkt vorrangig auf nationaler Ebene ausgeglichen werden. Daher ist die Entwicklung eines europäischen Gesamtkonzeptes, welches vor allem den jungen Menschen in ihren Heimatländern hilft, ein dringend notwendiger Schritt.

### Benachteiligte Jugendliche nicht zurücklassen!

Es deutet sich an, dass sich die Anzahl der Jugendlichen im Übergangssystem rückläufig entwickelt. Als Ursachen dafür lassen sich der demografische Wandel, als auch die derzeit positive Entwicklung am Arbeitsmarkt anführen. Ein gewisser Sockel an benachteiligten jungen Menschen wird allerdings auch in Zukunft vorhanden sein und besonderer Hilfen bedürfen.

Dabei ist die Entscheidung zur Hilfestellung nicht nur arbeits-, sondern auch gesellschaftspolitisch von ausschlaggebender Bedeutung. Unmittelbare Integrationserfolge sind mit diesem Personenkreis in der Regel nicht zu erzielen. Vielmehr bedarf es einer zielgerichteten und schrittweisen Heranführung der Jugendlichen an den Ausbildungsstellen- oder Arbeitsmarkt durch die Jobcenter. Das Jobcenter Lippe hat deshalb spezielle Maßnahmen konzipiert, die sich an orientierungslose, demotivierte und schulmüde Jugendliche richten und mit Erfolgsquoten zwischen 50 und 75 Prozent eine echte Chance für die Betroffenen darstellen.

Anwerbekampagnen für südeuropäische junge Menschen bieten im Gegensatz dazu keine wirkliche Alternative und führen eher zu gegenseitigem Ausspielen der konkurrierenden Personengruppen, verbunden mit entsprechenden gesellschaftlichen Problemen und zusätzlichen Kosten.



Michael Rosentreter  
2. Vorstand Jobcenter Lippe

## Zahlen – Daten – Fakten

### Migrationsbewegungen in Ostwestfalen-Lippe

**Z**uwanderung ist immer auch ein Spiegel für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes oder auch einer Region. So gesehen profitierten Deutschland, aber auch OWL von der derzeitigen konjunkturellen Situation. Aktuelle Presseberichten ist zu entnehmen, dass im vergangenen Jahr knapp 370.000 Menschen mehr nach Deutschland gezogen sind, als fortgingen. Laut statistischem Bundesamt ist dies der höchste Wert seit 1995.

In der Hitliste der Nationen, aus denen Zuwanderung nach Deutschland stattfindet, belegen bei den absoluten Zahlen Polen (176.000) und Rumänien (116.000) die ersten Plätze, mit deutlichem Abstand folgen dann Bulgarien (58.000) und Ungarn (53.000). Nimmt man die Steigerungsraten bei der Zuwanderung, liegen die südeuropäischen Krisenländer Spanien (+45 Prozent), Griechenland (+43 Prozent) und Italien (+40 Prozent) an der Spitze.

In OWL gibt es nach Beschäftigungsstatistik den größten Zuwachs aus Polen (+2.400), Rumänien (+400) und Litauen (+200).

Aus welchen Gründen kommen Menschen nach Deutschland? Die nachfolgenden Zahlen beziehen sich auf Deutschland insgesamt.

#### 1. Arbeitsmarktmigration

Nachdem im Wirtschaftskrisenjahr 2009 die Zahl der an ausländische Fachkräfte erteilten Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung rückläufig war, konnte in den beiden Folgejahren bei den meisten Formen der Arbeitsmigration, insbesondere bei Fachkräften, ein Wiederanstieg verzeichnet werden. So stieg etwa die Zahl der Zustimmungen zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung an in- und ausländische Hochschulabsolventen/-innen und an Personen, die im Rahmen des internationalen Personalaustauschs nach Deutschland kamen, z.T. deutlich an. Dagegen war die Zuwanderung von Fachkräften der Informations- und Kommunikationstechnologie gegenüber dem Vorjahr weiter leicht rückläufig.

Insgesamt stieg die Zahl der Erteilungen von Aufenthaltserlaubnissen an Personen, die zum Zweck der Erwerbstätigkeit eingereist sind, im Jahr 2011 um 27 Prozent auf etwa 36.000. Die Zahl der Saisonarbeiter/-innen im Jahr 2011 lag mit 208.000 aufgrund der Einführung der vollständigen Freizügigkeit mit den EU-8-Staaten deutlich unter Vorjahresniveau.

#### 2. Asylbewerber

Weiter angestiegen ist die Zahl der Asylbewerber/-innen. Im Jahr 2011 wurden 45.741 Asylerstanträge registriert. Dies entspricht einem Anstieg um 11 Prozent im Vergleich zum Vorjahr, nachdem bereits von 2009 auf 2010 ein Anstieg um fast 50 Prozent zu verzeichnen war. Hauptherkunftsländer waren Afghanistan, Irak und Serbien. Auch innerhalb des Fünf-Jahres-Zeitraumes von 2007 bis 2011 stammten die meisten Asylbewerber/-innen aus den Ländern Irak (19 Prozent), Afghanistan (12 Prozent) und Serbien (inkl. ehemaliges Serbien und Montenegro) mit 8,2 Prozent.

#### 3. Familiennachzug

Im Jahr 2011 wurden fast 41.000 Visa zum Zweck des Ehegatten- und Familiennachzugs erteilt. Der Familiennachzug von Drittstaatsangehörigen hält sich seit 2007 auf einem relativ konstanten Niveau, nachdem von 2002 bis 2007 eine Halbierung der Zahl der erteilten Visa zu verzeichnen war. Dabei war der Nachzug aus der Türkei eher rückläufig, während etwa beim Familiennachzug aus Indien ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen war. Diese Hauptzu-

wanderungsmotive gelten auch für die Menschen, die nach OWL kommen.

#### Zuwanderung nach OWL in Zahlen

Insgesamt haben 23,3 Prozent der nordrhein-westfälischen Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Der Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte (Migrationshintergrund) ist 2010 mit 25,1 Prozent im Regierungsbezirk Arnsberg am höchsten.

In den Regierungsbezirken Köln (24,2 Prozent), Düsseldorf (23,9 Prozent) und Detmold (23,6 Prozent) hat jeweils knapp ein Viertel der Menschen eine Zuwanderungsgeschichte. Für den Regierungsbezirk Detmold gilt die Besonderheit, dass hier eine große Zahl von Aussiedlern leben. Lediglich im Regierungsbezirk Münster ist der Anteil der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte mit 17,8 Prozent deutlich niedriger.

Innerhalb des Regierungsbezirks Detmold gibt es erhebliche Unterschiede, die Streuung liegt zwischen 13 Prozent und 30 Prozent:

- Regierungsbezirk Detmold: 481.000 = 23,6 Prozent
- Stadt Bielefeld: 98.000 = 30,3 Prozent
- Kreis Gütersloh: 86.000 = 24,3 Prozent
- Kreis Herford: 60.000 = 24 Prozent
- Kreis Höxter: 20.000 = 13,5 Prozent
- Kreis Lippe: 80.000 = 22,7 Prozent
- Kreis Minden-Lübbecke 59.000 = 18,7 Prozent
- Kreis Paderborn: 78.000 = 26 Prozent

#### Fazit

Der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund steigt. Schon in naher Zukunft liegt der Prozentsatz von Kindern mit Migrationshintergrund bei der Einschulung in Bielefeld bei 50 Prozent – wir werden „bunter“.

Zuwanderung trägt neben steigender Erwerbstätigkeit von älteren Menschen und Frauen dazu bei, die Folgen des demografischen Wandels zu verringern. Das haben auch andere Regionen in Deutschland erkannt. Daher steht OWL – insbesondere was das Werben um Fachkräfte anbelangt – in einer Konkurrenzsituation.

Das erfolgreiche Werben um Facharbeiter und hochqualifizierte Fachkräfte, wie auch das Bemühen, die an unseren Hochschulen und Schulen gut ausgebildeten jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in der Region zu halten, wird eine der großen Herausforderungen für OWL sein.

#### Weitere Informationen unter:

Bezirksregierung Detmold  
Jörg List  
Mail: joerg.list@bezreg-detmold.nrw.de

## Gastbeitrag

## Spanische Perspektive: Mobilität und Export von Talenten



Michaela Hertel  
Direktorin  
Fundación Bertelsmann  
Barcelona

**W**enn in Spanien von Arbeitskräftemobilität gesprochen wird, dann ist damit nicht immer eine attraktive Perspektive im Ausland gemeint. Man geht weniger aus freien Stücken, die aktuelle wirtschaftliche Lage zwingt dazu. Zwar sind heute mehr Menschen als noch vor einigen Jahren bereit, sich auf diesen Wechsel einzulassen, aber häufig fehlen die Voraussetzungen, damit die Berufserfahrung im Ausland erfolgreich werden kann – wie z.B. ausreichende Sprachkenntnisse – und die Gefahr des Scheiterns ist entsprechend hoch. Die spanische Presse berichtet immer wieder über Heimkehrer, die ihr Glück versucht haben und gescheitert sind.

## „Braindrain“ für spanischen Arbeitsmarkt?

Eines der Projekte, das kürzlich von den Regierungen Spaniens und Deutschlands angestoßen wurde und Anlass zu Debatten und Kontroversen gab, ist die Vereinbarung zur Förderung der Jugendbeschäftigung. Mit dieser Initiative soll die Zusammenarbeit der beiden Regierungen im Bereich von Beschäftigung und Förderung einschlägiger Maßnahmen verbessert werden. Man geht davon aus, dass damit rund 5.000 Jugendliche pro Jahr Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten werden.

