

## **K**OMMUNIKATION UND MOTIVATION: **MENSCHEN** MIT MIGRATIONS- HINTERGRUND **AKTIV** EINBEZIEHEN

**HANDREICHUNG**



KOMMUNIKATION UND MOTIVATION:  
MENSCHEN MIT MIGRATIONS-  
HINTERGRUND AKTIV EINBEZIEHEN



<b>01 EINLEITUNG</b>	<b>4</b>
<b>02 ANSPRACHE VON MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND</b>	<b>5</b>
Kommunikationskonzept des DGB Bildungswerk Canan Ulug, DGB Bildungswerk, Beratungs- und Öffentlichkeitsreferentin	
<b>03 VIELES KOMMT BEI DEN MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN NICHT AN!</b>	<b>14</b>
Nesrin Odabasí, Mitglied im Vorstand des Bundesausländerbeirates	
<b>04 KEINE SONDERMAßNAHMEN FÜR MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND</b>	<b>16</b>
Gleiche Voraussetzungen für alle Francescantonio Garippo, Volkswagen AG	
<b>05 IM DIALOG BLEIBEN!</b>	<b>22</b>
Mehrsprachigkeit muss sein, Wertschätzung auch Giovanni Pollice, Bundesvorstand IG BCE, Leiter der Abt. Ausländische Arbeitnehmer/Migration	
<b>06 GELDVERDIENEN ODER WEITERBILDEN?</b>	<b>25</b>
Motivation durch ernst gemeinte Strategien und Kampagnen Nafiz Özbek, IG Metall Vorstand, Ressortleiter Migration	
<b>07 QUALIFIZIERUNG?</b>	<b>28</b>
„Die Menschen, die es brauchen, kommen da nicht rein!“ Sonja Marko, Gewerkschaftssekretärin bei ver.di, Bereich Migrationspolitik/ ausländische Arbeitnehmer	
<b>08 MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AUS RUSSLAND</b>	<b>31</b>
Die unbekannte Zielgruppe? Joachim und Regina Hochdörfer, Phoenix Köln e.V.	
<b>09 WIR BRAUCHEN DRINGEND ZWEISPRACHIGE WEITERBILDUNGSANGEBOTE!</b>	<b>35</b>
Bildungsbeauftragte bilden Brückenfunktion Cemalettin Özer, MOZAIK gGmbH, Bielefeld	
<b>10 IMPRESSUM</b>	<b>39</b>

01

# EINLEITUNG



Wie spricht man Menschen mit Migrationshintergrund an, um die Arbeitsmarktintegration zu verbessern? Welche Konzepte gibt es und welche Kommunikationsstrukturen haben sich in der Praxis bewährt? In dieser Handreichung im Rahmen der Schriftenreihe Migration & Arbeitswelt kommen Expertinnen und Experten aus der Praxis zu Wort, die ihre Ansätze vorstellen.

# 02

# ANSPRACHE VON MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

KOMMUNIKATIONSKONZEPT DES DGB BILDUNGSWERK



„Weiterbildung ist wichtig, Weiterbildung sichert den Arbeitsplatz und Weiterbildung sorgt für Integration und Perspektiven am Arbeitsmarkt“

„Ich kann nur daran appellieren, dass sowohl Migrantinnen und Migranten als auch Arbeitsmarktakteure angesprochen werden müssen. Es geht um gezielte Information und Beratung der Migrantinnen und Migranten. Es geht darum, immer wieder auf die hohe Bedeutung von Weiterbildung in Bezug auf die berufliche und persönliche Entwicklung hinzuweisen. Es geht aber auch darum, die Arbeitsmarktakteure dahingehend zu beraten, den besten Umgang mit kultureller Vielfalt zu finden.“

CANAN ULUG

DGB Bildungswerk, Beratungs- und Öffentlichkeitsreferentin

## INTENTION DES KOMMUNIKATIONSKONZEPTES: NAH HERAN AN DIE MENSCHEN

Auf Grundlage seiner Erfahrungen in der Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund hat das DGB Bildungswerk ein Kommunikationskonzept erstellt, dass hier vorgestellt werden soll. Dieses soll eine Grundlage für die Frage der Erreichbarkeit und Ansprache von Migranten und Migrantinnen darstellen. Ziel ist es, Kommunikationsstrategien zu entwickeln, die dazu geeignet sind, die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmöglichkeiten und damit eine berufliche Weiterbildung der Migranten und Migrantinnen zu steigern. Grundvoraussetzung für die Entwicklung einer erfolgreichen Ansprachekonzeption ist, sich zunächst eine differenzierte Übersicht über die Zugänge der bewussten oder aber auch unbewussten Informationsgewinnung der Bevölkerungsgruppe „Menschen mit Migrationshintergrund“ zu verschaffen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass neben den deutschsprachigen auch die muttersprachigen Zugänge für Migranten und Migrantinnen bei der Informationsgewinnung eine besondere Bedeutung haben können.

Die Strategien zur Ansprache von Migranten und Migrantinnen beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Bereiche soziale Netzwerke und Orte, die unterteilt werden in

- „migrantenspezifische Netzwerke und Orte“
- Netzwerke und Orte mit „interkulturellem Potenzial“, die von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen genutzt werden sowie
- die Medien

Sicherlich gibt es in diesem Zusammenhang auch Unterschiede zwischen den einzelnen Communities, so dass hier für jede einzelne Community eine Übersicht der Informationskanäle aufgestellt werden müsste. In dem hier vorgestellten Kommunikationskonzept werden insbesondere die bevölkerungsmäßig größeren Communities, die Türkisch sprechende, die Italienisch sprechende und die Russisch sprechende Community, berücksichtigt. Die genannten Maßnahmen und Methoden werden beim DGB Bildungswerk laufend weiterentwickelt.

## TATSACHEN!

Migrantinnen und Migranten sind rund doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Zudem sind sie in den beruflichen Zweigen überrepräsentiert, die geringe Qualifikationen erfordern. Das verschlechtert ihre Chancen zusätzlich und bedroht sie in höchstem Maße mit Arbeitslosigkeit. Die wenig aussichtsreiche Situation setzt sich auch in Bezug auf Weiterbildung fort: Menschen mit Migrationshintergrund nehmen kaum an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Warum ist das so?

Die Gründe für die ungleiche Chancenverteilung in den genannten Bereichen sind vielfältig. Dazu zählen unter anderem:

- die Beschäftigung von Migranten und Migrantinnen in den besonders gefährdeten Segmenten des Arbeitsmarktes, die vom wirtschaftlichen Umstrukturierungsprozess von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft betroffen sind
- geringere Chancen beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung und beruflichem Aufstieg
- geringere Bildungschancen, die u.a. in einem Bedingungs Zusammenhang mit der Tatsache stehen, dass das deutsche Bildungssystem nicht in der Lage ist, durch soziale und „ethnische“ Herkunft bedingte Benachteiligung zu kompensieren,
- die daraus resultierenden niedrigeren Schulabschlüsse sowie schlechtere Ausgangschancen bei der Einstellung.
- die mangelnde Qualifikation für vorhandene Beschäftigungsmöglichkeiten
- die größere Bildungsferne dieser Gruppe
- fehlende Qualifizierungsmotivation

Das DGB Bildungswerk stellt darüber hinaus in seiner Netzwerkarbeit immer wieder fest, dass viele Migrantinnen und Migranten entweder über gar keine oder nur ungenügende Informationen verfügen, was es an Weiterbildungsmöglichkeiten gibt, wie man sie bekommt und was sie einem persönlich und beruflich nützen. Ganz abgesehen davon ist das komplexe deutsche Berufs- und Bildungssystem nicht unbedingt leicht zu durchschauen, die unterschiedlichen Möglichkeiten in der Aus-, Weiter- und Fortbildung überfordern viele Menschen. Mag sein, dass auch dies zur allgemein geringen Motivation der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte beiträgt, sich aufzumachen und neue Wege zu versuchen.

Ziel muss es daher sein, Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten und Förderinstrumente genau an diese Menschen heranzubringen. Es gilt, ihnen die Notwendigkeit und Bedeutung von beruflicher Qualifizierung nahezubringen, sie zu beraten und damit zu motivieren, ihre Chancen auch zu nutzen. So ist es vor allem wichtig, die verschiedenen Zielgruppen unter den Migrantinnen und Migranten genau zu kennen, damit eine gezielte und differenzierte Ansprache überhaupt erst möglich wird.

Im Folgenden werden Mittel und Wege vorgestellt, wie und wo man diese verschiedenen Zielgruppen identifizieren und erreichen kann.

## MIGRANTENSPEZIFISCHE NETZWERKE UND ORTE: UNVERZICHTBAR!

### MIGRANTENSELBSTORGANISATIONEN

**S**elbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten sind ein wichtiger Faktor im sozialen, politischen und kulturellen Leben der Zuwanderungsgesellschaft. Vereine und Initiativen nehmen eine Vielzahl von Aufgaben wahr: Sie bieten zum Beispiel Beratung, Begegnungsmöglichkeiten und verschiedene Dienstleistungen an. Selbstorganisationen sind nicht selten die erste Anlaufstelle für Migrantinnen und Migranten bei persönlichen Problemen und Informationsfragen. Das Hilfe- und Unterstützungssystem dieser Vereine und Initiativen ist geografisch und psychologisch nah an den Menschen, die Organisationen verfügen über einen genauen Einblick in Bedürfnisse, Problemlagen, Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten und zudem über einen direkten Zugang zu ihnen. Sie entlasten und ergänzen schon jetzt professionelle Dienstleistungen von Behörden und sozialen Einrichtungen.

### MIGRANTENVERTRETUNGEN

Seit 1994 ist die Institution des Ausländerbeirats per Gesetz in der NRW-Gemeindeordnung verankert. Seitdem ist ein Ausländerbeirat Pflicht in allen Städten, die mehr als 5.000 ausländische Einwohner haben.

Der politische Einfluss hingegen ist in den einzelnen Städten und Gemeinden sehr unterschiedlich. Das hängt vom Engagement der Vertreter und dem Kooperationswillen der jeweiligen Kommune ab. Bei der Zusammensetzung der bestehenden Beiräte überwiegt die Anzahl der türkischen Mitglieder als größte ausländische Bevölkerungsgruppe in NRW. Vermehrt sind inzwischen auch andere Communities vertreten.

In den Anfängen beschränkten sich die Aufgaben der Beiräte oft auf das Thema Diskriminierung oder auf beratende Tätigkeiten. In den letzten Jahren sind die Themen Integration und politische Beteiligung von Migranten in den Vordergrund getreten. Viele Kommunen haben den Ausländerbeirat in einen Integrationsrat umgewandelt. Der Integrationsrat soll zu einem Drittel aus Ratsmitgliedern bestehen und mehr Mitspracherecht erhalten, etwa bei der Zuweisung von Geldern im Bereich Migration.

Über die Räte könnten sich auch Zugänge zu weiteren Partnern ergeben, sie könnten bei Beratungen und Schulungen oder im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit (zum Beispiel Pressemeldungen für Lokalredaktionen, vgl. Medien) unterstützend wirken.

### **„AUSLÄNDISCHE“ UNTERNEHMENSVERBÄNDE**

„Ausländische“ Unternehmensverbände in Deutschland bzw. Verbände von Arbeitgebern mit Migrationshintergrund haben, neben den bei Arbeitgeberverbänden üblichen Zielsetzungen, oftmals die Vertiefung der wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Deutschland und den „Herkunftsändern“ zum Ziel.

Gleichzeitig beraten und helfen diese Organisationen auch bei spezifischen Problemen, die die besondere Einwanderungssituation der Arbeitgeber „ausländischer Herkunft“ betreffen. So fördern sie ihre Mitglieder durch Veranstaltungen, Schulungen und Vermittlung neuer Kontakte mit Unternehmen im In- und Ausland. Sie unterstützen bei der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen in Zusammenarbeit mit anderen Beratungs- und Ausbildungszentren für zugewanderte Gewerbetreibende und motivieren ihre Mitglieder, in den eigenen Betrieben Ausbildungsplätze zu schaffen. Von den bundesweit rund 281.000 Unternehmern ausländischer Herkunft (ca. 60.000 türk. Unternehmen mit ca. 250.000 Beschäftigten) bilden jedoch lediglich 6 % aus<sup>1</sup>.

Aufgrund ähnlicher Zielsetzungen in Teilbereichen könnten Verbände wie ATIAD (Verband türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa e.V.), TIDAF (Verband Türkisch-Europäischer Unternehmervereine e.V.) oder TÜSIAD (Türkischer Industrie- und Unternehmerverband) oder die Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung (DHW) angesprochen werden.

### **KONSULATE UND BOTSCHAFTEN**

Auch eine Zusammenarbeit mit Konsulaten und Botschaften würde sich lohnen, weil sie zu den wenigen Institutionen gehören, die Zugang zu allen Mitgliedern der jeweiligen Migrantengemeinschaft (bezogen auf die Staatsangehörigkeit) haben. Hier liegen aber zugleich auch Schwierigkeiten begründet:

- Konsulate und Botschaften werden nur von Ausländern mit Ausländerstatus besucht, Aussiedler zum Beispiel haben wenig bis keine Berührungspunkte
- Konsulate und Botschaften werden wegen Belangen, die im Zusammenhang mit der Staatsangehörigkeit stehen (Passverlängerung, Kinder, Heirat, Wehrdienst, offizielle Dokumente, Beglaubigungen etc.) aufgesucht, nicht jedoch im Zusammenhang mit Qualifizierung, beruflicher Fortbildung etc.
- Auch für viele arbeitsrechtliche Themen sind andere (deutsche) Behörden zuständig
- Vor allem für EU-Bürger gibt es diesbezüglich einen anderen rechtlichen Rahmen

Dennoch ist eine Kooperation mit Konsulaten begrüßenswert, nicht zuletzt deshalb, weil deren Verlautbarungen bei den jeweiligen Staatsangehörigen ein großes Gewicht haben.

### **VEREINE – RELIGION, KULTUR UND SPORT**

Bei Organisationen, deren Mitglieder ausschließlich Migranten und Migrantinnen sind, ist – statistisch gesehen – die Reihenfolge folgende: Bei den Mitgliedern in beispielsweise türkischen Vereinen

liegt das Schwergewicht eindeutig im religiösen und kulturellen Bereich. 18 % der Migranten und Migrantinnen gehören religiösen Gemeinschaften an, mit 9 % bzw. 7 % folgen die Kulturvereine und die Sportvereine.<sup>2</sup>

Eigene Vereine von Migranten haben quantitativ und qualitativ in den letzten 20 Jahren an Bedeutung gewonnen. Sie haben sich teilweise nach politischer und religiöser Orientierung ausdifferenziert und stabilisiert. Sportvereine der Migranten sind fast ausschließlich Fußballvereine; diese gründen zunehmend eigene Jugendabteilungen. Die genaue Zahl dieser Vereine und ihrer Mitglieder ist nicht bekannt, sie wird beispielsweise in NRW auf über 500 geschätzt.<sup>3</sup>

Die großen muslimischen Verbände in Deutschland setzen sich dafür ein, dass die bei ihnen organisierten Moscheevereine mit Organisationen in der deutschen Gesellschaft kooperieren.<sup>4</sup>

Um erste Erfahrungen zu sammeln, bieten sich Moscheevereine und ähnliche Organisationen an, die

- klare Zuständigkeitsbereiche haben
- offen sind für andere Kulturen
- ein breites Angebot haben

Eine Ansprache ist auch über das Deutsche Islamforum, das im Juni 2007 u.a. auf Initiative des Interkulturellen Rates hin gegründet wurde, möglich. Es ist inzwischen eine eigenständige Einrichtung der Karl-Konrad-und-Ria-Groeben-Stiftung. Im Deutschen Islamforum werden kritische Fragen des Zusammenlebens offen und kontrovers diskutiert. Persönlichkeiten der relevanten islamischen Gruppierungen, anderer Religionsgemeinschaften, gesellschaftlicher Institutionen, der Wissenschaft sowie staatlicher Einrichtungen arbeiten dabei zusammen. Islamforen auf Länderebene gibt es in Bayern, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und in den Neuen Ländern.