Was halten die beteiligten Akteure von diesem Projekt? Auch wenn die Effizienz des deutschen dualen Systems in Spanien generell anerkannt wird, stehen etliche diesem Schritt der beiden Regierungen skeptisch gegenüber. Konservative Medien und Kolumnisten etwa sehen es als eine gute und effiziente Maßnahme der Regierung für einen besseren Zugang der Jugendlichen zum Arbeitsmarkt.

Sie betonen jedoch auch, dass es besser wäre, noch stärker auf die duale Ausbildung nach deutschem Vorbild im eigenen Land zu setzen, anstatt mit einer solchen Initiative den Startschuss für einen unvermeidlichen „Braindrain“ zu geben.

## Statt Abwerbung bessere Ausbildung in Spanien fördern

Auf diesen zweiten Punkt konzentrieren sich die Gewerkschaften und linken Medien, sowohl in Deutschland als auch in Spanien. Neben weiterer Kritik an der Initiative ist man hier der Meinung, dass Deutschland mit dieser Vereinbarung seinen Bedarf an billigen und qualifizierten Arbeitskräften decken möchte und weniger an einer Verbesserung des Bildungs- und Beschäftigungssystems in Spanien oder einer besseren Zukunft für die spanischen Arbeitslosen interessiert ist. Dieser Eindruck wird verstärkt durch die jüngsten Worte des deutschen Wirtschaftsministers, dass Deutschland immer dringender qualifizierte Arbeitskräfte benötigt.

Die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen junger Menschen in Spanien müssen dringend verbessert werden. Die Initiativen für duale Berufsausbildung, die in den letzten Monaten ins Leben gerufen haben, geben Anlass zur Hoffnung. Aber aller Anfang ist schwer und die Entwicklung schreitet langsam voran. Es bedarf noch vieler Ausbildungsplätze mehr. Bis das duale Ausbildungssystem in Spanien ausreichend entwickelt ist, können die verschiedenen Initiativen zur Förderung der Ausbildungs- und Beschäftigungsmobilität einen Beitrag leisten, jungen Menschen kurzfristig eine Perspektive zu geben.

Allerdings fehlt es an einer zentralen Koordination. Viele Initiativen der Länder, lokaler Wirtschaftsverbände und Unternehmen laufen unabhängig voneinander, Synergien werden nicht genutzt und es findet kein ausreichender Erfahrungsaustausch statt. Viele jungen Spanier haben sich auf das Wagnis eingelassen und sind enttäuscht zurückgekehrt.

Es liegt in der Verantwortung der Handelnden diesen Erfahrungsaustausch zu intensivieren, um die berechtigten Erwartungen der jungen Menschen auf der Suche nach einer beruflichen Perspektive nicht zu enttäuschen.

## Weitere Informationen unter:

Fundación Bertelsmann  
Michaela Hertel  
Mail: michaela.hertel@fundacionbertelsmann.org

## Integration und Fachkräftesicherung

## Ein Jahr BQFG – eine positive Bilanz

**A**m 01. April 2012 trat das „Gesetz zur Verbesserung der Festlegung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Anerkennungsgesetz) in Kraft. Dieses Bundesgesetz gilt als Instrument der Integration und der Arbeitsmarktpolitik. Es macht Potenziale von Menschen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen sichtbar. Es fördert die Beschäftigungsfähigkeit und will einen wichtigen Beitrag zur Etablierung einer Willkommenskultur leisten.

## Überzeugende Zahlen bei der Berufsanerkennung

Nach Angaben der Bundesregierung wurden seit Inkrafttreten des Gesetzes rund 30.000 Anträge auf Prüfung der Gleichwertigkeit gestellt und die Mehrzahl der beruflichen Auslandsabschlüsse als gleichwertig anerkannt (<http://www.bmbf.de/press/3430.php>). Zum Stichtag 28. Februar 2013 verzeichnet das Handwerk laut Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) 1.703 Anträge. Im Vorfeld fanden 9.603 Beratungen statt.

„Von den 1.703 bisher gestellten Anträgen sind 458 Anträge, also rund 27

Prozent, bereits beschieden worden. 57 Prozent der beschiedenen Anträge (260 Anträge) führten zu einer vollen Gleichwertigkeit. 33 Prozent der Antragsteller (152 Fälle) erhielten eine teilweise Gleichwertigkeitsbescheinigung und 10 Prozent der Anträge (46 Fälle) mussten abgelehnt werden.“ (ZDH-Email-Rundschreiben, 18.03.2013: Bilanz zu den Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren der Handwerkskammern, Zeitraum April 2012 – Februar 2013).

Ähnlich überzeugend ist die Anerkennungsstatistik der IHK FOSA (Foreign Skills Approval), die für 77 Industrie- und Handelskammern die Gleichwertigkeitsfeststellung durchführt: „Bislang wurden zum Stichtag 31. März 2013 insgesamt 2.542 Anträge bei der IHK FOSA gestellt und 1.074 Bescheide erteilt. Dabei wurden 69 Prozent der Fälle eine volle Gleichwertigkeit ausgesprochen.“ (<http://www.ihk-fosa.de>)

## Erwartungen der Politik noch nicht erfüllt

An der Spitze der Anträge sowohl im Handwerk als auch im Bereich der Industrie- und Handelskammern stehen Berufsqualifikationen aus Polen, der Türkei, der Russischen Föderation, Rumänien, Kasachstan, Bosnien-Herzegowina, Serbien, Ukraine, Kosovo und Griechenland. Die wichtigsten Berufsgruppen sind kaufmännischen Berufe, Elektronik-, Metall- und Kfz-Berufe sowie das Friseurhandwerk. Aktuell nehmen Anträge aus dem Hotel- und Gaststättenbereich zu.

Die Zahl der Anträge auf Feststellung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen bleibt bislang hinter den Erwartungen der Politik zurück. Dies kann mehrere Gründe haben: Die Vorteile des Antragsverfahren haben noch nicht alle Adressatenkreise erreicht. Die Kosten der Antragstellung sind zu hoch. Im Beratungsgespräch wird deutlich, dass andere Wege in den Arbeitsmarkt mehr Wirkung versprechen.

## Berufsabschluss durch Umschulung



Umschülerin Larissa Panasko und ihr Chef Dirk Windau

Die dritte Variante trifft vor allem auf Antragsinteressenten zu, die bereits lange in Deutschland leben oder lange Jahre nicht mehr in ihrem ursprünglichen Beruf arbeiten. Hierzu ein Beispiel: Larissa Panasko, 34 Jahre, Abiturientin aus Kasachstan mit Berufserfahrung im Verkauf meldete sich im Sommer 2012 bei der Handwerkskammer, um einen Berufsabschluss nachzuholen. Die Voraussetzungen für das Nachholen des Berufsabschlusses über die Externenprüfung (§ 45 BBiG) waren nicht gegeben.

Die IQ-Erstberaterin der Kammer schlug daher eine betriebliche Umschulung im Ausbildungsberuf Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk Fachrichtung Konditorei vor. Die reguläre Ausbildungsdauer im Fachverkauf beträgt 36 Monate, eine betriebliche Umschulung dauert 24 Monate. Die Agentur für Arbeit Bielefeld ermöglichte ein viertägiges Praktikum. Dadurch wurde ein Umschulungsbetrieb schnell gefunden. Dirk Windau, Betriebsinhaber und Ausbildungsmeister vom Cafe Wölke aus Bielefeld-Sennestadt und Larissa Panasko unterschrieben einen Umschulungsvertrag.

Die Qualifizierung startete am 01. August 2012. Seither büffelt Larissa Panasko parallel in der Berufsschule in Herford oder nimmt an der Überbetrieblichen Ausbildung im Handwerksbildungszentrum Bielefeld teil. Die Zeichen stehen also gut, dass die Sommerprüfung 2014 den ersehnten Berufsabschluss bringt.

## Fachkräfte im Handwerk dringend gesucht

Die Wirtschaft im Allgemeinen und das Handwerk im Speziellen suchen dringend Fachkräfte. Das Nachholen des Berufsabschlusses über die Externenprüfung oder durch eine betriebliche Umschulung sind wichtige Wege der Fachkräftesicherung. Gleiches gilt für die Duale Ausbildung, denn es gibt keine Altersbegrenzung für die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung.

In OWL gibt es viele Einrichtungen, die auf dem Wege zum Berufsabschluss unterstützen: Dazu gehören u.a. die vier IQ-Erstberatungsstellen Netzwerk Lippe gGmbH, Detmold, tbz bildung gGmbH, Paderborn, MOZAIK gGmbH und Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, Bielefeld sowie die verschiedenen Beratungsstellen zur Beruflichen Entwicklung (BBE).

Das Programm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit. Das Programm „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ wird gefördert vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW und dem Europäischen Sozialfonds der EU.

### Weitere Informationen unter:

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe  
zu Bielefeld  
Vera Grämmel  
Mail: [vera.graemmel@handwerk-owl.de](mailto:vera.graemmel@handwerk-owl.de)

## LOCATOR lockt und positioniert Fachkräfte im Kreis Höxter



Gerd Jarosch  
Gesellschaft für  
Projektierungs- und  
Dienstleistungs-  
management (GPDM)

**Locator – ein globaler Standard für Positionsangaben im Funkverkehr – gibt über ein geodätisches System globale Standorte nach Längen- und Breitengraden an. Nicht von un-**

gefähr sind daher Name und Logo des gpdM-Projektes LOCATOR gewählt: Auf der in den Farben des Kreises Höxter gehaltenen grünen Weltkugel lassen sich Wirtschaftsbeziehungen und Personalstrategien der lokal ansässigen Unternehmen abbilden.