## NETZWERKE UND ORTE MIT INTERKULTURELLEM POTENZIAL: SCHON EINEN SCHRITT WEITER!

### BETRIEBE

**D**a die Schwierigkeiten von Betrieben, geeignete Fachkräfte zu finden sich angesichts der demografischen Entwicklung verschärfen werden, müssen sie bei der Suche nach Fachkräften neue Reservoirs finden. Hier bietet es sich daher an, Fachkräfte verstärkt unter den Migranten und Migrantinnen zu suchen, die so wichtige Qualifikationen wie interkulturelle Kompetenz und Zweisprachigkeit mitbringen. Vielfalt unter den Beschäftigten wird im Rahmen von Diversity-Konzepten vermehrt als Ressource gesehen, deren Potenziale ausgeschöpft werden müssen, um am Markt zu bestehen. Für Unternehmen ist zudem die beträchtliche Kaufkraft der Migranten und Migrantinnen von Bedeutung. Diese an Effizienz kalkülen orientierten Interessen, die auf eine Steigerung von Erfolg und Produktivität abzielen, können für die Ansprache von Migrantinnen und Migranten nutzbar gemacht werden.

Betriebsräte haben in Mitbestimmungs- und Personalangelegenheiten einen entscheidenden Einfluss auf die betriebliche Personal- und Weiterbildungsplanung. Hier können über die gewerkschaftlichen Zugänge (s.u.) Informationen über Weiterbildung in die Betriebe getragen werden.

### GEWERKSCHAFTEN

Gewerkschaften gehören zu den wichtigsten Organisationen, in denen Migranten und Migrantinnen sich organisieren. In ver.di sind ungefähr 58.000 Ausländer<sup>5</sup>, was einem Anteil von 2,5 % entspricht, bei der IG BCE bilden die ausländischen Arbeitnehmenden mit rund 68.000 Mitgliedern (das sind

2 So das Ergebnis der Studie „Freiwilliges Engagement von Türken und Türkinnen in Deutschland“, erstellt vom Zentrum für Türkeistudien im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/engagementtuerkisch/2-Forschungsstand/2-2-organisationsgrad.html>

3 Vgl. Positionspapier „Sport und Zuwanderung“ der Sportjugend NRW im Landessportbund, Duisburg 2000

4 Interkultureller Rat in Deutschland (Hrsg.): Moscheen als Orte der Spiritualität und Integration. Eine Information, Darmstadt 2006, S. 11

5 Gemeint sind nichtdeutsche Staatsbürger, der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund mit deutschem Pass liegt wesentlich höher. Vgl. Cultural Mainstreaming. Interkulturelle Orientierung bei ver.di, Analyse des DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung im Auftrag des ver.di Bundesvorstandes, Düsseldorf 2006, S. 63

ca. 10 %)⁶ eine feste Größe, in der IG Metall sind dies nach eigenen Angaben ebenfalls etwa 10 %⁷. Was die Zahl von Betriebsräten mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft betrifft, so kann diese nicht für alle Wirtschaftsbereiche ermittelt werden, da nicht in allen Organisationsbereichen der Gewerkschaften die Daten erhoben werden. Nur die IGM und die IG BCE weisen in den Berichten zu den Betriebsratswahlen den Anteil aus.

In allen Gewerkschaften gibt es institutionalisierte „Zuständigkeitsbereiche“⁸. Bei ver.di ist dies beispielsweise der Bundesarbeitskreis Migration, bei der IG Metall das Ressort Migration oder bei der IG BCE die Abteilung Ausländische Arbeitnehmer. Diese sind – beispielsweise über den DGB – auch untereinander vernetzt.

Kern einer modernen Integrationspolitik der Gewerkschaften ist die gleichberechtigte Teilhabe von Migrantinnen und Migranten und Minderheiten am gesellschaftlichen, politischen und betrieblichen Leben.

Als zivilgesellschaftliches Projekt gehört die Integrationspolitik auf die Agenda von staatlichen und privaten Institutionen, Tarifpartnern, Wohlfahrtsverbänden und Selbsthilfeorganisationen. Das DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung, nimmt hier die Funktion eines Knotenpunktes mit zahlreichen Kontakten und Verankerungen im migrationspolitischen Bereich der Gewerkschaften ein.

Das DGB Bildungswerk entwickelt mit einem interdisziplinären, mehrsprachigen Team Bildungs-, Beratungs- und Informationsangebote für gewerkschaftliche und außergewerkschaftliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und arbeitet in einem breiten Netzwerk, das nicht nur Gewerkschaften, sondern ebenso Migrantenorganisationen, Kirchen, religiöse Vereinigungen, Wohlfahrtsorganisationen, Stiftungen und andere staatliche und nichtstaatliche Einrichtungen mit einbezieht.

## MIGRATIONSBERATUNGSSTELLEN

Migrationsberatung wird von Wohlfahrtsverbänden wie der CARITAS, dem Deutschen Roten Kreuz, Organisationen wie dem Internationalen Bund oder Vereinen, die lokal tätig sind, angeboten. Dazu gehören Beratung, Orientierung und Hilfestellungen u.a. bei:

- Aufenthalts- und Arbeitsangelegenheiten
- integrationsrechtlichen Fragen, auch und vor allem in Bezug auf die ab 2005 eingeführten Integrationskurse
- Wohnangelegenheiten
- Fragen, die mit Kindergarten, Schule und Berufsausbildung zusammenhängen
- Renten- und Gesundheitsproblemen
- Familien- und Identitätskonflikten
- Behördenkontakten, zum Beispiel Sozial-, Jugend- oder Ordnungsamt
- Flüchtlingsangelegenheiten
- Rückkehrfragen
- Einbürgerungen

Migrationsberatung ist zumeist ein Mix aus Informationen über rechtliche Angelegenheiten (beispielsweise Regelungen des neuen Zuwanderungsgesetzes) sowie allgemeiner Lebens- und Familienhilfe. Die in der Migrationsberatung Beschäftigten haben oft selbst einen Migrationshintergrund oder zumindest entsprechende Sprachkompetenzen. Hier ist auch ein guter Zugang zu den Communities vorhanden. Erste Recherchen lassen darauf schließen, dass es noch Bedarf an Kenntnissen über Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gibt, die an die Klientel weitergegeben werden können.

## SPORTVEREINE

Der Deutsche Sportbund hat in seiner Grundsatzerklärung zu „Sport und Zuwanderung“ als Leitbild ein Sportsystem formuliert, „das eine hohe Beteiligung sowohl von Migranten als auch von Migrantinnen gewährleistet und zugleich die Verständigung zwischen Sportlerinnen und Sportlern unterschiedlicher Herkunft und Sprache fördert“. Mehr und mehr setzt sich hier die Einsicht durch, dass dies eine interkulturelle Öffnung der Vereine erfordert.

6 <http://www.igbce.de/portal/site/igbce/menuitem.9c371332e45e79b401791789c5bf21ca/>

7 Ausländerförderprogramm. Beschluss des Vorstandes vom 9. April 2003, S. 10

8 Die Erkenntnis, dass Migration, Integration und Antidiskriminierung ein Querschnittsthema im Sinne eines Cultural Mainstreamings sein muss, setzt sich erst langsam durch.

Dies bedeutet Veränderung im Organisationsrahmen, im Konzept, beim Personal und in den Inhalten, um die Vereine, die sich an alle wenden wollen – und das ist gerade ein erheblicher Teil der Sportvereine – für junge Menschen mit Migrationshintergrund akzeptabel und attraktiv zu machen. Hier sei Anerkennung gefordert, statt, wie bisher, überwiegend Assimilation.<sup>9</sup> Darüber hinaus wird die Akzeptanz der ethnischen oder Migrationsverbände (s.o.) als gleichrangige Partner gefordert.

## WEITERE INSTITUTIONEN

Ansprechbar wären Institutionen, die im Ausland erworbene Abschlüsse anerkennen (zum Beispiel die Kammern, teilweise auch die Bezirksregierungen).

Von Bedeutung sind hier:

- die Bundesagentur für Arbeit und ihre regionalen Gliederungen
- Ausländerämter
- Kammern (Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen)
- ARGEn sowie das Netzwerk ARGEn des DGB Bildungswerk

Innerhalb des Projektes PRO QUALIFIZIERUNG wurde das „Informations- und Beratungsnetzwerk ARGEn und Optionskommunen“ ins Leben gerufen mit dem Ziel, dem Problem der hohen Zahl der arbeitslosen Migrant(inn)en im SGB II-Bereich mit innovativen Instrumenten und Methoden zu begegnen.

## ANGEBOTE DES NETZWERKS

Netzwerktreffen zum Austausch von:

- Good-Practice-Beispielen
- Erfahrungen zu neuen Projektmodellen in den ARGEn und Optionskommunen
- Fördermöglichkeiten und Finanzierungsmodellen
- aktuellen Entwicklungen
- Beratung zu migrationspezifischen Fragestellungen und Qualifizierungskonzepten
- Qualifizierung der Mitarbeitenden durch interkulturelle Fort- und Weiterbildung
- Vermittlung von Handlungsempfehlungen der ARGEn in politische Strukturen und Öffentlichkeit
- Kooperationen und Kontakte zu migrantenspezifischen Netzwerken und Einrichtungen
- Transfer von Weiterbildungsangeboten der ARGEn in die Migranten-Communities

## MEDIEN: GUT PLATZIERT IST FAST GEWONNEN!

## DEUTSCHSPRACHIGE MEDIEN

**E**ine Studie im Auftrag von ARD und ZDF, die die Mediennutzung (Fernsehen, Radio, Internet) von Migrant(inn)en in Deutschland untersucht, kommt zu folgendem Ergebnis: „Die überwiegende Mehrheit der Migranten ist mit deutschen Medien erreichbar, nur ein geringer Teil nutzt ausschließlich heimatssprachige Medien. Von einer ausgeprägten ‚medialen Parallelgesellschaft‘ kann daher keine Rede sein“.<sup>10</sup>

Fernsehen wird demzufolge von Migranten in ähnlichem Umfang wie von Deutschen genutzt. Das Fernsehen sei das Leitmedium, allerdings diene es vor allem der Unterhaltung. Das Radio hat dagegen einen geringeren Stellenwert als bei Deutschen: Nur knapp die Hälfte der Einwanderer hört Radio. Wenn aber das Radio eingeschaltet werde, dann dominiere auch hier die Nutzung deutschsprachiger Programme. Dies gelte auch für das Internet. Jeder Zehnte wähle hier aber sowohl deutsche als auch Seiten in der Muttersprache an.

<sup>9</sup> Sport im eigenen Verein? Pro und Contra „Migrantenvereine“, Vortrag von Gunter Pilz im Rahmen der Konferenz „Turnschuhe + Kopftuch!?“ Sport, Migration und Gender, Frankfurt am Main 2005, <http://www.sport-und-jugendhilfe.de/beitraege/VortragPilz.pdf>

<sup>10</sup> Für die Untersuchung wurden bundesweit 3.000 Menschen mit Migrationshintergrund im Alter über 14 Jahren befragt. Sie verteilen sich auf sechs große Gruppen: Türken, Griechen, Italiener, Polen, Migranten aus dem ehemaligen Jugoslawien und Spätaussiedler aus Russland. Vgl.: Migranten und Medien 2007. Ergebnisse einer repräsentativen Studie der ARD/ZDF-Medienkommission, [http://www.unternehmen.zdf.de/fileadmin/files/Download\\_Dokumente/DD\\_Das\\_ZDF/Veranstaltungsdokumente/Migranten\\_und\\_Medien\\_2007\\_-\\_Handout\\_neu.pdf](http://www.unternehmen.zdf.de/fileadmin/files/Download_Dokumente/DD_Das_ZDF/Veranstaltungsdokumente/Migranten_und_Medien_2007_-_Handout_neu.pdf)

Die dem Interesse der öffentlich-rechtlichen Medienanstalten entgegenkommenden Ergebnisse müssen jedoch kritisch überprüft werden. So wird von anderen Autoren der Vorwurf erhoben, dass „deutsche Medien ihr Programm an den Migranten(jugendlichen) vorbeibasteln“<sup>11</sup> und die Radio- und Fernsehprogramme der ARD (auch die fremdsprachigen), „keine Chance gegenüber dem TV-Angebot aus Italien, Ex-Jugoslawien oder der Türkei [haben].“<sup>12</sup> In Bezug auf das Internet sei Deutschland im Vergleich zu Nachbarländern bei der digitalen Integration von Migrantinnen und Migranten ein Entwicklungsland.<sup>13</sup>

Allgemein wird jedoch betont, dass die Mediennutzung stark mit Alter und Sprachkompetenz zusammenhängt: Barrieren in Bezug auf die Rezeption deutscher Medien lassen sich generell bei älteren Migranten feststellen.

## HEIMATSPRACHIGE MEDIEN

Heimatsprachige Medien dienen Migrantinnen und Migranten als „Brücke zum Herkunftsland“ und zur „Herkunftskultur“. Ausschließlich genutzt werden sie jedoch nur von einem geringen Teil (14 %). Die Bedeutung heimatsprachiger Medien ist für die einzelnen Migrantengruppen jedoch sehr unterschiedlich. Sie hängt vom sprachlichen Integrationsgrad, von der Aufenthaltsdauer in Deutschland sowie vom konkreten Angebot und der Verfügbarkeit heimatsprachiger Medien ab. Migranten mit türkischem Hintergrund können auf ein breites kostenfreies Angebot zurückgreifen, Ähnliches gilt für Menschen aus Italien, die ebenfalls eine gute Empfangssituation haben. Zuwanderern mit griechischem oder polnischem Migrationshintergrund stehen vergleichsweise wenig Programme kostenfrei zur Verfügung.

Bei Migranten und Migrantinnen türkischer und italienischer Herkunft ist daher die Nutzung heimatsprachiger Fernsehprogramme am stärksten.<sup>14</sup> Hier wie auch bei den anderen Migrantengruppen ist aber die Nutzung deutscher Programme vorherrschend. Dabei erfüllen heimat- und deutschsprachige Angebote unterschiedliche Funktionen und dienen der Meinungs- und der Identitätsbildung.

Allgemein betrachtet sind „migrantische Medien“ sehr unterschiedlich und lassen sich (wie die verschiedenen Migrantengruppen) nicht homogenisieren. Hier wäre eine differenzierte Medienanalyse notwendig.

So existieren große Unterschiedlichkeiten bei der Tagespresse: Während sich beispielsweise türkische und russischsprachige Medien explizit mit den in Deutschland lebenden Menschen mit türkischem oder russischem Migrationshintergrund beschäftigen, tun andere dies nicht. Kroatische Zeitungen sind eher auf die Lebenswelt in Kroatien fixiert, so dass der deutsche Arbeits- und Weiterbildungsmarkt nicht auftaucht.

Insgesamt lesen rund 40 Prozent der Migrantinnen und Migranten regelmäßig Tageszeitungen und greifen dabei auch häufiger zu deutschsprachigen als zu heimatsprachigen Blättern. Es sind wiederum vor allem Türken unter den Migranten und Migrantinnen, die heimatsprachige Tageszeitungen am stärksten nutzen.

Ob dem Radio eine große Bedeutung zukommt erscheint fraglich. Spezielle Programme wie Funkhaus Europa (WDR 5) oder Deutsche Welle usw. werden jedoch von vielen Migrant(inn)en gehört. Während es sich bei Printmedien oft um „ausländische Presse“ handelt, die keinen Deutschland-Bezug hat bzw. die Interessen der hier lebenden Migrant(inn)en nur bedingt berücksichtigt, gibt es im muttersprachigen Radioprogramm immer auch einen Deutschland-Bezug.

Obwohl Migrant(inn)en deutschsprachige Medien in großem Umfang nutzen, sind muttersprachige Informationen dennoch wichtig. Nicht allein wegen möglicherweise nicht ausreichend vorhandener Deutschkenntnisse, sondern vor allem deshalb, weil sich viele Migrant(inn)en davon angesprochen fühlen („sich ernst genommen fühlen“).

11 Löffler, Udo: Vorerst alles beim Alten. Internet-Communities für Migranten füllen viele Lücken, aber nicht bei der Bildung, in: Bildung Plus vom 07.02.2001, [http://bildungplus.forumbildung.de/templates/imfokus\\_print.php?artid=32](http://bildungplus.forumbildung.de/templates/imfokus_print.php?artid=32)

12 Azrak, Attila: Integration und Internet: Wie nutzen Migranten das Internet, S.1

13 Hinkelbein, Oliver: Ethnische Minderheiten, neue Medien und digitale Kluft. Deutschland ein Entwicklungsland?, Bremen 2004

14 ebd. S. 16

## DAS INTERNET

Über die Nutzung neuer Medien liegen kaum Studien vor, in denen Migrant(inn)en als eigene Gruppe erfasst werden. Das „sozi-ökonomische Panel“ (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaft ist eine der wenigen Erhebungen, die gezielt den Internetzugang von Migrant(inn)en erfasst.

	Alte Länder		Neue Länder	
	PC-Besitz	PC mit Internet-Anschluss	PC-Besitz	PC mit Internet-Anschluss
<b>Insgesamt</b>	<b>45</b>	<b>25</b>	<b>38</b>	<b>17</b>
Deutsche Haushalte	45	25	38	17
Ausländische Haushalte	38	20	*	*

\* nicht ausgewiesen wegen zu geringer Fallzahlen

Quelle: veränderte Darstellung nach Website DIW, 2004

Diese und andere Untersuchungen lassen Rückschlüsse darauf zu, dass sich strukturelle Benachteiligungen auch negativ auf die Internetnutzung auswirken und Migrant(inn)en davon in besonderem Maße betroffen sind. Die Studie „Lebenswelten Deutschtürken“ zeigt auf, dass 75 % aller Migrant(inn)en türkischer Herkunft im Jahr 2002 über keinen Internetzugang verfügten.<sup>15</sup> Das könnte sich natürlich inzwischen verbessert haben. Deutschlandweit hingegen hatte durchschnittlich jeder zweite Bürger einen Zugang. Insgesamt ist jedoch nicht die Herkunft entscheidend, die die digitale Kultur (Fähigkeit zur Computer- und Internetnutzung, die auch als „eKompetenzen“ firmieren) einer Gruppe prägen, sondern es gibt vielmehr eine Korrelation zwischen niedrigem Ausbildungsniveau, geringeren finanziellen Mitteln und vor allem dem Alter. So nutzen hauptsächlich ältere Migrant(inn)en das Internet NICHT.

Trotz Studien, wie der bereits erwähnten ARD/ZDF-Untersuchung, wird immer wieder ein Vorwurf laut: „Deutsche Medien basteln ihr Programm an den Migranten(jugendlichen) vorbei“ – dies wird nicht nur bei „der“ türkischen, sondern auch bei anderen Communities geltend gemacht.<sup>16</sup> Diese Lücke – wenn es sie denn gibt – sollen die vielen Ethno-Portale füllen. Auch einige Städte versuchen bewusst im Zuge des E-Gouvernement (Beteiligung der Bürger an Entscheidungen über das Internet, hauptsächlich auf kommunaler, aber auch auf Landes- und Bundesebene), Migranten und Migrantinnen anzusprechen. Bislang beschränkt sich dies – bis auf wenige Ausnahmen – auf mehrsprachige Angebote. „Eine gezielte Strategie oder Maßnahmen, um Migranten [...] den Zugang zu Online-Angeboten zu ermöglichen sind weder in den Konzepten der Landesregierung noch in deren Umsetzungsberichten zu finden“, so der Evaluationsbericht des Modellprojektes MISS (Mehrsprachigkeit bei Internetangeboten zur Stadtentwicklung und Stadtplanung).<sup>17</sup> Insgesamt wäre zu untersuchen, ob die Platzierung von Qualifizierungsangeboten auf eher „freizeitorientierten“ Seiten, wie sie die genannten „Ethnoportale“ darstellen, hilfreich sein könnte.

## INFORMATIONEN ZUM THEMA MIGRATION IN DEN MEDIEN

Informationen zum Thema Migration und Qualifizierung könnten in folgenden Medien platziert werden:

- Tageszeitungen
- Anzeigenblätter
- andere Medien wie Gemeindeblätter, Betriebszeitungen, Mitteilungsblätter der Wohlfahrtsverbände wie dem DPWW etc.
- Radio
- elektronische Medien/TV

Wichtig wäre das Interesse der Medien zu wecken, zum Beispiel über:

- Prominente
- politisch wichtige Personen, zum Beispiel aus der Landesregierung. Hier könnte ein Hintergrundgespräch mit einem/einer Minister/-in oder Staatssekretär/-in geführt werden.
- Beispiele aus dem Alltagsleben von Migrantinnen und Migranten

<sup>15</sup> Lab-One GmbH: Lebenswelten Deutschtürken, Berlin 2002, [www.deutschtuerken2002.de](http://www.deutschtuerken2002.de)

<sup>16</sup> Löffler, Udo: Vorerst alles beim Alten. Internet-Communities für Migranten füllen viele Lücken, aber nicht bei der Bildung, in: Bildung Plus vpm 07.02.2001, [http://bildungplus.forumbildung.de/templates/imfokus\\_print.php?artid=32](http://bildungplus.forumbildung.de/templates/imfokus_print.php?artid=32)

<sup>17</sup> Modellprojekt MISS. Evaluationsbericht, Dortmund 2005, S. 14

Medienkontakte (Pressemeldungen) könnten erfolgen in Zusammenhang mit:

- einer meldenswerten öffentlichkeitswirksamen Aktion
- Ankündigungen zu eigenen Veranstaltungen, öffentlichen Trainings, Seminaren etc.
- (Vor-)Berichte über Veranstaltungen
- Berichte über Entwicklungen/Ergebnisse der Projekte
- als Porträts mit aktuellem Aufhänger
- zu besonderen Anlässen im Bereich Migration (zum Beispiel Integrationsgipfel, Islamgipfel, AGG, Veröffentlichung von Studien u.Ä.)

### **METHODEN DER ANSPRACHE: NICHTS GEHT OHNE DIE ZIELGRUPPE!**

Die unglaubliche Menge des gut gemeinten Informationsmaterials, das sich an Multiplikator(inn)en und Migrant(inn)en richtet, bietet nicht automatisch ein Mehr an Orientierung, sondern läuft Gefahr, genau das Gegenteil zu erzielen und Verwirrung zu stiften. Es gibt hunderte Möglichkeiten der Informationsbeschaffung: Veröffentlichungen, Beratungsstellen, Internetadressen – das Angebot wächst ständig.

Daher müssten Qualifizierungsangebote oder Informationen über deren Bedeutung und den Zugang dorthin nicht nur ansprechend präsentiert, sondern auch sehr gut platziert werden.

Leitfragen hierzu:

- Wie spreche ich bildungsferne Milieus an?
- Wie können Inhalte so aufbereitet werden, dass sie für die Zielgruppe verständlich sind?
- Welche Angebote sind vorhanden?

Als sehr wichtig wird es sich erweisen, eine genaue Analyse der potenziellen Zielgruppen zu erstellen – man kann nicht alle Kulturen und kulturellen Eigenarten der Menschen „in einen Topf“ werfen.

Abschließend ist zu sagen, dass die Menschen mit Migrationshintergrund aktiv mit einbezogen werden müssen. Nur durch die aktive Zusammenarbeit, den persönlichen Umgang und die gezielte Nutzung aller Zugänge wird eine Öffnung dieser Menschen für Weiterbildung erfolgreich sein. Abgesehen von den dazu notwendigen Informationen, die sie erreichen sollen. Erst dann wird eine Motivation möglich sein: Weiterbildung ist wichtig für die persönliche und berufliche Entwicklung und sie kann helfen, vor Arbeitslosigkeit geschützt zu werden.

# VIELES KOMMT BEI DEN MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN NICHT AN!

Besser: Integrationskurse mit angeschlossener Fort- und Weiterbildung

**NESRIN ODABASI**

**Mitglied im Vorstand des  
Bundesausländerbeirates**

**Frau Odabasí: Was genau ist der  
Bundesausländerbeirat?**

„Ich würde mir wünschen, dass der Bundesausländerbeirat direkt zum Beispiel mit der Integrationsbeauftragten kommunizieren könnte, um die Akzeptanz des Themas zu fördern und unsere Brückenfunktion auch einsetzen können. Es werden so tolle Konzepte entwickelt, aber es läuft mehr auf den unteren Schienen, weiter oben will man davon kaum etwas wissen. Vieles auf Bundesebene bleibt in der Theorie stecken.“



**D**as ist der Zusammenschluss der einzelnen Landesvertretungen der kommunalen Ausländerbeiräte. Analog aufgebaut wie unser föderalistischer Staat. Wir sind der Zusammenschluss der Migrantinnenvertreterinnen und -vertreter aus den einzelnen Bundesländern. Unsere Funktion ist es, auf Bundesebene alle Angelegenheiten und Bereiche, die die Migranten betreffen, zu vertreten und mitzudiskutieren.

**Und wo verschaffen Sie sich Gehör auf  
Bundesebene?**

Leider hat es der Bundesausländerbeirat nicht leicht. Es ist für uns sehr schwierig, überhaupt noch vorhanden zu sein. Wir haben überhaupt keine finanziellen Mittel, womit wir uns über Wasser halten könnten. Die Landesverbände unterstützen uns im Vorstand, in dem wir die Reisekosten ersetzt bekommen. Sonst geschieht alles ehrenamtlich, alles neben Job und Familie. Wir machen das ehrenamtlich weil wir meinen es ist ganz wichtig, auch auf Bundesebene vertreten zu sein und mitentscheiden zu können, da wir ja nun fast fünfzehn Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland haben.

**Was tut der Bundesausländerbeirat für  
Fort- und Weiterbildung für  
Migrantinnen und Migranten?**

Vorab – wir haben da keine bestimmten Zuständigkeiten, so könnten wir auch gar nicht funktionieren, weil wir zu viele Bereiche auf einmal erfüllen müssen. So hat der Bundesausländerbeirat meines Wissens in diesem Punkt noch nicht viel tun können – ich selbst bin erst seit eineinhalb Jahren dabei – aber es funktioniert indirekt. Zum Beispiel in Niedersachsen: Da ist es so, dass die Geschäftsstelle des niedersächsischen Integrationsrats, der ja auch im Bundesausländerbeirat vertreten ist, dem Bildungsverein angeschlossen ist. Und da es beim Bildungsverein auch um Fort- und Weiterbildung geht, können wir uns dort einmischen. Das heißt, wir können indirekt einen Beitrag leisten, indem wir dafür sorgen, dass der Bildungsverein Migranten und Migrantinnen ansprechen kann im Namen des niedersächsischen Integrationsrates. Ähnlich funktioniert der Weg über die Geschäftsstelle des Bundesausländerbeirates in Mainz.

**Wie beurteilen Sie persönlich den  
Stellenwert von Fort- und Weiterbildung  
für Migrantinnen und Migranten?**

Ich bin der Meinung, Fort- und Weiterbildung ist sehr wichtig! Und sie muss auch definitiv stattfinden. In einigen Bereichen ist es sogar schon zu spät. Aber, ohne die Migranten und Migrantinnen in Schutz zu nehmen, sie haben es einfach schwerer. Sie haben es schwerer, Fuß zu fassen; Migrantenkinder besuchen immer noch zu wenig die gymnasiale Oberstufe, wir haben viel mehr Kinder in Real- und Hauptschulen. Und die Menschen aus der zweiten und dritten Generation, die das nicht

geschafft haben, sollten trotz allem ja eine Möglichkeit bekommen, sich irgendwo auf dem Arbeitsmarkt zu bewähren. Wie viele Kinder leben in zwei Kulturen, in zwei Sprachen! Sie haben wirklich Schwierigkeiten, die Ernsthaftigkeit der Schule zu verstehen, einfach, weil sie hin und her gerissen sind. Aber dann kommt es irgendwann. Und wenn sie dann einsehen, dass sie während ihrer Schulzeit eher auf der Suche nach ihrer Persönlichkeit waren, nach Zugehörigkeit, nach so vielem, als über Abschlüsse nachzudenken, dann irgendwann wollen sie, und sehen, dass sie kaum noch berufliche Möglichkeiten haben. Für solche Menschen mit Migrationshintergrund ist Fort- und Weiterbildung sehr notwendig!

Fort- und Weiterbildung wird meist von guten, renommierten Vereinen übernommen. Ich würde mir wünschen, dass der Bundesausschuss direkt zum Beispiel mit der Integrationsbeauftragten kommunizieren könnte, um die Akzeptanz des Themas zu fördern und unsere Brückenfunktion auch einsetzen können. Es werden so tolle Konzepte entwickelt, aber es läuft mehr auf den unteren Schienen, weiter oben will man davon kaum etwas wissen. Vieles auf Bundesebene bleibt in der Theorie stecken, schaut man sich nur den viele hunderte Seiten starken nationalen Integrationsplan an – aber Fort- und Weiterbildung, das ist die Praxis! Auf Landesebene funktioniert das besser, da setzen sich die Vereine hin, entwickeln Konzepte und finanzieren sich durch verschiedene Töpfe wie auch von der EU. Nur – vieles von diesen Konzepten kommt ja gar nicht bei den Migrantinnen und Migranten an! Und auf Bundesebene nutzt man die Chancen einfach nicht. Solche wichtigen Dinge wie Fort- und Weiterbildung sollte man nicht allein einzelnen privaten Vereinen überlassen, sondern besser organisieren und unterstützen.

Ein Beispiel: Es gibt die Integrationskurse für Menschen, um die deutsche Sprache zu erlernen. Was passiert mit ihnen, wenn sie diese Kurse beendet haben? Da gibt es eine deadline, und entweder können sie die deutsche Sprache oder sie können sie nicht. Und dann? Gerade diese Integrationskurse, die vom Bund komplett gefördert und gelenkt werden, könnte man am Ende mit Maßnahmen verknüpfen, in denen man eine berufliche Fort- und Weiterbildung anbietet.

Diese Maßnahmen könnten über die Arbeitsagenturen laufen, über die auch die Integrationskurse zum Teil laufen, um die Integration der Migranten in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Migranten, die neu in die Bundesrepublik einreisen, sei es durch Familienzusammenführung oder andere Gründe, werden auch verpflichtet Integrationskurse zu besuchen. Auch in diesem Fall würde die Möglichkeit bestehen, im Anschluss hieran mit einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme weiterzumachen.