## KMU im Kreis Höxter sind international aufgestellt

Die überwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen im Kreis Höxter verkaufen ihre Waren u.a. europa- und weltweit, was der Öffentlichkeit vielfach wenig präsent ist. Die Unternehmen agieren global und handeln lokal, sind ihrem Standort im Kreis Höxter aus eigener Firmengeschichte heraus traditionell verbunden.

Zugleich symbolisiert der Globus den erstmals im Jahre 2011 veröffentlichten Gedanken der „Fachkräfteinitiative-NRW“, die dem Fachkräftemangel zu begegnen sucht, indem u.a. die Anerkennung von Bildungsabschlüssen oder der Zuzug bzw. die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland erleichtert wird. Nach Veröffentlichung des Regionalen Handlungskonzeptes OWL im selben Jahr, das den regionalen Besonderheiten der Landesinitiative Rechnung trägt, fand eine Anpassung des Antragsverfahrens statt.

## Das Projekt LOCATOR

LOCATOR ist eines von 20 Projekten, das im Jahre 2012 die Arbeit aufgenommen hat (Quelle: Fachkräfteinitiative NRW vom 22.01.2012). Die gpdM entwickelte dieses arbeitsmarkt- und bildungspolitische Konzept im engen Kontakt mit Vertretern der Wirtschaft, der Kommunen und weiteren Institutionen der öffentlichen Hand.

Eingebunden in die Wirtschaftsinitiative Höxter e.V. (WIH – regionales Netzwerk zur Förderung von Wissenschaft und Forschung, der Jugend und der Berufsbildung) ist ein Resonanzboden für LOCATOR gegeben – einem Employer-Branding-Ansatz, der den Potenzialen der in Deutschland lebenden Menschen, nicht nur der Zuwanderung aus dem Ausland, Priorität einräumt. LOCATOR soll langfristig helfen, die Umkehr des Negativsaldos der Beschäftigtenentwicklung in OWL von 2,8 Beschäftigten im Jahr 2009 auf 1,1 Beschäftigte im Jahre 2011 (Quelle: G.I.B. Fachkräftemonitor) zu verstetigen und die südöstliche Grenze OWLs an diesem Trend teilhaben zu lassen.

## Werben für starke Standortfaktoren

In der zwei Jahre umfassenden Projektumsetzung, die im Oktober 2012 begann, wird der Identität stiftende kulturelle Aspekt der Wirtschaftsregion im Flächenkreis Höxter genutzt, um die Lebens- und Bildungsqualität der Region mit den Karrierechancen und der Familienfreundlichkeit von Unternehmen zu verbinden und als einen wesentlichen Standortfaktor zu entwickeln.

Die Stärken der Region und die Stärken der Unternehmen sollen in die Öffentlichkeit transportiert werden. Ein wesentlicher Motor der WIH ist Spier Fahrzeugwerk GmbH in Steinheim-Bergheim, das von dem Ansatz von LOCATOR und den darin zu entwickelnden Dienstleistun-

gen überzeugt ist. Das Projekt der gpdM bietet aus einer Hand Unternehmen ein Komplettpaket für Personalentwicklung an. Dieses umfasst Personalrekrutierung, beratende Begleitung und Qualifizierung der Neuestellten und unterstützt die Beschäftigten mit ihren Familien flankierend bei der Eingewöhnung und Erkundung der Region.

LOCATOR kümmert sich auf Arbeitskräfte-seite im Netzwerk von Akteuren um alle Belange, die bei der Kontaktaufnahme zu Unternehmen, bei Wohnortwechsel und Eingewöhnung der Beschäftigten und dem Nach- bzw. Zuzug der jeweiligen Familienangehörigen eintreten könnten. Es bestehen Kontakte und Kooperationen, um bei Bedarf Hausgemeinschaft, Unterkunft, Nachwuchs, Tantiemen und Training (kurz: HUNT) zu be- und versorgen. Der Employer-Branding-Ansatz berücksichtigt also die Interessen der Unternehmen in gleichem Umfang wie die der Arbeitssuchenden und erweitert das Spektrum unternehmensnaher Personaldienstleistungen um eine sozialintegrative Imageförderung für die Wirtschaftsregion Kreis Höxter.

## Regionale Netzwerke unterstützen die KMU

Multimedial ausgerichtet sprechen Standort-Flyer und Projekt-Web-Angebote Arbeitskräfte an und eröffnen u.a. über soziale Netzwerke neue Zugänge zu Unternehmen, die ihre Stellenprofile mit Unterstützung von LOCATOR konkret fassen und das Potenzial für eine Eingewöhnung am Arbeits- und Wohnort ausschöpfen, um Arbeitskräfte an sich zu binden.

Zwei der im Laufe von LOCATOR angestrebten Vermittlungen von 24 Facharbeitskräften konnten bereits realisiert werden, obwohl sich der Arbeitsmarkt in der Region noch verhalten zeigt. Nach dem Aufbau von Kontakten zur Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit und einem Vermittlungsbüro in Rumänien sind es vor allem die stabilen Netzwerke in der Region.

Zu diesen Netzwerken gehören u.a. das ebenfalls von der gpdM koordinierte Netzwerk von Ausbildungsstätten BANG oder das an Demografie und Gesundheit orientierte Matchingnetzwerk „Erfahrung gewinnt!“, über die Neueinsteiger für Unternehmen im Facharbeiterbereich gewonnen werden können. Ziel des Employer-Branding ist es, dass die Neubürger/-innen im Kreis Höxter Wurzeln schlagen.

### Weitere Informationen unter:

Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement (GPDm)  
Gerd Jarosch  
Mail: gjarosch@gpdm.de

## Fachkräfte im Ausland suchen – Stand und Perspektiven ausgewählter Branchen in OWL

**D**er zunehmende Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte erfordert neue Wege der Personalsuche. Das regionale Handlungskonzept zur Fachkräftesicherung in OWL (Regionalagentur OWL, 2011) empfiehlt, ausländischen Hochschulabsolventen/-innen einen besseren Einstieg in eine qualifizierte Beschäftigung zu ermöglichen und Fachkräfte aus dem Um- und Ausland anzuwerben. In wieweit nutzen Branchen in OWL bereits die Möglichkeit, Personal auf dem internationalen Arbeitsmarkt zu akquirieren? Zum Stand der Dinge am Beispiel der Branchennetzwerke DEHOGA Ostwestfalen, OWL Maschinenbau und ZIG OWL:

### Das Gastgewerbe

Der Tourismus ist in der Urlaubsregion Teutoburger Wald mit über 50.000

Arbeitsplätzen ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Der Bedarf an Nachwuchs- und Fachkräften ist hoch. Gleichzeitig haben sich die Ausbildungszahlen in den letzten fünf Jahren um ein Drittel verringert.

Der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA) hat sich der Fachkräfteakquise auf internationaler Ebene angenommen. Beispielsweise informiert der Verband über arbeits-, sozial- und aufenthaltsrechtliche Bestimmungen und arbeitet eng mit der zentralen Auslands- und Fachvermittlung zusammen. Für die Ansprache des potenziellen Nachwuchses aus der Region gibt es bereits eine Vielzahl von Maßnahmen wie z.B. den „Ausbildungsbotschafter“ der DEHOGA. Eine gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte findet noch nicht statt.

Der Bedarf wäre da: „Wir müssen mit dem weiter zunehmenden Personal-mangel unsere Aktivitäten in der Personalrekrutierung verstärken“, so Thomas Keitel von der DEHOGA Ostwestfalen e.V. (Weitere Infos: Thomas Keitel, DEHOGA Ostwestfalen e.V., dehoagow@aol.com)

## Maschinenbau

Mit 272 Unternehmen und 42.000 Beschäftigten ist OWL einer der führenden Maschinenbau-Standorte in Europa. Die Entwicklung und Gewinnung qualifizierter Fachkräfte ist eines der wichtigsten Handlungsfelder des Branchennetzwerks OWL Maschinenbau, bspw. mit Projekten zur Gewinnung von Auszubildenden, Kooperationen mit Hochschulen oder Entwicklung von Weiterbildungsangeboten. Aktuell besonders erfolgreich sind zwei Projekte zur Gewinnung von Mädchen und Frauen in MINT-Berufen.

Die Suche nach Fachkräften im Ausland ist noch kein eigenständiges Themenfeld, wird aber bei vielen Aktivitäten mit bearbeitet. So werden im Rahmen internationaler Partnerschaften – bspw. mit der Türkei und Finnland – Forschungsverbundprojekte entwickelt, die auch die Fachkräfteentwicklung und -sicherung im Fokus haben werden. Im Zuge vieler Projekte entstehen Vermittlungen von Arbeits- und Praktikantenplätzen aus dem Ausland in die Region OWL – und umgekehrt. Eine Kooperation mit dem Fachbereich „Internationale Wirtschaftskommunikation“ der Hochschule Catolica in Mailand plant, zukünftig regelmäßig Praktikanten nach Deutschland zu vermitteln.

Imke Rademacher, OWL Maschinenbau e.V.: „Die Unternehmen sehen die Herausforderungen des demografischen Wandels für die Personalentwicklung als zentrale Aufgabe der nächsten Jahre. Sie beteiligen sich deshalb aktiv an den Angeboten unseres Netzwerks.“ (Weitere Infos: Imke Rademacher, OWL Maschinenbau e.V., rademacher@owl-maschinenbau.de)

## Gesundheitswirtschaft

Rund 120.000 Menschen arbeiten in der Gesundheitswirtschaft OWL. Die demografischen Veränderungen steigern die Nachfrage nach Gesundheitsleistungen. Gleichzeitig hat der Mangel an Ärzten in manchen Teilgebieten bereits bedrohliche Formen angenommen, ebenso dringend werden Pflegekräfte gesucht.