Den Bundesausschuss gibt es seit 1998. Seit 1998 haben wir nicht einen Pfennig, nicht einen Cent an finanzieller Unterstützung bekommen. Dabei geht es um wichtige, politische Entscheidungen, um Teilhabe an der Gesellschaft. Wenn es also um so wichtige Dinge wie Integration geht und darum, dass man vielleicht in jeder Kommune zehn Menschen vor der Arbeitslosigkeit bewahren kann, dafür braucht man finanzielle Mittel. Dafür müssten wir eine ausreichend ausgestattete Geschäftsstelle haben, mindestens mit zwei bis drei Vollzeitstellen besetzt. Wir möchten keine Millionen, nur eine vernünftig ausgestattete Geschäftsstelle. Durch das Ehrenamt alleine können wir unsere Ziele nicht durchsetzen. Paradox ist übrigens, dass die Landesarbeitsgemeinschaften der kommunalen Ausländerbeiräte von den Ländern finanziert werden.

Dabei sind wir überzeugt, dass wir eine wichtige Brückenfunktion einnehmen oder einnehmen könnten, wir sind die Vertretung aller Ausländerbeiräte in Deutschland, hinter uns stehen alle Migranten und Migrantinnen. Und die möchten wir vernünftig vertreten! Nur dazu fehlen uns leider Gottes die Mittel. Zwar laufen Gespräche mit den einzelnen Fraktionen – aber seit März 2008 warten wir zum Beispiel auf einen Termin bei Frau Böhmer.

Ja selbstverständlich! Zumal wir absolut unabhängig sind im Gegensatz zu vielen Vereinen, wir sind ja kein Verein! Wir sind die direkte Migrantenvertretung, unparteiisch und frei von zum Beispiel religiösen oder ethnischen Überzeugungen. Unsere Gemeinsamkeit im Vorstand des Bundesausschusses liegt darin, dass wir alle einen Migrationshintergrund haben, da gibt es genauso Muslime wie orthodoxe Christen.

---

**Wie könnte man Fort- und Weiterbildung sozusagen top down institutionalisieren? Haben Sie da Wünsche oder Ideen?**

---

**Und wie könnte das gehen?**

---

**Wo müssten solche kombinierten Maßnahmen angesiedelt sein?**

---

**Was würde Ihnen helfen, dieses Thema auf Bundesebene mehr ins Gespräch zu bringen?**

---

**Dabei verfügen Sie ja über direkte Informationen aus den Kommunen ... Sie sitzen an der Quelle der Informationen über den Fortschritt der Integration!?**

---

# KEINE SONDERMASSNAHMEN FÜR MENSCHEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND

GLEICHE VORAUSSETZUNGEN FÜR ALLE

Ein Beispiel aus der Praxis

**FRANCESCANTONIO GARIPPO**

**Betriebsrat Volkswagen AG**

**„Wir haben hier schon immer auf Gleichberechtigung hingewirkt und dafür gesorgt, dass der Zugang zu Bildungsmöglichkeiten für alle Menschen gleich ist, egal ob mit oder ohne Migrationshintergrund!“**



**B**ei Volkswagen, so berichtet der Betriebsrat Francescantonio Garippo, sind Menschen mit Migrationshintergrund in allen Lohngruppen vertreten, sowohl im höheren als auch im Niedriglohnsektor. „Wir haben schon vor Jahren die ausländischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die damals aus Italien gekommen waren und zum Teil keine hohe Bildung hatten, darin unterstützt, sich zum Beispiel mit Deutschkursen außerbetrieblich weiterzubilden“, sagt Francescantonio Garippo. Und weil das so ist, weil Volkswagen von jeher einen anderen, stark auf Gleichberechtigung orientierten Weg gegangen ist, gab es auch innerbetrieblich „keine Sonderprojekte für Menschen mit Migrationshintergrund“.

## GLEICHE VORAUSSETZUNGEN FÜR ALLE

„Aber man kann feststellen, dass die ausländischen Kolleginnen und Kollegen in den Fachbereichen, in den Angestelltenbereichen, in den Managementbereichen, quasi überall zu finden sind. Von Seiten des Betriebsrates und der Vertrauensleute haben wir immer wieder auf Gleichstellung hingearbeitet. Von Anfang an war Volkswagen einer der ersten Betriebe, in dem ein ausländischer Betriebsrat sowie ausländische Vertrauensleute gewählt worden sind. Allein am Standort Wolfsburg hatten wir ca. 250 ausländische Vertrauensleute. Im Moment sind wir etwas weniger, was an der geringeren Anzahl der Beschäftigten liegt. Unser Anliegen war immer die Gleichberechtigung, und das hat dazu geführt, dass wir heute wirklich sagen können: Die ausländischen Kollegen sind hier im Betrieb gleich gestellt. Zwar waren unter der ersten Generation der ausländischen Kolleginnen und Kollegen Menschen, zum Beispiel aus Süditalien, dabei, die nicht immer eine hohe Qualifikation mitbrachten, aber es gab auch einige mit guter Schulbildung. Wir haben in Wolfsburg mit sehr viel Aufklärung darauf hingewirkt, dass viele Kollegen an außerbetrieblichen Sprachkursen und Bildungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit italienischen und deutschen Trägern teilgenommen haben. Sie konnten einen Schulabschluss oder einen Beruf nach italienischem Recht erlangen und gleichzeitig die deutsche Sprache erlernen.“

## **KEINER IST JE AN SPRACHPROBLEMEN GESCHEITERT**

Innerbetrieblich gibt es bei uns ein breites Angebot, hunderte von Lehrgängen: Angefangen bei der Hydraulik über die Pneumatik bis hin zu anderen Schulungen in Richtung PC. Das sind alles Lehrgänge, die von den Fachbereichen je nach Notwendigkeit belegt werden. Und jeder, der im Bereich ist kann daran teilnehmen, zum Beispiel bei einer Weiterbildung zum Anlagenführer. Dann muss er an einigen innerbetrieblichen Lehrgängen teilnehmen. Wenn wir uns für einen ausländischen Kollegen entscheiden, funktioniert das genauso. Und soweit mir bekannt, ist noch nie ein ausländischer Kollege daran gescheitert, dass seine Sprache nicht hundertprozentig war. Aber ich denke, man muss die Sprache auch nicht zu hundert Prozent verstehen.

## **MOTIVATION UND ANSPRACHE DURCH AUSLÄNDISCHE VERTRAUENSLEUTE UND BETRIEBSRAT**

Als Betriebsrat habe ich bei personellen Einzelmaßnahmen Mitbestimmungsrechte. Das heißt konkret: wenn wir einen Kollegen oder eine Kollegin für eine höherwertige Tätigkeit aussuchen müssen, geht es nach bestimmten Kriterien, die wir gemeinsam festlegen. Dann kann auch eine Ausbildung aus dem Heimatland genauso gut sein wie eine Ausbildung in Deutschland. Entscheidend ist auch „wer länger im Betrieb ist“ oder wer „Erfahrung“ hat. Natürlich können wir auch nicht alle Hindernisse wegdiskutieren. Wenn wir einen Elektriker brauchen, muss er auch eine Grundausbildung als Elektriker haben. Wir können ja niemanden an einen Schaltschrank heranlassen, der diese Grundausbildung nicht hat. Das wäre gefährlich für ihn und alle anderen.

Aber welche Kriterien auch immer wir anwenden, wir haben eine Mitbestimmung. Bei diesen Entscheidungen sehen wir natürlich zu, dass da keine Benachteiligungen passieren. Mit dem Ergebnis, dass bei uns die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eben nicht nur in den niedrigen Lohngruppen, sondern in allen Fachbereichen zu finden sind!

## **STARKER BETRIEBSRAT – GELUNGENE INTEGRATION: MENSCHEN AUS 62 NATIONEN!**

Ich würde sagen, bei Volkswagen läuft nichts ohne die Mitbestimmung. Und das ist gut so. Gerade für die ausländischen Kolleginnen und Kollegen. Das bezieht sich übrigens nicht nur auf die Integration hier im Betrieb, sondern auch auf die Integration in der Stadt. Wolfsburg ist davon geprägt, dass die ausländischen Kollegen und Kolleginnen überall vertreten sind. Als Beispiel: Im Rat der Stadt haben wir drei ausländische Kollegen und viele Kollegen und Kolleginnen mit Migrationshintergrund, sind in Ortsräten aktiv, beteiligen sich an der örtlichen Politik. Wir haben seit einigen Jahrzehnten einen ausländischen Gewerkschaftssekretär in unserer Verwaltungsstelle der IG Metall. In allen demokratischen Parteien sind Kollegen und Kolleginnen von uns aktiv mit dabei.

Wie positiv sich die Beteiligung von ausländischen Kollegen und Kolleginnen auswirken kann, möchte ich an einem weiteren Beispiel verdeutlichen: Ich bin zwölf Jahre lang Mitglied des Sozialausschusses gewesen, der auch die Wohnungen für Volkswagenbeschäftigte vermittelt hat. Alle Beschäftigten von Volkswagen konnten einen Antrag auf eine Werkswohnung stellen. Und jetzt kommt das Entscheidende: Wir haben immer dafür gesorgt, dass keine Gettos entstehen und gemeinsam entschieden, dass in jedem Haus nur eine Wohnung an eine ausländische Familie vergeben wurde. Das ging nicht immer ohne Konflikte ab! Wohl gemerkt, mit unseren eigenen Landsleuten.

## **„GUTEN MORGEN!“ STATT „BUON GIORNO!“**

In jedes Haus nur eine ausländische Familie! Daran haben wir uns gehalten, denn wir wollten Integration. Und das ist auch Sprachförderung: Wenn in einem Haus zehn italienische Familien leben, sagt man „Buon giorno!“ Wenn man aber alleine unter deutschen Familien lebt, dann sagt man „Guten Morgen!“ So haben wir von Anfang an den Kontakt gefördert. Natürlich hat das auch auf die Kinder gute Auswirkungen! Sie spielen von Anfang an mit deutschen Kindern. Also – die Integration ist auch in der Stadt gelungen, gefördert durch die Politik, die IG Metall und den VW-Betriebsrat.

## **ZWAR KEINE HEILE WELT ...**

Wir haben hier keine heile Welt und kein Paradies. Ausländerfeindlichkeit findet man auch in Wolfsburg. Es gibt auch hier die Diskothek, die einen nicht reinlässt ... Aber ich kenne auch den Rest der Republik und weiß, was wir hier auch mit unserer Arbeit als Betriebsrat durch das Werk, das die Stadt sehr stark prägt, erreicht haben.

## **... ABER GROSSE CHANCEN DURCH EINE STARKE MITBESTIMMUNG: VERTRAUENSBILDUNG!**

Bei Volkswagen waren wir einer der ersten Betriebe, der einen ausländischen Betriebsrat gewählt hat. In fast jedem Ausschuss des Betriebsrats sitzen Menschen mit Migrationshintergrund. Zum Beispiel im Personalausschuss, Sozialausschuss, Gleichstellungsausschuss. Das eröffnet die Möglichkeit, spezifische Probleme der Migrantinnen und Migranten gleich mit zu diskutieren und diesen entgegenzuwirken. Wichtig dabei ist, wir haben Gestaltungsmöglichkeiten.

In Bezug auf Weiterbildung haben wir über Jahre mit Vertrauensleuten in Seminaren und Info-Veranstaltungen unseren ausländischen Kollegen deutlich gemacht, wie wichtig es ist, eine Ausbildung zu haben! Die Sprache zu kennen! Und die Qualifizierungsmöglichkeiten, die es gibt, innerbetrieblich und außerbetrieblich wahrzunehmen.

Zurzeit bin ich im Bildungsausschuss von Volkswagen. Dort entscheiden wir mit, wer als Auszubildender eingestellt wird. Da darf keine Diskriminierung erfolgen.

## **QUOTEN? NEIN DANKE!**

Jedes Jahr stellen wir in allen sechs inländischen Werken 1.250 Auszubildende ein. Hier in Wolfsburg sind es aktuell etwa 560 Auszubildende. Angefangen beim Industriemechaniker, Industriekaufmann, Kauffrau für Bürokommunikation bis hin zum Informatiker. Wir bieten ein Studium im Praxisverbund an, also Studium und Ausbildung gleichzeitig. Dafür kann sich jeder bewerben. Unter den Bewerbern sind ausländische Kolleginnen und Kollegen, und bei der Auswahl findet kaum eine Diskussion über „Ausländer“ statt. Trotzdem erreichen wir Ergebnisse, mit denen ich zufrieden bin.

Ein anderes Thema ist die Quote. Ich halte davon gar nichts! In vielen anderen Betrieben wird die Quote auch unter den ausländischen Vertretern diskutiert, viele wünschen sie sich. Aber was würde das bedeuten? Wir sind hier etwa 5,2/5,3 Prozent ausländische Kollegen im Werk Wolfsburg. Wenn wir Quoten an die Zahl der Ausbildungsplätze für ausländische Kollegen knüpfen würden, müsste ich mindestens die Hälfte derer, die wir letztes Jahr eingestellt haben, wieder nach Hause schicken! Nein, wir haben das nie gemacht. Ich erreiche mehr mit einer Forderung nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und sozialer Verantwortung. Das sind die Schlagworte, die meine Arbeit prägen.

## **GLEICHBERECHTIGUNG AUF DER EINEN SEITE ...**

Das bedeutet für mich, dass in keiner Weise irgendwelche Unterschiede gemacht werden dürfen. Letztlich sprechen auch Einheimische mal ein schlechteres Deutsch als manch ein italienischstämmiger Kollege ... Die Sprache ist zwar sehr wichtig, das sehe ich auch so, aber man kann auch mit gebrochenem Deutsch an vielen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Es kommt doch darauf an, was die Leute können! Deshalb ist es so wichtig, dass überall eine Vertretung der ausländischen Mitarbeitenden in den Institutionen sitzt, sei es im Betriebsrat, sei es bei den Vertrauensleuten. Sie müssen auf der einen Seite motivieren und auf der anderen Seite für ein Gleichgewicht sorgen. Aber was die dritte Generation angeht: Da muss die deutsche Sprache einfach fließend gekonnt sein!

## **... MEHR MUT AUF DER ANDEREN SEITE!**

Aber, und das geht jetzt in Richtung der ausländischen Kolleginnen und Kollegen, sie sollten sich mehr zutrauen! Manche sind zu vorsichtig, weil sie vielleicht nicht hundertprozentig Deutsch können. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass jemand, der zum Beispiel in Italien ausgebildet worden ist, auch hier alles verstanden hat. Er oder sie ist eingesetzt worden mit der vorhandenen Ausbildung, konnte weitergebildet und später als Anlagenführer oder in einer Facharbeit eingesetzt werden. Wir haben da sehr positive Erfahrungen gemacht. Wenn ich in Italien schweißen gelernt habe, kann ich das auch in Deutschland. Dabei muss ich nicht reden. Nur, ich muss verstehen, wo ich schweißen muss und was der andere von mir will. Das kann vielleicht ein bisschen länger dauern. Aber nach einem Weilchen geht das. Diese Hürden sind überwindbar!

Man sollte also nicht vor der ersten Hürde, vor dem ersten kleinen Stolperstein stehen bleiben, sondern den Mut haben, darüber zu springen. Man kann auch mal scheitern, wo ist das Problem? Mit den innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen sind sehr viele Migrantinnen und Migranten sehr weit gekommen, und umgekehrt sind durchaus auch deutsche Arbeitnehmende an Qualifizierungen gescheitert.

### **MOTIVATION UND BEISPIEL: DAS FUNKTIONIERT**

Ich benutze das Wort Ausländer hier im Betrieb kaum oder sehr wenig. Ich rede von Meier, Müller, Antonio und Pasquale, Ömer oder sonst was. Wenn wir jetzt zwei Plätze irgendwo besetzen müssten, höherwertige Tätigkeiten, dann sage ich nicht, ich möchte da einen ausländischen Kollegen dabei haben. Sondern ich sage, ich möchte Ömer dabei haben. Weil Ömer einer der Ältesten in der Gruppe ist, auch die Voraussetzungen hat, und das probieren wir mal aus. Damit erreicht man mehr, als wenn man von vornherein sagt: Da muss jetzt aber ein Migrant hin.

### **JA ZUR FÖRDERUNG, ABER AUCH ZUR EIGENINITIATIVE**

Ich bin jetzt fünfzig Jahre alt und lebe seit zweiundvierzig Jahren hier in Wolfsburg. Ich bin als kleiner Junge hierhergekommen. Ich habe die Schule hier besucht. Dann konnte ich keinen Ausbildungsplatz finden. Das war in der Zeit, wo der große Umschwung vom Käfer zum Golf kam. Also war in Wolfsburg eine große Krise. Dann war ich ein Jahr lang in Bremen und habe danach bei Volkswagen angefangen, 1976. Und nach etwa drei Jahren habe ich gesagt, na ja, wenn du nicht hier am Band in Rente gehen willst, dann musst du was tun. Also habe ich während meiner Freizeit einen Beruf gelernt, neben der Arbeit. Im Abendbereich habe ich eine Ausbildung zum Mechaniker gemacht. Nebenher habe ich alle möglichen anderen Angebote wahrgenommen, zum Beispiel auch an gewerkschaftlichen Weiterbildungsmöglichkeiten. Dann bin ich als Betriebsrat gewählt worden und habe noch eine kaufmännische Ausbildung draufgesetzt – auch während meiner Freizeit. Ich denke, dass meine kaufmännische Ausbildung für meinen Erfolg sehr hilfreich war.





IMPRESSIONEN VON DER TAGUNG „KOMMUNIKATION UND MOTIVATION. MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AKTIV EINBEZIEHEN“, 23. SEPTEMBER 2008



# M DIALOG BLEIBEN!

MEHRSPRACHIGKEIT MUSS SEIN, WERTSCHÄTZUNG AUCH

**GIOVANNI POLLICE**

Leiter der Abt. Ausländische  
Arbeitnehmer/Migration beim  
Hauptvorstand der IG BCE

**„Wir argumentieren damit, dass man heutzutage, wenn man eine Chance haben möchte, Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. Zugang zu einem Ausbildungsplatz zu haben, unbedingt notwendig ist, dass man eine gute Ausbildung und eine gute schulische Bildung hat. Es reicht einfach nicht mehr ‚nur‘ die Hauptschule zu besuchen. Sondern muss man versuchen, auf weiterführende Schulen bzw. Gymnasien und Realschulen zu gehen. Dann ist die Chance, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, natürlich wesentlich größer. Allerdings kritisieren wir immer wieder, dass das deutsche Schulsystem sehr selektiv ist und die sozial Schwachen benachteiligt. Hier ist eine Reform notwendig.“**



## INFORMATIONEN IN ACHT SPRACHEN!

Wir erreichen viel über die Kommunikationsstruktur in unserer Gewerkschaft. Wir haben als IG BCE einen Bundesarbeitskreis Ausländische Arbeitnehmer und viele Arbeitskreise, die vor Ort tätig sind. Die Mitglieder dieser Arbeitskreise, die unsere Multiplikatoren sind, werden von uns immer wieder aufgefordert für Weiterbildung zu werben.

Dann nutzen wir unsere interne „Presse“. Wohl wissend, dass wir damit nicht „Millionen“ von Menschen erreichen. Aber auf jeden Fall erreichen wir viele – sowohl über Newsletter, Internet als auch über die Gewerkschaftspresse. Außerdem bringt die IG BCE eine Monatszeitschrift heraus, „Kompakt“, die an jedes Mitglied nach Hause geschickt wird.

Die interkulturellen Mitglieder werden von uns zusätzlich gesondert angesprochen. Was sie angeht, veröffentlichen wir als einzige Gewerkschaft in Deutschland ein Infoblatt in acht Sprachen! Zwar nur zweimal im Jahr – aber immerhin! In diesem Infoblatt behandeln wir dann bestimmte Themen, worunter die Weiterbildung auch als Schwerpunkt fällt. 2007 haben wir eine bundesweite Bildungskampagne gestartet unter dem Titel „Offensive Bildung“. Diese wird heute fortgesetzt.

## DIE MENSCHEN BRAUCHEN DRINGEND EINE GUTE AUSBILDUNG!

Wir argumentieren damit, dass heutzutage – wenn man eine Chance haben möchte – Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. Zugang zu einem Ausbildungsplatz unbedingt notwendig ist, dass man eine gute Ausbildung und eine gute schulische Bildung hat. Es reicht einfach nicht mehr, „nur“ die Hauptschule zu besuchen. Sondern man muss versuchen, auf weiterführende Schulen bzw. Gymnasien und Realschulen zu gehen. Dann ist die Chance, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, natürlich wesentlich größer.

Allerdings kritisieren wir immer wieder, dass das deutsche System sehr selektiv ist und die sozial Schwachen benachteiligt.

Unsere Kampagne soll einerseits die Betroffenen ansprechen und informieren, andererseits ist sie an die Politik gerichtet. Denn wir meinen: Das deutsche Schulsystem muss reformiert werden!

## UND DIE ÄLTEREN MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND?

In den letzten Jahren hat ein Wandel stattgefunden, dementsprechend haben wir auch unsere Politik geändert. Denn wir wissen, dass aufgrund des demografischen Wandels natürlich auch Ältere länger beschäftigt werden müssen, während man früher gedacht hat, spätestens mit achtundfünfzig Jahren ginge man in den Ruhestand und würde den Jüngeren Platz machen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass das so ohne weiteres nicht funktioniert.

Wir sind der Auffassung, dass das Wissen der Älteren einfach notwendig ist und besser genutzt werden sollte! Außerdem versuchen wir in den Betrieben, über unsere Strukturen, über unsere Betriebsräte und in Absprache mit den Arbeitsgebern, Qualifizierungsangebote zu schaffen und Umschulungsmaßnahmen durchzuführen. Allerdings wissen wir, dass wir ältere Migrantinnen und Migranten haben, die aufgrund von Sprachschwierigkeiten einfach nicht in der Lage sind, diese Kurse zu belegen. Da wird es einfach zunehmend schwerer für uns, direkt Angebote für sie zu schaffen. Was allerdings für uns nicht heißt, dass wir diese Kolleginnen und Kollegen hängen lassen. Für sie werden andere Lösungen gesucht.

## WAS MUSS GESCHAFFEN WERDEN FÜR ÄLTERE?

Wir bemühen uns darum, dass bei absehbaren Rationalisierungen in Betrieben rechtzeitig für die gering Qualifizierten vorgesorgt wird. Indem wir sie auffordern so schnell wie möglich einen Deutschkurs zu besuchen, damit man in der Lage ist eine Umschulungsmaßnahme zu ergreifen! Grundlage ist immer wieder die Sprache! Mit der Änderung des Zuwanderungsgesetzes werden verstärkt Sprachkurse angeboten.

## KOMMUNIKATION IN DER MUTTERSPRACHE: VERTRAUEN IST WICHTIG

Uns nahe stehende Kulturvereine bieten Deutschkurse außerhalb der Arbeitszeit an, mitunter auch aus öffentlichen Mitteln finanziert. Das sind spezielle Angebote für ältere Migrantinnen und Migranten. Ganz wichtig ist aber, dass die älteren Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund auch von Landsleuten angesprochen werden. Also in ihrer Muttersprache! Damit wird eine Vertrauensbasis geschaffen. Das machen wir über unsere Funktionäre und unsere Multiplikatoren, die wir als Betriebsräte in den Betrieben haben, die selbst Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund sind. Die größte Gruppe sind die Türken. Da haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht. Dort, wo die Funktionäre wirklich präsent sind, klappt es wesentlich besser als dort, wo wir nicht so stark vertreten sind.

## MOTIVATION: WAS HILFT?

In erster Linie ist es die Sorge vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Das ist gar keine Frage. Und das Zweite ist natürlich, dass man versucht, durch das Angebot von Unterstützungsmaßnahmen die Kolleginnen und Kollegen in die Lage zu versetzen, einfach innerhalb der Hierarchie, innerhalb der Struktur des Betriebes aufzusteigen. Die Aussicht auf einen besseren, einen besser bezahlten Arbeitsplatz motiviert natürlich auch. Aber wenn es um Ältere geht, dann geht es in erster Linie vor allem darum, Arbeitslosigkeit zu verhindern.

## WENN SIE DREI WÜNSCHE FREI HÄTTEN ...

Idealerweise sähe das so aus, dass man präventiv vorgeht, also alle ausbildet. Das wäre optimal. Ein zweiter Wunsch wäre, dass alle Arbeitgeber das Potenzial, das sie in den Betrieben haben, Bilingualität, Bilingualität usw. erkennen und nutzen. Das bedeutet: in Bildung und Weiterbildung investieren mit dem Ergebnis, dass beiden Seiten davon profitieren. Zurzeit sind wir als IG BCE dabei, mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) das Thema Diversity Management voranzutreiben.

Auf dem Gebiet der Bildung bzw. Weiterbildung haben wir als IG BCE schon sehr vieles geleistet, sehr viel tariflich vereinbart. Wir haben sehr viel für die Jugendlichen erreicht. Sowohl hinsichtlich der Erhöhung der Ausbildungsplätze als auch hinsichtlich der Unterstützung von Jugendlichen, die keinen Hauptschulabschluss haben. Oder die „nur“ einen Hauptschulabschluss haben. Auch diese jungen Menschen sollen die Chance auf einen Ausbildungsplatz bekommen. Das alles ist nicht neu für uns und basiert auf einem Vertrag, den die Vorgängerorganisation IG Chemie, Papier, Keramik bereits im Jahre 1977 abgeschlossen hat. Wir haben uns um diese Belange bereits vor über 30 Jahren gekümmert.

## DIE FRAGE DER SPRACHE – AUCH EINE FRAGE DER WERTSCHÄTZUNG?

Also, für uns ist das klar: Wir sagen eindeutig, dass alle, die in Deutschland bleiben wollen, Deutsch lernen müssen. Da geht kein Weg daran vorbei. Andererseits muss auch die Pflege der Muttersprache einen hohen Stellenwert haben. Wir unterstützen alles, was in dieser Richtung läuft.

Man muss nicht unbedingt die Muttersprache aufgeben. Im Gegenteil: Heutzutage ist es in der globalisierten Welt besonders wichtig, mehrere Sprachen zu sprechen. Zwei sind das Minimum, drei oder vier wären noch besser. Insofern kann unsere Politik nur darauf gerichtet sein, dass man die Mehrsprachigkeit unterstützt.

Und wir haben, das habe ich bereits vorhin erwähnt, als einzige Gewerkschaft noch Publikationen in mehreren Sprachen. Das geschieht einerseits, weil wir wissen, dass es noch Kolleginnen und Kollegen gibt, die der deutschen Sprache nicht so mächtig sind, andererseits sehen wir das als ein Zeichen von Wertschätzung unsererseits ihnen gegenüber. Für uns ist es wichtig, dass wir mit den Menschen mit allen unseren Mitgliedern im Dialog bleiben. Deswegen heißt unser mehrsprachiges Infoblatt ja auch „Dialog“.



06

# GELDVERDIENEN ODER WEITERBILDEN?

MOTIVATION DURCH ERNST GEMEINTE STRATEGIEN UND KAMPAGNEN



**„Deutsch am Arbeitsplatz‘ wäre zum Beispiel eine für beide Seiten nützliche Initiative, wobei die Beschäftigten sicher viel motivierter daran teilnehmen würden, wenn die Kurse während der Arbeitszeit stattfinden würden!“**

**NAFIZ ÖZBEK**

**IG Metall Vorstand,  
Ressortleiter Migration**

**O**bwohl der Betrieb ein Ort auch der sozialen Beziehungen ist, ist die Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen in erster Linie vom Betriebsablauf (störungsfreie, effektive, profitable Produktion oder Dienstleistung) bestimmt. Dieser Ablauf wird nicht selten von oben nach unten diktiert.

## UM ZU ÜBERLEBEN ...

Motivation ist außerdem abhängig von Zielen und Erwartungen der einzelnen Personen. Zum Beispiel: Wenn meine Motivation von „Gerechtigkeit“ abhängig ist, ich aber täglich das Gegenteil erlebe, bin ich eher geneigt, mich für die Gewerkschaftsarbeit motivieren zu lassen. Ist dagegen meine Motivation nur auf „Geldverdienen, so schnell wie möglich“ gerichtet, lasse ich mich eher auf „Kompromisse“ der Arbeitgeberseite ein, ohne mir weitere Gedanken über Weiterbildung zu machen.

Es bedarf hier sicher keiner weiteren Erklärung, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmende (besser wäre zu sagen: Unternehmer und abhängig Beschäftigte) gegensätzliche Motivationen haben. Ich kenne wenig abhängig beschäftigte Migranten und Migrantinnen, die „motiviert“, also aus freiem Willen, zur Arbeit gehen. Ich vermute, bei weit über der Hälfte der Fälle ist die Triebkraft der Motivation schlichtweg das Geldverdienen, um zu überleben. Da die Arbeit in all ihren Facetten – auch in Sachen Weiterbildung – in unserem Wirtschaftssystem nach wie vor fremdbestimmt ist, gilt, dass Menschen geneigt sind Motivationen zu einer zivilen, demokratischen Gesellschaft erst außerhalb der Betriebe zu entwickeln.

## GERECHTIGKEIT, VERTRAUEN UND ANDERE STRUKTUREN

Jenseits dieser allgemeinen Feststellung ein paar praktische Hinweise bezogen auf die Betriebe:

- Migrantinnen und Migranten fühlen sich in der Regel weder in den Betrieben noch in der Gesellschaft von der Mehrheitsgesellschaft (von ihren deutschen Arbeitskolleginnen und Kollegen und den Vorgesetzten) akzeptiert,
- Die Benachteiligungen, Ausgrenzungen, Diskriminierungen in vielen Bereichen des Lebens führen dazu, dass sich große Teile von Migrantengruppen in die vermeintliche oder tatsächliche „eigene“ Kultur oder Religion zurückziehen. Das gilt insbesondere für Migrantengruppen mit islamischer Religionszugehörigkeit. Hier aber erleben sie ein weiteres Mal, dass es weit mehr Trennendes als Verbindendes zwischen den Kultur- und Religionskreisen gibt und es eine „falsche Motivation“ ist, sich im Betrieb oder in der „feindlichen“ Gesellschaft integrieren zu lassen. Wichtig daher: Diese Menschen müssen mit ihrer Andersartigkeit und all ihren Sorgen ernst genommen werden.
- Gerade dann, wenn es in den Betrieben um Qualifizierung und Weiterbildung geht, können Migranten und Migrantinnen besser motiviert werden, wenn zielgerechte Kampagnen dafür installiert und konsequent umgesetzt werden. Denkbar wäre beispielsweise eine Kampagne in der Art: „Mehr Geld? Geht über mehr Wissen! Qualifiziere dich.“ Denn das Geld zieht als Motivation besser als alles andere. Die IG Metall hat in jedem Tarifbezirk Qualifizierungstarifverträge, die umgesetzt werden sollen. Es gehört auch zu meiner Erfahrung: In dem betrieblichen Wettbewerb kommen Migranten und Migrantinnen fast immer zu kurz, nicht nur deshalb, weil die Geschäftsleitungen dies verhindern. Es sind oft betriebliche Strukturen, wozu auch Interessenvertretungen gehören.
- Die zweite und noch besser die dritte Generation von Einwanderern ist sich der Bedeutung der Qualifizierung und Weiterbildung mehr bewusst. Es gibt daher in den Betrieben eine zunehmende Zahl von gut ausgebildeten, qualifizierten Führungskräften unter den Migrantinnen und Migranten. Dies soll jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass wir insgesamt einen großen Nachholbedarf bei der Gleichbehandlung durch Qualifizierung haben.
- Die Potenziale können am besten über betriebliche Umfragen dargestellt werden. Fragen Sie doch jede/n einzelne/n Beschäftigte/n des Betriebes nach seinen/ihren Qualifikationsbedürfnissen. Orientieren Sie sich dabei durchaus an den Qualifikationsanforderungen des Betriebes. Aber: Auch die Wünsche und Erwartungen der Beschäftigten und Betriebsräte müssen mit berücksichtigt werden. „Deutsch am Arbeitsplatz“ wäre zum Beispiel eine für beide Seiten nützliche Initiative, wobei die Beschäftigten sicher viel motivierter daran teilnehmen würden, wenn die Kurse während der Arbeitszeit stattfinden würden!