In OWL wird bereits aktiv an der Gewinnung von Ärzten aus dem Ausland gearbeitet. So setzen sich bspw. Krankenhäuser und Kliniken gemeinsam dafür ein, Kapazitäten für die Ausbildung von Mediziner/-innen zu schaffen und Ärzte am Ausbildungsort zu binden. Die Entwicklung eines neuen Professionenmix in der Gesundheitsversorgung trägt dazu bei, den Arztberuf und die Gesundheitsfachberufe in ländlichen Regionen attraktiv zu machen.

„Wir brauchen auch Strategien für Arbeitsgestaltung und passende Qualifikationen. Gute Ausbildung und Weiterbildung sind ein Schlüssel für gute Gesundheitsversorgung“, erläutert Uwe Borchers, Geschäftsführer des ZIG.

Die Broschüre „Bildung für Gesundheit“ informiert über innovative Bildungsangebote in OWL. Das Landeszentrum Gesundheit NRW hat eine Internet-

Plattform für die Gewinnung ausländischer Ärzte eingerichtet ([www.docjobs-nrw.de](http://www.docjobs-nrw.de)).

Das ZIG unterstützt mit seinem Netzwerk der Gesundheitswirtschaft zahlreiche Initiativen und Projekte in den Bereichen der Fachkräftegewinnung, Personalentwicklung und Qualifizierung. (Weitere Infos: ZIG – Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft OWL, Uwe Borchers, [info@zig-owl.de](mailto:info@zig-owl.de))

## Fazit

In den aufgezeigten Branchen ist der Fachkräftemangel bereits Realität. Die Ansprache von Fachkräften aus dem Ausland rückt zunehmend in den Fokus. Angesichts der demografischen Entwicklung ist zu vermuten, dass diese Strategie zukünftig weiter ausgebaut wird. Flankierende Maßnahmen zur Betreuung junger Fachkräfte aus dem Ausland werden daher umso wichtiger.

### Weitere Informationen unter:

Regionalagentur OstWestfalenLippe  
Silke Erdmann  
Mail: [s.erdmann@regionalagentur-owl.de](mailto:s.erdmann@regionalagentur-owl.de)

## Willkommen in Deutschland?! 6. OWL Integrationskongress ein großer Erfolg



Sabine Schulz  
Integrationsbeauftragte  
des Kreises  
Minden-Lübbecke

**G**anz im Zeichen einer Willkommenskultur stand der 6. OWL Integrationskongress am 19. April 2013 in Minden mit ca. 350 Teilnehmenden. Interessierte aus der ganzen Region kamen zusammen und diskutierten über die besten Wege zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Die gemeinsamen Kongresse einer ganzen Region sind einmalig in Deutschland und zeigen, wie gut die Integrationsarbeit in Ostwestfalen-Lippe vernetzt ist.

### Was gehört zu einer Willkommenskultur?

Der Schwerpunkt beim 6. OWL Integrationskongress war die Willkommenskultur in unserer Gesellschaft. „Was gehört zu einer Willkommenskultur?“ Um diese Frage ging es bei einer Podiumsdiskussion und in verschiedenen thematischen Arbeitsgruppen. Auf dem Podium diskutierten Dr. Manfred Schmidt, Präsident Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Tayfun Keltik,



Vorsitzender Landesintegrationsrat, Hatice Akyün, Journalistin und Schriftstellerin, Zülfiye Kaykin, Staatssekretärin für Integration des Landes NRW und der Unternehmer Kai Teckentrup.

„Damit Integration gelingen kann“, so Minden-Lübbecker Landrat Dr. Niermann in seinem Grußwort, „ist es wichtig, eine Willkommenskultur in unserer Gesellschaft mit den Migrantinnen und Migranten aufzubauen. Integration ist keine Einbahnstraße. Willkommenskultur muss gewollt sein und als gesamtgesellschaftliche Aufgabe vorgelebt werden.“

Sehr wichtig, so waren sich alle Diskutanten einig, ist es, alle Türen von Institutionen, Vereinen, Organisationen und kulturellen Einrichtungen für Zugewanderte weit zu öffnen.

## Was ist der richtige Weg?

Wie das am besten gehen kann, wurde in den Arbeitsgruppen besprochen. „Wichtig ist nicht, wo du bist, sondern was du tust, wo du bist.“ Dieses Sprichwort der Swahili in Afrika war der Leitspruch für die Arbeitsgruppen. Nach einem Einstieg durch Fachleute wurde gemeinsam mit allen Teilnehmenden diskutiert: Wo ist eine Willkommenskultur bereits vorhanden und wo kann sie noch verbessert werden?

Dazu gehörte an erster Stelle, mit den immer noch vorhandenen Vorurteilen aufzuräumen und den Mehrwert von Migration in den Vordergrund zu stellen. Eine Willkommenskultur ist schließlich auch gleichzeitig eine Anerkennungskultur für die Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits gut integriert bei uns leben.

Folgende Arbeitsgruppen wurden angeboten:

1. „Willkommen in der Arbeitswelt“ mit den Fachleuten: Kai Teckentrup/Unternehmer, Attila Sepsi/IHK Bielefeld und Moritz Lippa/Initiative für Beschäftigung OWL e.V.
2. „Willkommen im Bildungswesen“ mit den Fachleuten: Erol Celik/Elternnetzwerk NRW und Integration miteinander e.V., Christiane Bainski/Land NRW, Yvonne Haake/Schulsozialpädagogin Minden
3. „Willkommen in der Kommune“ mit den Fachleuten: Werner Hülsmann/Landkreis Osnabrück, Stefan Fenneker/Stadt Detmold
4. „Willkommen in Migrantenorganisationen“ mit den Fachleuten: Ciciil Kaba und Ayodele Osoba/Verständigung und Integration e.V., Durmus Aksoy/Vorsitzender Türkisch-islamischer Kulturverein Minden
5. „Willkommen in den Integrationsräten“ mit den Fachleuten: Tayfun Keltek/Vorsitzender Landesintegrationsrat, Kameran Ebrahim/Integrationsrat Minden, Emir-Ali Sag/Geschäftsführer Integrationsrat Bielefeld
6. „Willkommen in den Kommunalen Integrationszentren“ mit den Fachleuten: Dr. Stefan Buchholt/Koordinierungsstelle Kommunale Integrations-

zentren, Manfred Flocke/Leiter des Kommunalen Integrationszentrums in Gütersloh

7. „Willkommen im Sport“ mit den Fachleuten: Prof. Dr. Jens Große/Kreissportbund Minden-Lübbecke, Siggı Blum/Landessportbund, Fatih Özkul/1. Vorsitzender türkischer Sportverein Minden

## Zeichnung der Charta der Vielfalt



Charta der Vielfalt: Vertreter der Unternehmen und Institutionen

Im Rahmen des Kongresses wurde auch die „Charta der Vielfalt“ von zahlreichen Unternehmen und Institutionen gezeichnet. Diese Unternehmen und Institutionen ist die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in ihre Unternehmenskultur wichtig und sie schaffen ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter/-innen erfahren hier Wertschätzung – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Übergabe erfolgte diesmal durch Aletta Gräfin von Hardenberg vom Verein der Charta der Vielfalt aus Berlin persönlich.

Weiter stellten sich bei einem bunten Markt der Möglichkeiten Beratungsstellen, Initiativen und Migrantenvereine aus der ganzen Region vor. Organisiert wurde der Kongress vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, der Bezirksregierung Detmold, der Initiative für Beschäftigung OWL e.V. und der „Projektgruppe Integration“ im Kreis Minden-Lübbecke.

### Weitere Informationen unter:

Kreis Minden -Lübbecke  
Sabine Schulz  
Mail: s.schulz@minden-luebbecke.de

## XENOS-Projekt „veris – Verwaltungen interkulturell stärken – Vielfalt nutzen“

**D**er Kreis Lippe mit seinen rund 350.000 Einwohnern sieht sich nicht nur als reine kommunale Verwaltung, sondern im Verbund mit all seinen Beteiligungen als „Konzern Kreis Lippe“. Dieser ist Arbeitgeber für rund 5.500 Beschäftigte und bildet aktuell rund 500 Auszubildende in unterschiedlichen Berufen aus. Mit einem unkonsolidierten Bilanzvolumen von rund einer Milliarde Euro und jährlichen Aufwendungen und Erträgen in Höhe von rund 700 Millionen Euro stellt der „Konzern Kreis Lippe“ zudem einen nicht zu unterschätzenden Standortfaktor für die Region dar.

## Lippe – Düsseldorf – Brüssel

Bereits seit vielen Jahren ist der Kreis europaaktiv und unterhält gemeinsam mit dem Landkreistag NRW ein Verbindungsbüro in Brüssel. In dem gemeinsamen Büro sammelt der Kreis Lippe Informationen und organisiert thematische Veranstaltungen. Darüber hinaus befördert er Projekte für die gesamte Region OWL und ermöglicht damit die Präsentation der heimischen Potenziale in der Landeshauptstadt.

Von dieser einmaligen Brückenfunktion Lippe – Düsseldorf – Brüssel profitieren der Kreis Lippe und die gesamte Region OWL. Dafür wurde der Kreis Lippe von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen als „Europaaktive Kommune“ ausgezeichnet.

Bereits jetzt leben im Kreis Lippe rund 25 Prozent Menschen mit Migrationshintergrund, Tendenz steigend. Der allergrößte Teil davon sind Spätaussiedler aus dem Bereich der ehemaligen Sowjetunion. Der demografische Wandel und das damit einhergehende Schrumpfen der Bevölkerung stellt die Kreisverwaltung vor neue Herausforderungen. Für die Verwaltung bedeutet dies, dass sie sich auf eine interkulturell gemischte Kundschaft einstellen muss, und dass sie bei der Personalentwicklung darauf achtet, auch Menschen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen.