Schon diese wenigen Beispiele zeigen: Die seit fünf Jahrzehnten dauernde Ignoranz und Überheblichkeit der Mehrheitsgesellschaft gegenüber Einwanderern und ihren Familien hat tiefe Spuren im gegenseitigen Vertrauensverhältnis hinterlassen. Eine Quelle dieser Vertrauensstörung ist leider auch der Betrieb. Um diese Spuren zu beseitigen bedarf es einer ernst gemeinten Strategie – gerade in den Betrieben.

## „ICH WERDE BESSER“ – TARIFVERTRAG ZUR QUALIFIZIERUNG: EIN KONZEPT MIT VORBILDCHARAKTER

„Viele Menschen mit anderer Staatsangehörigkeit oder Migrationshintergrund fristen im Erwachsenenalter häufig in an- und ungelernten Tätigkeiten ihr Dasein. Deshalb sind sie stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Unser Qualifizierungstarifvertrag bietet eine gute Basis, betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen zu starten mit dem Ziel, Migrantinnen und Migranten zu qualifizieren und somit zu sicheren Arbeitsplätzen zu verhelfen“, so Oliver Burkhard, ehemals Bereichsleiter Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall, nun IG Metall Bezirksleiter NRW.

Der Tarifvertrag regelt die Verfahren der betrieblichen Weiterbildung. Er legt fest, dass Betriebsräte eine jährliche Planung der Arbeitgeber über anstehende technische und/oder organisatorische Veränderungen (beispielsweise neue Maschinen, Umstrukturierungen von Abteilungen, neue Arbeitsabläufe etc.) erhalten. Dabei sind die Auswirkungen auf die Beschäftigten darzustellen. Der notwendige und zukünftige Qualifizierungsbedarf und die sich daraus ergebenden Qualifizierungsmaßnahmen sind dem Betriebsrat mitzuteilen und mit ihm zu beraten. Auf der Basis der geplanten Veränderungen sind mit jedem Beschäftigten individuelle Qualifizierungsgespräche zu führen, um die konkreten Qualifizierungsbedarfe und -maßnahmen zu erfassen.

Der Tarifvertrag sieht insbesondere auch vor, dass die besonderen Belange von älteren, an- und ungelernten sowie Teilzeit-Beschäftigten berücksichtigt werden. Da häufig immer noch viele Migrantinnen und Migranten eher geringe Qualifikationen haben und in der Vergangenheit auch meist nicht im Zentrum betrieblicher Weiterbildungspolitik standen, bietet diese Regelung einen Ansatzpunkt zur Förderung, den es zu nutzen gilt.

Nur wenn die Qualifikationen der Beschäftigten ausreichen, um anstehende und zukünftige Aufgaben zu erfüllen, wird auch die Innovations- und Zukunftsfähigkeit der Betriebe unterstützt und gefördert. Und dass Qualifizierung die Beschäftigten vor Arbeitslosigkeit am besten schützt wissen inzwischen alle.

(Quelle: Ausschnitt aus einem Kommentar von Oliver Burkhard in der Broschüre IGMigration, Juni 2006)

---

### Was tut der Tarifvertrag?

---

### Besondere Berücksichtigung der Älteren, An- und Ungelernten

---

### Hintergrund: Schutz vor Arbeitslosigkeit

---

# QUALIFIZIERUNG?

„DIE MENSCHEN, DIE ES BRAUCHEN, KOMMEN DA NICHT REIN!“

**SONJA MARKO**

**Bereichsleiterin Migration, ver.di  
Bundesvorstand**

**„So ist zu beklagen, dass es einen eklatanten Mangel an Weiterbildung gerade für die Menschen gibt, die den höchsten Bedarf an Qualifizierung haben!“**



**T**rotz Sensibilisierungsmaßnahmen, Integrationsgipfel, Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz – noch immer verharren sehr viele Migrantinnen und Migranten in schlechten Arbeitsbedingungen und können deshalb kaum durch Kommunikationsbemühungen erreicht werden. Sagt Sonja Marko und erklärt, warum: „Die Busfahrer oder Reinigungskräfte haben eben keine E-Mail am Arbeitsplatz. Sie und viele andere Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten in Strukturen, die es verhindern, sie zu informieren, geschweige denn, zu motivieren.“

Hier fehlt es also seitens der ausländischen Arbeitnehmenden an Informationen und seitens der Arbeitgeber wohl auch am Interesse daran, die notwendigen Informationen an die richtigen Zielgruppen heranzubringen. Im Gegenteil: 80 % der Kosten für Weiterbildung werden an die vergeben, die ohnehin schon über die besten Qualifikationen verfügen. Alle anderen müssen sich die restlichen 20 % der Gelder teilen, meint Sonja Marko. „So ist zu beklagen, dass es einen eklatanten Mangel an Weiterbildung gerade für die Menschen gibt, die den höchsten Bedarf an Qualifizierung haben!“

Für diejenigen also, die bisher nicht in anständige Arbeitsbedingungen gekommen sind, werden kaum Möglichkeiten geschaffen, sich weiterzuentwickeln und da hinauszukommen.

**„WIR BRAUCHEN NICHT NOCH MEHR GABELSTAPLERFÜHRERSCHEINE!“**

Was getan werden müsste:

- Betriebe, die im europäischen Durchschnitt in Bezug Weiterbildung schlecht abschneiden, müssen mehr tun! Sie müssen mehr Verantwortung übernehmen.
- Durchaus in Kooperationen zwischen Betrieben und Bundesagentur müssten vernünftige, das heißt mittelfristige und langfristige Perspektiven für Menschen mit geringen Qualifikationen entwickelt werden. „Wir brauchen nicht noch mehr Gabelstaplerführerscheine!“
- Auch in Menschen jenseits des 35. Lebensjahres muss investiert werden!
- Im Rahmen von europäischen Regelungen muss die Weiterbildung so betrieben werden, dass Qualifikationen im gesamten EU-Raum anerkannt werden.

Ausschnitt aus dem Vortrag:

### **„WISSENSMANAGEMENT FÜR MIGRANTINNEN. ANNÄHERUNGEN AN EIN MEHRDIMENSIONALES PROBLEM“**

Von Sonja Marko

Ein Blick auf die Lage von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund zeigt deutliche Unterschiede zu der Lage der deutschen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Migrantinnen und Migranten sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Ihr Anteil an den Erwerbslosen liegt etwa doppelt so hoch wie der der deutschen Bevölkerung. Die Tendenz ist steigend. Die junge Generation der Menschen mit Migrationshintergrund erreicht die erforderlichen Qualifikationen, sei es als Schulabschluss, sei es als Berufsabschluss für den Arbeitsmarkt nicht.

Diesen Befund können wir in fast allen EU-Staaten in unterschiedlich dramatischer Ausprägung feststellen. Auch die arbeitsmarktpolitischen Vorzeigeländer Niederlande und Dänemark sind hier keine Ausnahme.

- Migranten und Migrantinnen arbeiten überwiegend in Berufen mit einfachen oder mittleren Qualifikationsanforderungen und/oder schlechtem Sozialprestige.
- Vorhandene Kompetenzen und Qualifikationen sind nutzlos, da sie in Deutschland unzureichend bis gar nicht anerkannt werden.
- Sie haben einen schlechteren Zugang zu betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungsangeboten. Ein Schicksal, das sie mit gering qualifizierten deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern teilen. Faustregel: 80 Prozent aller betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen kommen den 20 Prozent besser- und hochqualifizierten Beschäftigten in den Betrieben zugute.
- Vorurteile verhindern selbst bei guter Qualifizierung den Zugang zu vorhandenen Arbeitsplätzen.

Diese Entwicklung betrieblicher Modernisierungsstrategien wird absehbar die Chancen für viele Menschen mit Einwanderungshintergrund in der Arbeitswelt weiter verschlechtern. Es stellt sich die dringende Frage, wie Reorganisationsprozesse gestaltet werden können, um die gleichberechtigte Teilhabe von Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund zu gewährleisten, und darüber hinaus vorhandene Defizite abzubauen. Dazu ist ein genauer Blick auf die betriebliche Realität vonnöten. Neue und unkonventionelle Wege können Perspektiven eröffnen:

- Die Einstellungspraxis in den Betrieben und vor allen Dingen in den Verwaltungen muss verändert werden.
- Wichtig ist eine genaue Analyse der vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen: Kompetenz = subjektive Fähigkeit bezogen auf Tätigkeiten, Qualifikation = sozial anerkannte Kompetenz bezogen auf Anforderungsprofile (siehe dazu Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg, Fachtagung, Potenziale von Zuwanderern in Weiterbildung und Arbeitsmarkt vom 30.11.2000).
- Neubewertung von „nebenbei“ geleisteten Fähigkeiten, z.B. Dolmetscherdienste von Krankenschwestern und Helferinnen für Patienten in Krankenhäusern. So gibt es zum Beispiel in Hamburg Bemühungen, diese Dolmetscherleistung, die ja oft genug auch noch eine kulturvermittelnde ist, zu dem Beruf Gesundheitsdolmetscher/in aufzuwerten.
- Konzepte entwickeln, wie aus Kompetenzen zertifizierte Qualifikationen werden können.

Das Weißbuch der EU „Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“ hat dazu Vorschläge gemacht. So sollte in der EU jeder, der sich Fähigkeiten über Erfahrung angeeignet hat, sich diese zertifizieren lassen. In Großbritannien hat der Gesetzgeber dazu bereits Grundlagen beschlossen. Mit dem System APEL (Accreditation of Prior Experiential Learning, Anerkennung von früher erworbenem Erfahrungswissen) können in einem Test- und Prüfungsverfahren mit Begleitung von Mentoren Qualifikationen durch Erfahrungen in der Praxis zertifiziert werden.

---

**Warum ist Wissensmanagement für MigrantInnen in der Erwerbsarbeit ein lohnendes Thema?**

---

**Welche Ursachen sind für diese alarmierende Situation verantwortlich?**

---

**Lernen wird zum integralen Bestandteil umfassender Modernisierungs- und Reorganisationsmaßnahmen in den Unternehmen (J. Frerichs)**

---

### **Gestaltungsanforderungen an die Sozialpartner**

Für eine gezielte und differenzierte Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund auf dem Weg zum lernenden Unternehmen sprechen nicht nur gesellschaftliche und langfristige ökonomische Vernunft, sondern auch klare rechtliche Vorgaben, die mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) inzwischen in ein Gesetz eingeflossen sind. Hier sind eindeutig geregelt:

- die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie für den beruflichen Aufstieg, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen,
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen
- der Zugang zur Berufsberatung, Berufsbildung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung sowie Umschulung und praktischen Berufserfahrung

Spätestens jetzt wird Gleichbehandlung zum gewerkschaftlichen „Kerngeschäft“.

---

### **Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner**

Bei den Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner stehen seit den 1980iger-Jahren in Deutschland antidiskriminierende Strategien im Vordergrund. Sie waren und sind oftmals betriebliche Antworten auf das gesellschaftliche Klima von offener Diskriminierung und gesellschaftlicher Ausgrenzung. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts treten neue und weitergehende Akzente der Gleichstellungspolitik (siehe AGG) hinzu.

Jetzt muss es darauf ankommen, die Partizipationschancen auch wirklich gezielt zu verbessern. Neben den Managementstrategien zur Gleichstellung, wie zum Beispiel Mentoring und Diversity Management brauchen wir Gestaltungsinstrumente, die den Betroffenen Rechtsansprüche sichern. Dazu gehören unverzichtbar Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.

Zielsetzung aller Regelungsinstrumente muss die Überwindung der Gefahren sein, die Martin Baethge und Volker Baethge-Kinsky in ihrer Studie „Arbeit – die zweite Chance – zum Verhältnis von Arbeits Erfahrung und lebenslangem Lernen“ beschreiben:

„Die Gefährdungen liegen darin, dass sich Segmentierungen zwischen unterschiedlichen Qualifikations- und Beschäftigungsgruppen verstärken ... Es könnte zu einer doppelten Privilegierung der Gruppen mit guter Ausbildung und lernförderlichen Arbeitsplätzen und einer doppelten Deprivierung derjenigen kommen, die auf der Basis schlechter Ausbildung und wenig lernförderlicher Arbeitsumgebung die notwendigen Kompetenzen für lebenslanges Lernen nicht entwickeln bzw. nachholen können.“

# MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AUS RUSSLAND

DIE UNBEKANNTE ZIELGRUPPE?



**„Wir betrachten die Mitglieder unserer Zielgruppe nicht als ‚die Russen‘, sondern wir bemühen uns jeden Einzelnen als Individuum wahrzunehmen, um ihm oder ihr hierdurch das Gefühl geben zu können, anerkannt und respektiert zu werden. Wir wollen nicht über unsere Klienten zu reden, sondern mit ihnen.“**

**JOACHIM UND REGINA HOCHDÖRFER**

**Phoenix Köln e.V.**

## WER ODER WAS IST PHOENIX?

**P**hoenix ist aus rechtlicher Sicht ein gemeinnütziger eingetragener Verein. Phoenix ist eine Migrantenselbstorganisation und als interkulturelles Zentrum anerkannt. Satzungsgemäß befasst sich Phoenix mit der Integration Russischsprachiger aus den Gebieten der ehemaligen GUS-Staaten.

Im Rahmen seiner Integrationsbemühungen bietet Phoenix Veranstaltungen und Kurse aus den Bereichen Kultur, sprachliche Weiterbildung, Gesundheit, Kinderförderung, Jugendförderung, Elternarbeit sowie Arbeit und Soziales an.

Zu diesem Bereich Arbeit und Soziales ist zu sagen, dass Phoenix von der ARGE Köln mit der Tätigkeit einer Jobbörse beauftragt wurde. Vom Grundsatz her waren die Jobbörsen ursprünglich nach räumlichen Bereichen aufgeteilt und hiernach richtete sich deren Zuständigkeit. Phoenix ist in Köln eine der wenigen so genannten „Zielgruppen-Jobbörsen“, das heißt, unser Tätigkeitsgebiet ist nicht auf bestimmte Bereiche Kölns eingegrenzt, sondern umfasst das gesamte Stadtgebiet und hier eben die Russischsprachigen, wobei bezüglich der Begrifflichkeit nicht immer 100 % Klarheit besteht.

Unsere Mitarbeiter sind – von wenigen Ausnahmen abgesehen – russische Muttersprachler.

## WIR KENNEN DIE MENTALITÄT: RUSSISCHSPRACHIGE MENSCHEN AUS DEN EHEMALIGEN GUS-STAA TEN

Zunächst einmal möchte ich darlegen, wer überhaupt zu unserer Zielgruppe gehört und in diesem Zusammenhang muss ich von Schwierigkeiten schildern, die wir in diesem Zusammenhang bei der satzungsmäßigen Festlegung bzw. Bestimmung der Zielgruppe bei Gründung des Vereins gehabt haben. Zunächst einmal schien alles ganz einfach: Wir wollten uns um die „Russen“ bemühen. Dabei wird schon deutlich, dass man sich auch als mit dem Thema befasster Mensch sehr leicht vom

üblichen deutschen Sprachgebrauch und vom Sprachgebrauch der Medien anstecken lässt („die Russen kommen!“). Aber wer sollte mit diesem Begriff eigentlich bezeichnet werden?

Unsere Tätigkeit sollte natürlich auch für Balten, Tschetschenen, Georgier und andere gelten. Ich muss gestehen, wir haben das Problem bis zum heutigen Tage noch nicht vollständig gelöst; hierzu besteht allerdings auch keine Notwendigkeit.

Eines möchte ich aber von vorneherein klarstellen: Wir sind ausschließlich für diese Bevölkerungsgruppe da, die ich gerade näher beschrieben habe. Ausschließlich in diesem Bereich sehen wir unsere Kompetenz. Für andere Zuwanderungsgruppen, die sicherlich auch aktive Hilfe im Rahmen ihrer Integrationsbemühungen benötigen, haben wir diese Kompetenz nicht, da letztere gerade auf der gemeinsamen Herkunft aus den ehemaligen GUS-Staaten beruht.

Wenn Sie mich jetzt fragen, warum wir den Tätigkeitsbereich von Phoenix derart einengen, dann stellt die Antwort auf diese Frage im Grunde genommen auch schon den Kern meines Aufsatzes dar: Bei den Russischsprachigen halten wir uns für kompetent, da wir deren Mentalität kennen, weil wir die Lebensumstände kennen, aus denen diese Leute zu uns gekommen sind und weil wir aus eigener Erfahrung wissen, mit welchen konkreten Schwierigkeiten sie hier in Deutschland zu kämpfen haben. Dies lässt sich nicht ohne Weiteres auf andere Ethnien übertragen. Um auf dem Markt erfolgreich zu sein, müssen wir bessere Arbeit leisten als andere Jobbörsen oder Vereine, die sich mit der Integration beschäftigen, und das können wir nicht, wenn wir uns im Rahmen unserer Arbeit verzetteln. Wir bieten also letztendlich Qualität durch Spezialisierung auf eine bestimmte, überschaubare Gruppe von Menschen.

Ich bitte also im Folgenden zu berücksichtigen, dass das, was ich ihnen jetzt zu unserer Gruppe erzähle, nicht ohne Weiteres auf andere Migrantengruppen übertragbar ist.

### **DIE BESONDERHEITEN UNSERER ZIELGRUPPE: HERKUNFT AUS EINEM VIELVÖLKERSTAAT**

Positiv ist zunächst einmal anzumerken, dass die Menschen in der ehemaligen Sowjetunion wesentlich früher als das in westlichen Ländern der Fall war mit der Frage von Integration konfrontiert wurden. Stellen Sie sich bitte nur die unterschiedlichen Völkergruppen wie zum Beispiel Balten, Moldawier, Georgier und Tschetschenen vor, die innerhalb der Sowjetunion alle zusammen gelebt haben.

Mit Arbeitslosigkeit wurden diese Menschen in ihren Heimatländern niemals konfrontiert, genauso wenig wie mit Arbeitssuche oder Bewerbungen. Diese Fragen tauchten erstmals nach der Migration nach Deutschland auf in einem Land, das für die Meisten sehr fremd war und dessen Sprache sie in der Regel nicht beherrschten.

### **VÖLLIG ANDERE ERFAHRUNGEN MIT DEMOKRATIE UND BÜROKRATIE**

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass bei unserer Zielgruppe zumeist keinerlei Demokratieverständnis vorhanden ist. Woher sollte dies auch kommen? Man durfte in der ehemaligen Sowjetunion keine eigene Meinung haben oder diese zumindest nicht öffentlich äußern.

Eigeninitiative, in Deutschland ein ganz wichtiger Punkt für eine erfolgreiche Integration, war im Gebiet der ehemaligen GUS-Staaten teilweise sogar unter Strafe gestellt. So besteht auch kaum Verständnis für die hiesige Bürokratie und den Verwaltungsaufbau (zum Beispiel in Bezug auf Kontoauszüge oder Kündigungen).

Dies sind also die Voraussetzungen, mit denen unsere Zielgruppe nach Deutschland gekommen ist und nichtsdestotrotz hatten und haben diese Menschen bei ihrer Einreise große Erwartungen an ihr zukünftiges Leben in einem fremden Land. Dabei haben sie der neuen Heimat immer sehr großen Respekt und Anerkennung entgegengebracht! Schließlich soll Deutschland das neue Heimatland sein; an eine Rückkehr in die russische Heimat hat zunächst einmal niemand gedacht.

### **ENTTÄUSCHUNGEN ...**

Sehr oft wurden die Erwartungen unserer Zielgruppe allerdings heftig enttäuscht. Es gibt nicht genug Arbeit und wenn, dann nur ganz selten in dem erlernten Beruf. In diesem Zusammenhang muss man das Stichwort der Anerkennung von ausländischen Ausbildungen und Abschlüssen erwähnen. Mir persönlich sind sehr viele Fälle bekannt, in denen die Ehefrauen erheblich schneller Arbeit ge-

funden haben (Putztätigkeit), als ihre Ehemänner, was dann wiederum zu innerfamiliären Konflikten geführt hat.

Hinzu kommt, dass die Akzeptanz der Russischsprachigen in der deutschen Gesellschaft bedauerlicherweise nicht so war, wie man sich das eigentlich wünschen würde. Jeder, der die Medien hier einmal aufmerksam durchforstet, wird feststellen, dass bei Artikeln, die sich mit Alkoholstraftaten oder Kriminalität im Allgemeinen befassen, die osteuropäische Herkunft der Betroffenen erheblich stärker betont wird, als wenn es zum Beispiel bei der Olympiade um den Gewinn von Medaillen ging.

Die von uns betreuten Migrantinnen und Migranten haben sehr häufig schlechte Erfahrungen mit den deutschen Behörden, den Arbeitsämtern und den ARGEen gemacht. Dementsprechend herrschen oft Frustration und Resignation vor.

### **... SCHEITERN?**

Insgesamt gibt es sicherlich zahlreiche Menschen aus Osteuropa bzw. aus den ehemaligen GUS-Staaten, deren Integration in Deutschland als gelungen betrachtet werden kann. Bei dem weitaus größeren Teil der russischen Migranten ist die Integration allerdings noch nicht vollzogen. Die Politik spricht in diesem Zusammenhang gerne von einem „Scheitern der Integration“; ich wehre mich eigentlich gegen diesen Begriff, weil er so etwas Endgültiges und nicht mehr Nachholbares in sich trägt.

Wie auch immer: Sehr häufig befinden sich diese Menschen in einer Art Teufelskreis: Keine Sprache – keine Arbeit – kein Geld – keine Kontakte zu Einheimischen – Frustration und Enttäuschung.

### **VERTRAUEN UND AKZEPTANZ: WIE GEHT PHOENIX AN DIE ZIELGRUPPE HERAN?**

In dem vorher beschriebenen Zustand – oder besser in der vorher beschriebenen Verfassung – kommen diese Leute dann zu uns

- entweder durch Zuweisung durch die ARGE oder
- die Betroffenen werden zunächst durch andere Angebote von Phoenix auf uns aufmerksam und stellen dann fest, dass wir auch Leistungen im Bereich Arbeitsvorbereitung und Arbeitsvermittlung anbieten.

Um die zweifellos vorhandenen Ressourcen der Migrantinnen und Migranten ausschöpfen zu können ist zunächst einmal wichtig, dass diese Menschen uns Vertrauen schenken. Dabei betrachte ich Vertrauen als eine positive Einstellung, die auf positiven Erwartungen beruht. Wir haben nun den Vorteil, dass uns zwar nicht immer, aber grundsätzlich doch ein Vertrauensvorschuss entgegengebracht wird. Dieser Vertrauensvorschuss beruht zunächst einmal darauf, dass unsere Mitarbeiter und die Migranten und Migrantinnen, die wir betreuen, über dieselben Wurzeln und dieselbe Muttersprache verfügen.

### **NICHT ALLES IST MÖGLICH**

Aufgrund dessen wird die Rolle von Phoenix von den Migranten aber auch häufig missverstanden. Wir sind in der Vergangenheit schon öfter mit Erwartungen konfrontiert worden, die wir aufgrund unserer „Sandwich-Position“ nicht erfüllen können. Dann haben unsere Kunden nicht erkannt oder sie wollen nicht erkennen, dass wir letztendlich im Auftrag der ARGE tätig sind und uns nicht mit ihnen, unseren Kunden, gegen die ARGE verbünden können. Wir müssen dann sehr klar darlegen, dass wir unseren Kunden Leistungen, die durch die Vorgaben der ARGE nicht gedeckt sind, nicht zukommen lassen können.

Gleichzeitig müssen wir aber darauf bedacht sein, den Vertrauensvorschuss nicht wieder zu verspielen und vielmehr dieses Vertrauen weiter auszubauen.

Das Vertrauen der Kunden soll letztendlich in drei Richtungen gehen:

- Vertrauen in die Person des bei uns tätigen Beraters
- Vertrauen in Phoenix als Institution
- Vertrauen in unser Leistungsangebot.

Wir möchten bei unserer Klientel ein „Wir-Gefühl“ erwecken und ihnen ein positives Lebensgefühl zurückgeben.

## EINGEHEN AUF INDIVIDUALITÄT

Wie gehen wir konkret vor? In einem individuellen Erstgespräch bringen wir zunächst einmal den Lebenslauf und insbesondere auch die berufliche Vorbildung (Schulabschlüsse, Universitätsabschlüsse) in Erfahrung. Ein weiterer Schwerpunkt gilt dann den Vermittlungshemmnissen. Diese gibt es auch in anderen Migrantengruppen, zum Beispiel:

- fehlende oder schlechte Sprachkenntnisse,
- gesundheitliche Probleme,
- lange Arbeitslosigkeit

Hinzukommen jedoch noch solche Vermittlungshemmnisse, die gehäuft bei unserer Zielgruppe vorhanden sind, wie zum Beispiel Alkoholprobleme, die dann natürlich auch zu gesundheitlichen Schwierigkeiten oder zu Sozialproblemen innerhalb der Familie führen. Weiterhin, aber auch schwerpunktmäßig, die Anerkennung von Vorausbildungen, Abschlüssen, wie ich sie oben genannt habe. Phoenix hat gerade in Zusammenarbeit mit der ARGE und dem Berufsförderungswerk ein so genanntes Lehrerprojekt initiiert.

Im Rahmen dieses Profiling sind wir natürlich auch bemüht die Stärken des Einzelnen herauszuarbeiten und in der Folgezeit gezielt zu fördern. Auf diesem Wege wollen wir die Integrationschancen und insbesondere die Chancen auf Arbeit gezielt steigern.

Nach diesem Profiling werden dann passgenaue Maßnahmen für den Einzelnen erarbeitet. Dabei legen wir großen Wert darauf, die Ressourcen, die der Einzelne mitbringt, genau zu erfassen. Nach unserem Verständnis sollten zum Beispiel Qualifikationen, auch wenn sie im Ausland erworben wurden, hier nutzbringend eingesetzt werden. Andere Länder haben uns das bereits vorgemacht.

Bei der Ausarbeitung dieser Maßnahmen kommt uns zugute, dass wir auf der einen Seite die Zielgruppe als solche wesentlich besser einschätzen können, als die „traditionellen“ Jobbörsen. Auf der anderen Seite profitieren wir von unserer Einbindung in das Soziale Kölner-Hilfesystem, gerade wenn es um die Behebung von Vermittlungshemmnissen geht. Hiermit meine ich die Zusammenarbeit mit Ärzten, privaten Arbeitsvermittlern, Wohnungsfirmen, städtischen Institutionen.

Wir betrachten die Mitglieder unserer Zielgruppe nicht als „die Russen“, sondern wir bemühen uns jeden Einzelnen als Individuum wahrzunehmen, um ihm oder ihr hierdurch das Gefühl geben zu können, anerkannt und respektiert zu werden.

Wir wollen nicht über unsere Klienten reden, sondern mit ihnen.

## AUF AUGENHÖHE

Im Rahmen unserer Vermittlungsbemühungen geben wir z.B. nicht einseitig von oben herab vor, welche Maßnahmen für den einzelnen Aspiranten aus unserer Sicht gut sind; vielmehr erarbeiten wir das erforderliche Hilfesystem gemeinsam mit dem jeweiligen Aspiranten.

Bei diesem Dialog hilft uns, dass die meisten unserer Mitarbeiter ebenfalls einen Migrationshintergrund vorweisen können. Dadurch wirken sie in den Augen unserer Klienten glaubwürdiger, weil sie die Probleme, mit denen unsere Klienten zu tun haben, für sich selber schon gelöst haben.

In diesem Zusammenhang versuchen wir und unsere Mitarbeiter als Vorbilder und Leitfiguren zu dienen, die den Nachfolgenden zeigen, dass die Integration tatsächlich möglich ist.

Wir werden von unserer Zielgruppe akzeptiert. Dies führt nach unserem Dafürhalten zu einem größeren Vertrauen, als dies andere Jobbörsen genießen.

Wir sind selbstverständlich auch immer bemüht, innerhalb der deutschen Gesellschaft Imagewerbung für unsere Zielgruppe zu machen und insbesondere auch den Ruf unserer Zielgruppe gezielt bei Arbeitgebern zu verbessern. Wir wollen eine Brückenfunktion zwischen den Migranten und der hiesigen Gesellschaft darstellen.

09

# WIR BRAUCHEN DRINGEND ZWEISPRACHIGE WEITERBILDUNGSANGEBOTE!

BILDUNGSBEAUFTRAGTE BILDEN BRÜCKENFUNKTION



„Der Berater, der jemandem eine Umschulung bewilligen muss, steht also für den Erfolg gerade und gehörig unter Druck. Wenn er dann einen Arbeitslosen vor sich sitzen hat mit Sprachproblemen, wird er ihm den Kurs lieber nicht genehmigen, auch wenn er oder sie vielleicht die nötige Qualifikation hat. Wir brauchen dringend zweisprachige Weiterbildungsangebote.“

**CEMALETTIN ÖZER**

**Geschäftsführer MOZAIK gGmbH,  
Bielefeld**

**D**a muss man erst einmal definieren, was mit Weiterbildungsangeboten gemeint ist. Es gibt da eine Dreiteilung: Weiterbildungsangebote bzw. Maßnahmen, die die Arbeitsagenturen anbieten, Weiterbildungsangebote, die in Betrieben angeboten werden und dann noch politische, soziale und sprachliche Weiterbildungsangebote. Und da muss man genau schauen.

Nein, es gibt zu wenige spezielle Angebote für Migrantinnen und Migranten. Aber auch da muss man wieder genau schauen, von welcher Gruppe Migranten man spricht. Sind es die mit Sprachproblemen oder ohne? Ich kann von meiner Seite aus sagen, es gibt für Menschen mit Migrationshintergrund und Sprachproblemen sehr wenig Angebote. Fast null. Es gibt zu wenig Angebote und dies sind meist die falschen.