### Projektgruppe „Interkulturelle Öffnung“

Der Umgang mit dieser Vielfalt bedeutet für den Kreis Lippe und alle anderen Betriebe, sich auf diese neuen Herausforderungen einzustellen und die Chancen und Potenziale zu erschließen. Viele Verwaltungen und kommunale Betriebe haben sich daher auf unterschiedlichem Wege dem Thema der interkulturellen Öffnung genähert. Ein wichtiges Element von interkulturellen Öffnungsprozessen ist die Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen, aber auch strukturelle Fragestellungen werden angegangen.

Um dieses Ziel besser verfolgen zu können, hat der Kreis Lippe eine Projektgruppe „Interkulturelle Öffnung“ unter der Leitung der Integrationsbeauftragten eingerichtet. Sie besteht zur Hälfte aus Mitarbeitern/-innen mit Migrationshintergrund und begleitet den Prozess.

Erfreulicherweise ist es gelungen, gemeinsam mit dem DGB Bildungswerk Bund und den Städten Kassel (Hessen) und Waldkirch (Baden-Württemberg) das XENOS-Projekt „veris – Verwaltungen interkulturell stärken – Vielfalt nutzen“ zu entwickeln. Das Projekt „veris“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ umgesetzt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

### Das XENOS-Projekt „veris“

Im Mittelpunkt des Projektes steht die fundierte Weiterbildung von Beschäftigten der Verwaltung und kommunaler Einrichtungen im Umgang mit Vielfalt für ihren Berufsalltag, aber auch aus Tagungen, Fachgesprächen und Beratungen. Das Projekt läuft von Januar 2012 bis Dezember 2014. Mit dem Projekt werden Verwaltungen und kommunale Betriebe dabei unterstützt, sich so aufzustellen, um Vielfalt nutzen zu können:

1. Mitarbeiter/-innen erhalten und erweitern Kompetenzen, mit denen sie in ihrer täglichen Berufspraxis produktiv mit Vielfalt umgehen können,
2. Akteure im lokalen oder regionalen Zusammenhang erhalten Informationen und die Gelegenheit zum Austausch miteinander sowie mit Praktikern aus anderen Regionen,
3. Verantwortliche aus Verwaltungen und kommunalen Betrieben arbeiten gemeinsam mit ihren Beschäftigten und Organisationen der Region weiter an den Strukturen der Verwaltung, sodass eine gleichberechtigte Teilhabe insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund gewährleistet und vorhandene Potenziale der Vielfalt genutzt werden können.

## Schulungen für alle Arbeitsbereiche mit hohem Kundenkontakt

Im Rahmen des Projekts werden mindestens 210 Mitarbeiter/-innen des Kreises Lippe interkulturell geschult. Bereits im Jahr 2012 wurden 153 Personen erreicht. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Trainings für die Führungskräfte verpflichtend, für die Mitarbeiter/-innen freiwillig sind. So hat die gesamte Ausländerbehörde bereits eine Schulung durchlaufen. Wert wird darauf gelegt, dass alle Bereiche mit hohem Kundenkontakt, wie zum Beispiel der Bürgerservice, geschult werden. Im Jahr 2014 sind darüber hinaus umfangreiche Trainings der Mitarbeiter/-innen des Jobcenters Lippe geplant.

In den interkulturellen Trainings wird die Vielfalt der Kunden/-innen, aber auch der Belegschaft aufgegriffen und Methoden erarbeitet, wie gut mit ihr umgegangen werden kann. Dabei steht der konkrete Arbeitsalltag der Teilnehmenden im Mittelpunkt: Was hat bisher gut funktioniert, wo treten Unsicherheiten oder Probleme auf, welche neuen Ansätze können gefunden werden?

Die Reaktionen im Vorfeld der Schulungen und danach waren durchaus unterschiedlich. Selbst wenn das Thema aktuell nicht relevant sein sollte, wird jeder Beschäftigte in der Verwaltung in Zukunft in interkulturellen Teams arbeiten und/oder Kunden/-innen mit Migrationshintergrund haben.

Die interkulturelle Weiterbildung ist keine spezifische Veranstaltung der Integrationsbeauftragten, einbezogen in die Planung und die Durchführung sind vor allem der Personalservice, die Ausbildungsleitung und natürlich der Landrat. Ausdrücklich unterstützt wird die interkulturelle Öffnung auch vom Personalrat.

### Weitere Informationen unter:

Kreis Lippe  
Sabine Beine  
Mail: s.beine@kreis-lippe.de

## Das neue Kommunale Integrationszentrum im Kreis Gütersloh



Manfred Flocke  
Leiter Kommunales  
Integrationszentrum  
Kreis Gütersloh

**D**as Land NRW investiert 12 Millionen Euro zusätzlich, um in allen 54 Kreisen und kreisfreien Städten kommunale Integrationszen-

**tren einzurichten. Als erster Kreis in OWL erhielt der Kreis Gütersloh im Dezember 2012 die Zusage des Landes zur Trägerschaft eines Kommunalen Integrationszentrums.**

## Sensibilisierung für Menschen mit Migrationshintergrund

Vorausgegangen war der Beschluss des Landtages NRW am 08. Februar 2012 über das Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration. Darin ist gem. § 7 die Einrichtung von Kommunalen Integrationszentren in allen Kreisen und kreisfreien Städten vorgesehen. Je Einrichtung werden vom Land 5,5 unbefristete Stellen mit einer Festbetragsfinanzierung dauerhaft gefördert.

Die Kommunalen Integrationszentren haben den Auftrag, durch Koordinierungs-, Beratungs- und Unterstützungsleistungen Einrichtungen des Regelsystems in der Kommune im Hinblick auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren und zu qualifizieren. Sie unterstützen und beraten städtische Ämter und Dienststellen, Schulen, andere Bildungseinrichtungen, Kindertageseinrichtungen, Träger der Kinder- und Jugendhilfe sowie weitere regionale Einrichtungen und Organisationen.

Die Kommunalen Integrationszentren tragen dazu bei, die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen zu verbessern, um möglichst früh die Grundlagen für einen erfolgreichen Lebens- und Berufsweg zu schaffen. Sie orientieren sich an der Bildungskette von der frühen Förderung über den Elementarbereich, die Schule und die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit bis zum Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung, ein Studium oder einen Beruf.

## Das Integrationskonzept

Voraussetzung für die Einrichtung und den Betrieb eines Kommunalen Integrationszentrums ist ein durch den Kreistag in Abstimmung mit den betroffenen kreisangehörigen Gemeinden verabschiedetes Integrationskonzept (Zur weiteren Information: <http://www.kreis-guetersloh.de>)

Das Integrationskonzept des Kreises Gütersloh geht davon aus, dass etwa 26 Prozent der Menschen im Kreis Gütersloh einen Migrationshintergrund haben. Angesichts der besonderen Standortsituation des Kreises Gütersloh mit starkem mittelständischem Gewerbe ist davon auszugehen, dass sich der Anteil der Familien mit Migrationshintergrund eher noch erhöhen wird. Dies stellt die kommunalen Verwaltungen vor Aufgaben, die konsequent angegangen werden müssen.

## Frühzeitige Förderung von Familien mit Kleinkindern

Um Migranten/-innen und ihren Kindern die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen, ist Bildung ein wesentliches Element des Integrationskonzeptes. Vorrangiges Ziel ist deshalb eine umfassende Sprachförderung, beginnend im Elementarbereich. Eine gute

Sprachkompetenz ist angesichts der Ansprüche, die Bildung, Ausbildung und Beruf stellen, zwingend notwendig, um sichere Bildungserfolge zu erreichen.

Die besondere Herausforderung besteht darin, einen Zugang zu den Familien mit kleinen Kindern zu erhalten. Hier muss Kommunikation und Bildungsförderung ganz früh als wesentliches familiäres Element verankert werden. Aus einem neuen Netz von familienbezogenen Unterstützungsstrukturen kann auch der Übergang in die Bildungseinrichtungen mit einer konsequenteren Förderung leichter und ohne kulturelle Brüche gestaltet werden.

Vorrangige Ziele einer kreisweit koordinierten Integrationsarbeit im Kreis Gütersloh sind:

1. Verbesserung der Sprachkompetenz und durchgängige Sprachbildung,
2. Erreichen eines qualifizierten Schulabschlusses und Verbesserung der Quote bei Migranten/-innen,
3. Steigerung der Vermittlungsquote in eine Berufsausbildung, Migranten/-innen fit machen für den Arbeitsmarkt, die Integration in die Arbeitswelt und Hilfestellung bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen,
4. Interkulturelle Öffnung von Kreis- und Stadtverwaltungen,
5. Abbau von Benachteiligung und Diskriminierung durch Maßnahmen der interkulturellen Bildung.

## Abstimmung mit anderen Akteuren

Das Kommunale Integrationszentrum Gütersloh erfüllt seine Aufgaben in Abstimmung und arbeitsteilig mit anderen örtlichen Akteuren, wie z.B. den Akteuren im Ausbildungskonsens, dem Bildungsbüro, der Schulaufsicht, den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe, den Trägern der Integrationsfachdienste, den freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, den Einrichtungen des organisierten Sports, der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, den Migrantenorganisationen und den Ausländerbehörden.

### Weitere Informationen unter:

Kreisverwaltung Gütersloh  
Kommunales Integrationszentrum  
Manfred Flocke  
Mail: [Manfred.Flocke@gt-net.de](mailto:Manfred.Flocke@gt-net.de)

## Passgenaue Unterstützung erfordert interkulturelle Kompetenz



Yvonne v. Louisenthal  
Beratungsstelle Kommunale Koordinierung  
Übergang Schule Beruf  
REGE mbH



Anette Seyer  
Schulleitung  
Berufskolleg am Tor 6

**D**er zunehmende Zuzug von Flüchtlingen und Neuzugewanderten hat die Stadt Bielefeld veranlasst, verschiedene Fördermodelle für diese Zielgruppe zu entwickeln. Einen besonderen Förderbedarf haben die Jugendlichen, die erst mit 16 Jahren oder älter nach Deutschland kommen und durch fehlende Sprachkenntnisse mit sehr schwierigen Startchancen zu kämpfen haben.

## Lotsenfunktion der REGE mbH

Um für die jugendlichen Flüchtlinge und Neuzuwanderer mit ihren umfassenden Bedarfen, Potenzialen und Ausgangslagen die passenden Möglichkeiten und Perspektiven in Förder- und Bildungsangebote, in Ausbildung oder Beruf zu finden, hat die Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH, kurz REGE mbH, eine Lotsenfunktion übernommen.

„Hier werden die Jugendlichen aufgenommen, beraten und in ihren Wegen begleitet“, erklärt Yvonne v. Louisenthal, Mitarbeiterin der REGE mbH. In Kooperation mit der Regionalen Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) werden die Bielefelder Neuzugänge aufgenommen und je nach ihren Zielen und aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen in passende Angebote vermittelt. In Kooperation mit den Bielefelder Regelschulen werden jugendliche Flüchtlinge aus den Förderklassen in die Internationalen Klassen, Berufskollegs, den Jugendmigrationsdienst oder an Sprachkursträger vermittelt.

## Sprachkurse und Förderung bis zum Schulabschluss

Das Berufskolleg am Tor 6 nimmt seit dem Schuljahr 2011/12 jugendliche Flüchtlinge, Asylanten/-innen und Migranten/-innen zwischen 16 und 24 Jahren auf, die über keine oder nur wenig deutsche Sprachkenntnisse verfügen. Aktuell gibt es sechs Klassen mit unterschiedlichen Förderniveaus. Die Klassen beginnen mit der Vermittlung von Sprache und Schrift und reichen bis hin zu der leistungsstärksten Stufe, die als Ziel einen Schulabschluss hat.

Dieses schulische Angebot ist Teil eines kooperativen Projekts, das die Dezernate 45 und 48 der Bezirksregierung Detmold, die Stadt Bielefeld, die REGE mbH, das Carl-Severing-Berufskolleg Elektro und Metall und das Berufskolleg am Tor 6 konzipiert und im Schuljahr 2011/12 erstmals durchgeführt haben. Im Berufskolleg am Tor 6 sowie im Berufsorientierungsjahr an den städtischen Berufskollegs findet ein Austausch mit den Lehrkräften statt und die Schüler/-innen werden weiter in ihrer Zielentwicklung in Anschlussperspektiven beraten und unterstützt.

## Hohe personale und soziale Kompetenzen der Jugendlichen

Oftmals haben die Jugendlichen ihr Leben gerettet ohne an die Schulzeugnisse zu denken. In Deutschland müssen sie nun Schulabschlüsse erwerben, um ihre individuellen Bildungs- und Ausbildungswünsche realisieren zu können. Für den Erfolg dieser hochgesteckten Ziele sind Motivation, Geduld und ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz auf beiden Seiten notwendig.

„Interkulturelle Kompetenz beschreibt die Kompetenz, auf Grundlage bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie besonderer Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren.“

(Dr. Darla K. Deardorff in: Interkulturelle Kompetenz-Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts, Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung 2006).

„Die Jugendlichen verfügen über hohe personale und soziale Kompetenzen. Einige besitzen bereits ein breites Fachwissen, das sie während ihrer Schulzeit in ihrem Heimatland erworben haben. Manche Schüler sind noch nie zur Schule gegangen und sind somit 'Analphabeten'. Andere wiederum beherrschen die lateinische Schrift nicht. Was alle gemein haben – es fehlt das Vermögen sich angemessen in der deutschen Sprache auszudrücken“, berichtet Anette Seyer, Schulleitung Berufskolleg am Tor 6.

## Enge Kooperation aller Beteiligten wichtig

Die Förderung und Unterstützung dieser jungen Erwachsenen erfordert eine enge Kooperation aller Beteiligten. Es ist ein effektives Netzwerk zwischen der

REGE mbH, der RAA, den Berufskollegs, den Schulen, der Jugendhilfe, dem Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, dem Jugendmigrationsdienst, den Sprachkursträgern, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und vielen verschiedenen Beratungs- und Hilfeeinrichtungen für Flüchtlinge und Asylbewerber/-innen entstanden.

In Arbeitskreisen werden Bedarfe und Erfahrungen ausgetauscht und Lösungen konzipiert. Wird ein besonderer Förder- oder Beratungsbedarf festgestellt, wird die Übergabe an die passende Institution eingeleitet. Zwölf der Schüler haben bereits im letzten Schuljahr ihren Hauptschulabschluss erworben und steuern z.T. – jetzt gerade – ihre Fachoberschulreife an. Einige besuchen berufsvorbereitende Maßnahmen der Agentur für Arbeit. Die sprachliche Hürde ist jedoch in den meisten Fällen für die erfolgreiche Ausbildungsplatzsuche noch sehr hoch.

## Die Förderung ist nicht einfach, aber erfolgreich

Nur wenige Schüler sind den Anforderungen der schulischen oder betrieblichen Ausbildung gewachsen. Allerdings ist in Einzelfällen der Übergang in eine betriebliche Ausbildung gelungen. „Das bestärkt und macht Mut“, sagt Yvonne v. Louisenthal.

Es gibt immer wieder Beispiele für eine Anschlussversorgung, die zeigen, welche Möglichkeiten in den Jugendlichen stecken. „Ein Schüler ging in die Klasse 10 der Gesamtschule über. Am Ende des Halbjahres wechselte er auf Grund seines Notendurchschnitts, der unter 2,0 lag, auf ein Gymnasium, dass er nun erfolgreich besucht“, berichtet Anette Seyer.

„Die Förderung dieser jungen Menschen ist kein Spaziergang, und auch gemeinsam haben wir zahlreiche Hürden und Grenzen zu erkennen, zu bewältigen oder zu akzeptieren. Den größten Anteil dieser Anstrengungen leisten die jungen Menschen selbst und häufig staunen wir über die Energie und die Kraft, die sie für ihren Weg auf sich nehmen. Gemeinsam stellen wir immer wieder fest: Es funktioniert!“, so Yvonne v. Louisenthal.

„Deutsch lernen ist schwer, aber ich möchte Ärztin werden und dafür lerne ich jeden Tag.“  
Ammarah Mateen, Schülerin am Tor 6.

### Weitere Informationen unter:

Berufskolleg am Tor 6  
Anette Seyer  
Mail: ASeyer@berufskolleg-tor6.de  
  
REGE mbH  
Yvonne v. Louisenthal  
Mail: y.louisenthal@rege-mbh.de

## Transnationale Programme

### Internationale arbeitsmarktpolitische Fachkonferenz „VERSO – Volunteers for European Employment“



Anika Eitgen  
Netzwerk  
Lippe gGmbH

**H**erzlicher Empfang im Detmolder Rathaus: Bürgermeister Rainer Heller und der stellvertretende Landrat Dr. Axel Lehmann haben 50 internationale Gäste des transnationalen EU-Projektes VERSO am 24. April 2013 in Lippe begrüßt. Die Besucher waren auf Einladung des Netzwerks Lippe zu einer mehrtägigen Fachtagung nach Detmold gekommen, die vom 23. bis zum 26. April 2013 stattfand. Die Partnerdelegationen kamen aus Dänemark, England, Griechenland, den Niederlanden, Spanien und Ungarn.

#### Ehrenamt als Beschäftigungsperspektive?

Im Projekt VERSO (Volunteers for European Employment) wird erstmals systematisch und länderübergreifend erforscht, ob ehrenamtliche Arbeit Beschäftigungsperspektiven für Langzeitarbeitslose schaffen kann. Die Netzwerk Lippe gGmbH nimmt als einziger Partner aus Deutschland teil und informierte die Delegation als Gastgeber über verschiedene erfolgreiche Freiwilligen-Initiativen in Lippe.

Besucht wurden u.a. die Arbeitsgemeinschaft Arbeit (AGA), das Kaufhaus Allerhand, das Unternehmen Phoenix Contact, das seine Beschäftigten durch die ehrenamtliche „Familienbetreuung Lippe“ unterstützt, sowie der Detmolder Stadtteil Herberhausen. Hier organisiert das „Haus der Kirche“ Beratung und ehrenamtliche Arbeit, um die Lebenssituation von sozial benachteiligten Bewohnern/-innen zu verbessern.

Auch die Netzwerk Lippe gGmbH arbeitet seit einigen Jahren erfolgreich im Bereich ehrenamtliches Engagement. Die kommunale Beschäftigungsförderungsgesellschaft hat unter anderem ein Mentorenprogramm für Migranten/-innen entwickelt und bislang 150 ehrenamtliche Mentoren/-innen mit Migrationshintergrund geschult. Sie unterstützen vor allem jugendliche Migranten/-innen bei der Berufsorientierung und Berufswahl in Lippe.

#### Empfehlungen für EU-Parlament und EU-Kommission

Zum Abschluss der Tagung haben die Teilnehmenden erste

Erkenntnisse gebündelt und arbeitsmarktpolitische Empfehlungen für die EU-Kommission und das EU-Parlament formuliert. So hat sich gezeigt, dass Freiwillige gerade Jugendliche sehr gut beim Einstieg in den Beruf unterstützen können. Ehrenamtliche finden oft leichter einen Zugang zu Menschen, die sonst nicht von offiziellen Organisationen erreicht werden, so eine der Erkenntnisse.

„Ehrenamtliche Arbeit schafft zwar keine neuen Jobs, aber sie kann gerade für am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen eine Brücke in die Arbeitswelt sein“, sagt Dr. Wolfgang Sieber, Bereichsleiter Arbeitsmarktintegration. In der Arbeitsmarktpolitik sollte ehrenamtliches Engagement darum stärker anerkannt und unterstützt werden, fordern die Projekt-Teilnehmenden.

#### Transnationaler Austausch als Erfolgsschlüssel

2014 will das VERSO-Projekt einen Best-Practice-Katalog mit Instrumenten für die praktische Umsetzung und Handlungsempfehlungen für politische Akteure veröffentlichen. Der transnationale Austausch, der unter wissenschaftlicher Begleitung von vier Hochschulen organisiert wird, ist einer der Erfolgsschlüssel des Projekts. So wurde deutlich, dass in allen Ländern ähnliche Problemlagen – wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung – existieren. Die Überwindung von Ausgrenzung – deutlich gerade im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit – ist die zentrale europäische Herausforderung in der Arbeitsmarktpolitik.

VERSO – Volunteers for European Employment – wird gefördert durch das Programm für Interregionale Zusammenarbeit INTERREG IVC und finanziert durch den Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung.

#### Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH  
Anika Eitgen  
Mail: e.eitgen@netzwerk-lippe.de

## MobiPro-EU: Programm und Förderleistungen

**D**as Sonderprogramm **MobiPro-EU (Mobilität Pro Europa)** soll Hemmnisse abbauen, die in der Praxis häufig die Mobilität Jugendlicher und junger Erwachsener aus anderen EU-Staaten in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beeinträchtigen.

#### Gute Sprachkenntnisse sind der erste wichtige Schritt

Daher liegt das Augenmerk in erster Linie auf dem Spracherwerb. Gefördert werden Deutschsprachkurse mit bis zu 340 Unterrichtseinheiten (UE). Davon im Heimatland bis max. 170 UE mit maximal 10 Euro/UE, vor Praktikumsbeginn maximal 85 UE mit maximal 12 Euro/UE und noch mal praktikumsbegleitend maximal 85 UE mit maximal 12 Euro/UE. Bei Bedarf können während der Ausbildung, im Rahmen von ausbildungsbegleitenden Hilfen, auch die Kosten für eine Deutschnachhilfe abgerechnet werden.

Des Weiteren sollen die jungen Ausbildungsanwärter/-innen bei entstehenden Kosten bei der Anreise nach Deutschland zum Bewerbungsgespräch, Praktikumsaufnahme, Ausbildungsaufnahme, sowie dem Pendeln bei Jahresurlauben während der Ausbildungszeit unterstützt werden. Hier beläuft sich die Förderung auf maximal 300 Euro pro Anreise; 200 Euro kommen noch als Umzugspauschale bei Ausbildungsaufnahme hinzu. Während der Ausbildungsdauer werden im Jahr zwei Heimatfahrten in Höhe von maximal 300 Euro/Fahrt gefördert.

#### Förderung von Lebensunterhalt und Ausbildungsbegleitung

Ebenfalls gibt es eine Unterstützung zur Sicherung des Lebensunterhalts,

bis zu einer Höhe von 818 Euro/Monat. Diese Unterstützung können die jungen Auszubildenden während der dreimonatigen Praktikumsphase und der gesamten Ausbildungsdauer – unter Anrechnung der monatlichen Praktikums- bzw. Ausbildungsvergütung – erhalten. Der Betrag zur Sicherung des Lebensunterhalts erhöht sich pro Kind in Höhe von 130 Euro/Monat. Abschließend können noch Kosten für die Bereitstellung einer sozial- und berufspädagogischen Ausbildungsbegleitung übernommen werden. Die Höhe richtet sich nach der Pauschale, die dem Agenturbezirk zugrunde gelegt wird.

#### Weitere Informationen unter:

Agentur für Arbeit Bielefeld  
Sebnem Rohani  
Mail: [bielefeld.migration@arbeitsagentur.de](mailto:bielefeld.migration@arbeitsagentur.de)

dienstleister mit Schwerpunkt in der beruflichen Aus- und Weiterbildung verfügt die SBH über langjährige Erfahrungen, um gezielt Auszubildende und Fachkräfte anzusprechen und über ein SBH-Assessment-Center auszuwählen.

Fachkräfte wie z.B. Ingenieure, IT-Spezialisten, aber auch Ärzte, Pflegefachkräfte und Auszubildende aus Europa sollen so für deutsche Unternehmen gewonnen und für eine langfristige Tätigkeit in Deutschland vorbereitet werden.

#### Weitere Informationen unter:

Stiftung Bildung & Handwerk  
Burkhard Schrewing  
Mail: [Burkhard.Schrewing@s-b-h.de](mailto:Burkhard.Schrewing@s-b-h.de)

## „Job-Login – eine Antwort auf den Fachkräftemangel



Burkhard Schrewing  
Projektleitung „Job-Login“  
Stiftung Bildung & Handwerk

**M**it der Marke „Job-Login“ bietet die Stiftung Bildung & Handwerk ab sofort eine umfassende Lösung im Bereich der internationalen Fachkräftegewinnung für den deutschen Arbeitsmarkt an.

Obwohl im Jahr 2012 ein Konjunkturabschwung zu verzeichnen war, blieb trotzdem die Zahl der nicht zu besetzenden Stellen in den so genannten Engpassberufen unverändert auf hohem Niveau. Grund hierfür ist auch die demografische Entwicklung in Deutschland, weshalb zunehmend weniger deutsche Fachkräfte und Auszubildende auf den Arbeitsmarkt drängen.

### Anwerbung von Nachwuchskräften aus der EU

Vor diesem Hintergrund soll „Job-Login“ Auszubildende aus Ländern der EU für eine Ausbildung in Deutschland begeistern und Fach- und Führungskräfte gewinnen, für die das Erwerbspersonenpotenzial aus Deutschland in Zukunft nicht mehr ausreicht. „Job-Login“ bietet den Unternehmen Profilerstellung und -abgleich, Ansprache der Bewerber/-innen aus Europa, eine berufsspezifische Sprachausbildung, die Organisation einer Willkommenskultur, die begleitende Dokumenten-Administration bis hin zur Berufserlaubnis und eine spätere Berufsbegleitung. Dazu prüft „Job-Login“, ob eine Nutzung von öffentlichen Fördermitteln möglich ist.

### Nutzung eines internationalen Netzwerkes

Derzeit fördert das Programm „MobiPro-EU“ vom BMAS die Gewinnung und Vorbereitung von arbeitslosen Fachkräften oder Auszubildenden aus der EU. So können potenzielle neue Mitarbeiter/-innen ein Praktikum in einem Unternehmen absolvieren. Auch ein Sprachkurs wird finanziert, um die Integration in Ausbildung bzw. Arbeit zu erleichtern.

Basis von „Job-Login“ ist das europaweite und internationale Netzwerk der Stiftung Bildung & Handwerk (SBH) aus Paderborn. Die SBH kooperiert innerhalb und außerhalb der EU mit Partnern aus Politik und Wirtschaft. Als Bildungs-

## OWL aktuell

### SPRUNQ – Sprachcoaches für berufliche Unterstützung und Qualifizierung

**D**as Projekt „SPRUNQ - Sprachcoaches für berufliche Unterstützung und Qualifizierung“ ist ein Unterstützungsangebot für Migranten/-innen. Nach einer Entwicklungs- und Erprobungsphase soll dieses Angebot bei Bedarf Ratsuchenden der NRW-weiten Beratungsstellen zur beruflichen Entwicklung zur Verfügung stehen.

#### Förderung der individuellen Bedarfe

Ratsuchende mit Migrationshintergrund haben zu allgemeinen berufs- bzw. arbeitsmarktbezogenen Fragen oft zusätzlich einen spezifischen Bedarf an sprachlicher Weiterentwicklung, um z.B. den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden oder an einer beruflichen Qualifizierung teilzunehmen, beruflich aufzusteigen oder den bereits vorhandenen Arbeitsplatz zu sichern.

Die im Vorfeld sowie tätigkeitsbegleitend speziell dafür ausgebildeten Sprachcoaches sollen diese Unterstützung bieten. Sie begleiten Migranten/-innen für eine begrenzte Zeit in einer wichtigen Phase ihrer beruflichen Entwicklung. Sie treffen ihre Klienten/-innen in diesem Zeitraum regelmäßig und unterstützen sie sprachlich entsprechend ihrer individuellen Bedarfe.

#### Angebote für Migrantinnen und Migranten

Das Sprachcoaching besteht aus drei ineinander verzahnten inhaltlichen Komponenten: der kooperativen Bestandsaufnahme, der Sprachlernberatung und der Sprachbildung. Ausgehend von der jeweiligen Sprachlernbiographie werden gemeinsame Ziele festgelegt und Möglichkeiten erarbeitet, den Sprachlernprozess zu optimieren. Im Gegensatz zu üblichen Kursangeboten steht im Sprachcoaching nicht die Vermittlung sprachlichen bzw. fachlichen Wissens im Zentrum, sondern mittels der Sprachlernberatung werden die Klienten/-innen da-



Das SPRUNQ-Team

bei unterstützt, sich das Wissen für ihre eigenen Ziele selbst anzueignen und im Rahmen der Sprachbildung anzuwenden. Mittels der kooperativen Bestandsaufnahme werden die einzelnen Schritte immer wieder evaluiert und Ziele ggf. neu formuliert.

Die Themen des Sprachcoachings sind ebenso vielfältig wie die beruflichen Situationen der Klienten/-innen: Von der Bewerbungsvorbereitung über das „Knacken“ von Fachtexten bis zur berufsspezifischen Sprache am Arbeitsplatz – maßgeblich für den Coach ist immer allein die Orientierung am individuellen Bedarf.

**Weitere Informationen unter:**

AWO Bielefeld  
Rosa Ferber-Brull  
Mail: r.ferber-brull@awo-bielefeld.de

**Kompetenzwerkstatt „Vielfalt und Ausbildung“:  
Aktivierung des regionalen und internationalen  
Potenzials**



Olga Lukjanow  
Projektleitung  
Kompetenzwerkstatt  
„Vielfalt und  
Ausbildung“

**In OWL sind junge Menschen mit Migrationshintergrund im System der dualen Ausbildung unterrepräsentiert. Sie finden seltener den Einstieg in eine betriebliche Ausbildung, konzentrieren sich oft auf eine geringere Zahl von Berufen und brechen die Ausbildung häufiger ohne Abschluss ab als die Vergleichsgruppe der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Gleichzeitig beklagen Unternehmen der Region bereits einen Mangel an Bewerbern/-innen für offene Ausbildungsstellen.**

**Kompetenzwerkstatt „Vielfalt und Ausbildung“**

Seit dem 01. Februar 2012 arbeitet die „Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung“ daran, die Ausbil-

dungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbessern, um ihr Fachkräftepotenzial für Unternehmen in OWL zu erschließen. Getragen wird das Projekt von den Kooperationspartnern Netzwerk Lippe gGmbH, der EU Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung (EU-GWB) der Bezirksregierung Detmold und der Initiative für Beschäftigung OWL e.V.

Bereits heute ist die adäquate Besetzung von Ausbildungsstellen für viele Unternehmen in OWL mit hohem Aufwand verbunden. Diese Probleme werden sich im Zuge der demografischen Entwicklung weiter verschärfen. Zurzeit bilden circa 25 Prozent der Unternehmen in OWL aus. Die Zahl der Ausbildungsverträge ist von 2008 bis 2011 um 11 Prozent gesunken.

Im mittelständisch geprägten OWL ist dabei von besonderer Bedeutung, dass es gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) oft nicht einfach ist, geeignete Auszubildende zu finden. Als ein strukturelles Problem zeigt sich dabei, dass die oft weniger bekannten Ausbildungsberufe der KMU von Jugendlichen nicht wahrgenommen werden.

**Öffnung der dualen Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund**

Jugendliche mit Migrationshintergrund stellen in dieser Situation ein Potenzial dar, das stärker als bisher genutzt werden kann. Doch erhalten Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig keinen Zugang zur dualen Ausbildung. Ca. 60 Prozent der jungen Menschen mit Migrationshintergrund finden sich nach der Schule im Übergangssystem wieder. 2008 hatten bundesweit nur 30,8 Prozent von ihnen einen Ausbildungsplatz im dualen System (im Vergleich: Jugendliche ohne Migrationshintergrund 68,2 Prozent).

Die Ursachen dieser Situation sind vielfältig. Jungen Migranten/-innen fehlt häufig eine ausreichende Berufsorientierung, Wissen über Wert und Vielfalt der dualen Ausbildung sowie Netzwerke, die ihnen den Übergang von der Schule in die Ausbildung ermöglichen. Gelingt der Einstieg in die duale Ausbildung, kann die Unterschiedlichkeit von kulturellen Werten und Einstellungen zu Problemen führen, die einem erfolgreichen Abschluss entgegenstehen.

Das Projekt „Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung“ verfolgt mit seinen Maßnahmen die Ziele, sowohl Jugendliche mit Migrationshintergrund verstärkt in die duale Ausbildung zu bringen, als auch ihre Erfolgchancen in der Ausbildung zu verbessern. Dafür erhöht sie deren Ausbildungsfähigkeit, treibt die Sensibilisierung und Stärkung der interkulturellen Kompetenz im Umfeld der Auszubildenden voran und fördert die interkulturelle Öffnung von Unternehmen.

**Zusammenarbeit mit allen wichtigen Akteuren**

Migrantenorganisationen (MOen) werden als Multiplikatoren für den gelungenen Übergang genutzt, indem ein Netzwerk zwischen MOen, Betrieben und Berufskollegs initiiert wird. Zudem werden Patenschaften zwischen berufserfahrenen Migranten/-innen sowie Jugendlichen zur Unterstützung in der dualen Ausbildung geschlossen. Die Paten/-innen werden dabei aus MOen und insbesondere aus Unternehmen der Region rekrutiert.

Handlungsorte sind damit Unternehmen, Migrantenorganisationen und Berufskollegs in OWL. Ausbilder/-innen, Personalverantwortliche und Lehrkräfte sowie das soziale Umfeld der jungen Menschen mit Migrationshintergrund werden bezogen auf die Förderung und Entwicklung einer interkulturellen Kompetenz sensibilisiert.

An den Berufskollegs der Region wird ein Leitfaden zur individuellen und interkulturellen Förderung verbreitet. Des Weiteren ermöglichen interkulturelle Trainings für Lehrkräfte, Bildungsdialoge zwischen abgebender und aufnehmender Schule sowie Netzwerkforen zwischen Berufskollegs und Unternehmen den Berufskollegs, den Aspekt der Interkulturalität in ihrer Arbeit stärker zu berücksichtigen.

Die Entwicklung von Personalgewinnungskonzepten für KMU und eines kultur-sensiblen Verfahrens für Assessment-Center erleichtern den wechselseitigen Zugang zwischen Unternehmen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Eine Imagekampagne unterstützt bei der Erweiterung des Zugangs zur dualen Ausbildung, indem sie in der Öffentlichkeit das Bild von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung verbessert und den KMU der Region OWL die Gelegenheit gibt, ihre Ausbildungsberufe zu präsentieren.

Das Projekt Kompetenzwerkstatt „Vielfalt und Ausbildung“ wird im Rahmen des XENOS-Programms „Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert.

#### Weitere Informationen unter:

Kompetenzwerkstatt „Vielfalt und Ausbildung“  
Olga Lukjanow  
Mail: Olga.Lukjanow@ifb-owl.de

## IQ Modellprojekt anwendungsorientierte Kompetenzfeststellung „AnKom“

**Im Rahmen des IQ Netzwerks NRW entwickelt die Netzwerk Lippe gGmbH seit Januar 2013 ein anwendungsorientiertes Kompetenzfeststellungsverfahren. Ziele sind der Aufbau einer Kompetenzfeststellung für Migranten/-innen, die Erstellung einer Übersicht zu relevanten Kompetenzfeststellungsverfahren und eine Landkarte für die Verweisberatung, an denen sich die Berater/-innen zur Beruflichen Entwicklung orientieren können.**

### Verfahren ist modular und transportabel



Das „AnKom“-Team: Wolfgang Sieber, Stephanie Wallbaum, Sandra Krüger und Karin Ressel

Die Möglichkeit der Kompetenzfeststellung und praktischen Erprobung verschiedener Berufsbereiche richtet sich an erwachsene Migranten/-innen, wel-

che die Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE) bzw. die Erstberatung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen im Rahmen des IQ-Netzwerks NRW in Anspruch nehmen und sich in einem beruflichen (Neu-)Orientierungsprozess befinden.

Das Verfahren ist modular aufgebaut und transportabel. Insgesamt werden 50 Übungen entwickelt – je fünf pro Praxisfeld. Die beruflichen Praxisfelder sind:

1. Pflege und Gesundheit
2. Soziales und Unterricht
3. Kaufmännisch
4. Ingenieure und Informatik
5. Elektro und Metall
6. Gastronomie
7. Verkauf und Handel
8. Friseure
9. Handwerk
10. Nahrung/Koch + Köchin

Zurzeit wird das anwendungsorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren in den ersten Praxisfeldern erprobt und getestet.

### Förderung nach individuellen Bedarfen

Das Angebot versteht sich als ein unterstützendes Instrument für die Beratung, welches nach Bedarf eingesetzt werden kann und einem möglichen Anerkennungsverfahren vorgeschaltet ist. Die anwendungsorientierte Kompetenzfeststellung wird in Zusammenarbeit mit dem Technikzentrum Minden-Lübbecke e.V in fünf Niveaustufen bis zum Zwischenprüfungsniveau entwickelt, sie kann Bestandteil im Beratungsprozess sein.

„AnKom“ bietet die Chance, grundsätzliche fachliche Kenntnisse bzw. Eignungen für verschiedene Praxisfelder zu attestieren. Migranten/-innen werden so in ihrer Entscheidungsfindung im Rahmen beruflicher Perspektiventwicklung gestärkt, ihre Potenziale für Berater/-innen sichtbar gemacht und anerkennende Stellen bekommen erste Informationen über den Kenntnisstand für weitere Verfahren.

Eine dezidierte Feststellung für jeweils einen Ausbildungsberuf wird durch weitere bestehende Angebote (z.B. der Kammern) durchgeführt werden.

#### Weitere Informationen unter:

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

## Terminkalender

**10. September 2013, 15-17 Uhr**  
**Info-Veranstaltung „Junge Menschen aus Europa - für Betriebe in der Region“**  
Agentur für Arbeit Bielefeld, Berufsinformationszentrum (BIZ)

Die nächste Ausgabe von Forum OWL erscheint im Dezember 2013 zu den Themen Neues Übergangssystem Schule-Beruf und Integrationsfortschritte.