Ja. Wenn sie sie kennen und auf sie zugeschnitten sind, ja. Die Leute, die Deutsch können, bekommen über das Internet, über Weiterbildungsbörsen, über die Agenturen, die Gleichstellungsstellen und Regionalstellen Flyer mit den Angeboten. Sie suchen ja auch danach.

Aber – mit Weiterbildung ist das so eine Sache. Die einen wollen sich weiterbilden und suchen nach Möglichkeiten. Andere muss man erst darauf bringen, sie motivieren, eine Weiterbildung zu machen. Diejenigen, die motiviert sind und keine Sprachprobleme haben, nutzen die Angebote. Aber diejenigen, die motiviert sind und Sprachprobleme haben, für die gibt es nicht viel. Auch wenn sie sie kennen: Das bringt ihnen nichts. Sie können ja nicht daran teilnehmen. Das muss man sich so vorstellen wie bei den Computerschulungen vor zwanzig Jahren: Da kamen die Männer mit Vorerfahrungen im IT-Bereich, aber die Frauen trauten sich nicht, Fragen zu stellen. So ist das in unserem Falle auch: Der Kursleiter spricht Deutsch, Hochdeutsch, alle Fachbegriffe sind auf Deutsch. Und die Migrantinnen und Migranten, die vielleicht gerade Deutsch als Alltagssprache verstehen, die begreifen die Kursinhalte nicht und sie trauen sich auch nicht, Fragen zu stellen – weil sie befürchten, den ganzen Ablauf aufzuhalten.

---

**Welche Weiterbildungsangebote nehmen Menschen mit Migrationshintergrund wahr?**

---

**Sind diese Angebote denn auf die Menschen mit Migrationshintergrund zugeschnitten?**

---

**Auf der anderen Seite, wie schaut es bei den Migrantinnen und Migranten selbst aus? Wenn sie die Angebote kennen: Nutzen sie sie auch?**

---

**Bedeutet dies, dass das Problem auch bei den Beratern vorherrscht, dass also auch dort Hochdeutsch gesprochen wird und so die Menschen mit Migrationshintergrund ebenfalls zu wenig erreicht werden?**

Ja, bei den Arbeitsagenturen ist das meistens der Fall, allerdings war es früher schlimmer als heute, es hat sich einiges getan.

Ein Beispiel sind Umschulungen und Weiterbildungsmaßnahmen bei Trägern. Da kommen die Leute in eine Gruppe hinein, die zwei Jahre lang arbeitet und insgesamt die Agenturen rund 100.000/200.000 Euro kosten. Jeder Teilnehmer, der abbricht, ist aus Sicht der Arbeitsagenturen „verschwendetes Geld“. Der Berater, der jemandem eine Umschulung bewilligen muss, steht also für den Erfolg gerade und gehörig unter Druck. Wenn er dann einen Arbeitslosen vor sich sitzen hat mit Sprachproblemen, wird er ihm den Kurs lieber nicht genehmigen, auch wenn er oder sie vielleicht die nötige Qualifikation hat. Wir brauchen dringend zweisprachige Weiterbildungsangebote.

---

**Woran liegt es, dass so viele Angebote an den Migrantinnen und Migranten vorbeigehen? Was steckt dahinter?**

Der Hauptgrund ist das Informationsdefizit. Viele Menschen mit Zuwanderungshintergrund wissen einfach nicht, welche Angebote es überhaupt gibt und welche Anbieter es gibt.

---

**Und warum sind die Beratungsangebote nicht besser auf die Bedürfnisse der Menschen zugeschnitten?**

Das liegt unter anderem an der generellen Richtlinie, dass die Amtssprache und damit auch die Kursprache Deutsch ist. Solange es noch genügend Kunden gibt, die diese Regel erfüllen, solange wird sich auch nichts ändern. Erst dann, wenn, sagen wir mal, für die Weiterbildungsangebote zu wenig Kunden da sind, wenn man neue Kunden suchen will oder muss, dann könnte sich das ändern.

---

**Ist das nicht schon soweit?**

Ja, ich denke schon. In der letzten Zeit gab es viele Kürzungen, viele Veränderungen. Schulungsmaßnahmen bei Trägern gibt es nur noch betrieblich und mit Bildungsgutscheinverfahren. Da muss man schon um die Kunden werben. Und wenn man mehr von dieser speziellen Gruppe gewinnen möchte, muss man auch die Angebote entsprechend anpassen.

---

**Wie viel wissen die Berater zum Beispiel in Arbeitsagenturen über die Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten?**

Zu wenig, ganz klar. Interkulturelle Kompetenz ist bis heute nicht Bestandteil ihrer Ausbildung. Erst in der letzten Zeit gibt es Fortbildungen auf diesem Gebiet. So langsam verbreiten sich interkulturelle Schulungen und Seminare, Sensibilisierungsmaßnahmen in den Agenturen, in den Einrichtungen des öffentlichen Dienstes. Das war vorher eher eine freiwillige Sache von engagierten Leuten, die das gemacht haben. Aber die große Masse der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst war mit diesen Themen nicht befasst. Sie haben oft nicht verstanden, warum es im Alltag am Arbeitsplatz mit Kunden Konflikte gibt, Streitereien und Ärger. Interkulturelle Kompetenz als Qualifikationsprofil für solche Stellen gab es noch nicht.

---

**Da haben Sie ja mit den Bildungsbeauftragten im Grunde eine Lücke geschlossen und eine Schaltstelle gefunden?**

Genau. Es war ja ein Beispiel für das Zusammenspiel von migrantenspezifischen Maßnahmen gegenüber interkultureller Öffnung. Solange die interkulturelle Öffnung von öffentlichen Diensten, also vielen Anbietern, nicht passiert, brauchen wir migrantenspezifische Angebote. Und deshalb haben wir als Träger auch immer nach Zwischenlösungen gesucht: Wie informiert man Migrantinnen und Migranten mit Sprachproblemen darüber, welche Angebote es bei den Regelberatungseinrichtungen gibt, die ihre Werbung auf Deutsch machen? Da ist diese Schaltstelle oder diese Brücke, die die Bildungsbeauftragten schließen. Bildungsbeauftragte sind die Menschen, die ehrenamtlich in Migrantenselbstorganisationen (MSO) arbeiten und von uns, also von MOZAIK dahingehend qualifiziert wurden, ihre ratsuchenden Mitmenschen über Beratungsangebote, Weiterbildungsangebote, Bewerbungen, Vorstellungsgespräche zu informieren und zu beraten.

---

**Und Sie können dann natürlich auch in ihren Sprachen informieren?**

Ja, und auch sagen, dass die Kurse auf Deutsch stattfinden und man diese Sprache sprechen muss, um daran teilnehmen zu können. Zumindest wissen sie dann, dass es solche Angebote gibt. Das motiviert dann auch einige, Deutsch sprechen zu lernen.

---

**Klappt das besser?**

In den Fällen, wo es mit Vertrauen zu tun hat, ganz bestimmt! Vertrauen und Glaubwürdigkeit sind da schon wichtige Kriterien.

---

**Wie ist denn im Moment der Stand der Dinge? Hat die Institution der MSO<sup>18</sup> Bildungsbeauftragten Erfolg?**

Wir haben ja 2008 einen Weiterbildungsinnovationspreis bekommen für die Qualifizierungsmodule für MSO-Bildungsbeauftragte. Dadurch hat sich diese Idee jetzt natürlich verbreitet. Und außerdem haben wir diese Idee der Bildungsbeauftragten an die Dachverbände der MSO weitergetragen. Auch das Interesse der Kommunen nimmt zu, dort möchte man verstärkt mit den Migrantenorganisationen zusammenarbeiten, ihre Angebote mit Bildungsthemen verknüpfen und die Bildungsbeauftragten mit einbeziehen. Wir haben mit der Stadt Bielefeld und der Stadt Düsseldorf Gespräche geführt, und auch Krefeld ist an diesem Thema interessiert. Es gibt auch noch andere Städte, Ausländerbeiräte, die das Thema bei uns anfragen.

Ein Traum wäre natürlich, dass es in jedem Bundesland ein Förderprogramm für niedrigschwellige Angebote gibt und womit man dann „Bewerbungcenter in Migrantenselbstorganisationen“ einrichten könnte. Technisch braucht man dafür nur einen PC mit Internetanschluss und Drucker. Und natürlich Personen, die als mehrsprachige Bewerbungsberater, als Honorarkräfte zur Verfügung stehen müssten. So ein Angebot bereitzustellen würde ca. 15.000 Euro im Jahr kosten. Bei Vermittlung eines Arbeitslosen in Arbeit hätte sich das sofort rentiert.

Nein, das kann man nicht schaffen. Ich denke, man könnte, so ist es auch in unserem MSO-Modell vorgesehen, in zum Beispiel fünf, sechs griechischen Vereinen gemeinsam ein Bewerbungcenter einrichten. Oder wie im Modell-Beispiel bei den italienischen Vereinen: Da gab es einen mobilen Bewerbungsberater, der von Verein zu Verein gezogen ist. Das ist zurzeit die Lösung, die unserer Meinung nach funktioniert. Die Strukturen sind noch nicht geöffnet. Und bis sie sich öffnen, brauchen wir solche migrantenspezifischen Übergangslösungen. Das ist nicht unbedingt der Königsweg. Der Königsweg wäre, dass Angebote von Bundesstellen und öffentlichen Stellen auch wirklich für alle Menschen mit und ohne Migrationshintergrund geeignet sind.

Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund wird zunehmen, 15 Millionen Menschen sind es derzeit. Bei den Kindern werden es bis zu 50 Prozent sein, je nach Größe einer Stadt. Irgendwann wird alles normal sein, aber es ist noch nicht soweit. Wir haben praktisch zurzeit die Zwischenlösung.

Ich finde, wir sollten erst mal Arbeitslosigkeit verhindern. In den Betrieben, in denen viele Menschen mit ausländischen Wurzeln arbeiten, die jedoch keine Ausbildung, keinen Abschluss haben, diese Personengruppe gilt es, als Erste höher zu qualifizieren. Damit sie erst gar nicht arbeitslos werden.

Mit arbeitsplatzbezogenen Angeboten, mit Deutschkursen und EDV-Schulungen. Nur sollten diese Kurse innerbetrieblich angeboten und auf Migranten zugeschnitten sein.

Auch weiterbildungsbegleitende Hilfen sowohl bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen als auch bei langjährigen externen Angeboten von Bildungsträgern wären wichtig. So ähnliche Angebote gibt es bereits für Jugendliche, die Ausbildungsbegleitenden Hilfen (AbH). Da geht es darum, dass Jugendliche, die eine Ausbildung anfangen und in irgendeinem Fach die Note 5 haben, bei der Arbeitsagentur eine ausbildungsbegleitende Hilfe beantragen können. Sie bekommen dann neben ihrer Ausbildung Nachhilfunterricht und sonstige Unterstützung, und zwar auch eine sozialpädagogische Begleitung. Die Jugendlichen müssen motiviert werden, auch bei Prüfungsvorbereitungen. Das alles übernehmen dann die Bildungsträger im Auftrag der Arbeitsagentur. Und so ein Angebot brauchen wir auch für die Weiterbildung. Damit ein Migrant bzw. eine Migrantin mit Sprachproblemen oder Prüfungsängsten trotzdem einen ganz normalen Kurs mit deutschen und ausländischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern bestehen kann, brauchen wir so eine weiterbildungsbegleitende Hilfe. So etwas sollte es übrigens nicht nur für Migrantinnen und Migranten geben, sondern für alle, die mit der Weiterbildung Probleme haben.

Generell wäre es jedoch wichtig, dass man die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den Unternehmen einen Qualifizierungsbedarf haben, mit in die Planung der Fort- und Weiterbildung einbezieht. Und nicht über die Köpfe der Menschen hinweg bzw. an ihnen vorbeiplant. Und in diesem Zusammenhang möchte ich noch einmal betonen, wie wichtig mehrsprachige Schulungsangebote sind.

„Der Migrationshintergrund der MSO-Bildungsbeauftragten und die Zugehörigkeit zur jeweiligen Migrantenselbstorganisation ermöglicht einen Bezug zu den Lebenswelten der Rat suchenden Migrantinnen und Migranten in ihrer „Community“. Sowohl Institutionen als auch Rat suchende Migrantinnen und Migranten haben somit eine zentrale Ansprechperson, an die sie sich wenden können. Auf der Seite der Migrantinnen und Migranten geht es z.B. um Hilfe im Hinblick auf Weiterbildung und Finanzierungsmöglichkeiten oder um Wege, im Ausland erworbene Zeugnisse anerkennen zu lassen. ... Institutionen wie z.B. Bildungs- oder Beratungsträger können mit Unterstützung der MSO-Bildungsbeauftragten Informationsveranstaltungen in den jeweiligen Migrantenselbstorganisationen anbieten. Oder sie lassen den Migrantenselbstorganisationen Informationsmaterialien zukommen, die durch die MSO-Bildungsbeauftragten verwaltet werden. Die Bedeutung von zentralen Ansprechpersonen in Migrantenselbstorganisationen ist sehr groß.“<sup>19</sup>

---

**Was wäre aus Ihrer Sicht ein wünschenswertes Ergebnis, was die Zukunft der Bildungsbeauftragten angeht?**

---

**Angegliedert an alle Migrantenselbstorganisationen im Land?**

---

**Was an Fort- und Weiterbildung wird denn am dringendsten gebraucht?**

---

**Womit?**

<sup>19</sup> Aus: „Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) an der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte. Konzept für Kommunen, ARGEn, Arbeitsagenturen sowie weitere Bildungs- und Beratungsträger – Erfahrungen aus der Modellregion Ostwestfalen-Lippe, herausgegeben von MOZAIK gGmbH

KOMMUNIKATION UND MOTIVATION:  
MENSCHEN MIT MIGRATIONS-  
HINTERGRUND AKTIV EINBEZIEHEN



GEFÖRDERT DURCH

das Bundesministerium des Innern, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und den Europäischen Sozialfonds.



Bundesministerium  
des Innern



Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium  
für Verkehr, Bau  
und Stadtentwicklung



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort



**HERAUSGEBER**

DGB Bildungswerk e.V.  
Vorsitzender: Dietmar Hexel  
Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich

**VERANTWORTLICH**

Für den Inhalt: Leo Monz, DGB Bildungswerk

**REDAKTION**

Barbara Siemes

**KOORDINATION**

Michaela Dälken, DGB Bildungswerk

**GESTALTUNG**

Gitte Becker

**DTP/REINZEICHNUNG**

Gerd Spliethoff

**FOTOS**

photocase (Titel)  
DGB Bildungswerk e.V. sowie privat

**DRUCK UND VERTRIEB**

Setzkasten GmbH, Düsseldorf

**ZUSCHRIFTEN/KONTAKT**

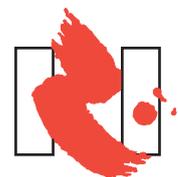
DGB Bildungswerk e.V.  
Bereich Migration & Qualifizierung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefon 02 11/43 01-1 41  
Telefax 02 11/43 01-1 34  
E-Mail [migration@dgb-bildungswerk.de](mailto:migration@dgb-bildungswerk.de)  
Internet <http://www.migration-online.de>

Düsseldorf, September 2008



**MIGRATION** 

Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort  
**Xenos**   
Lernen und Arbeiten in Vielfalt



**DGB BILDUNGSWERK**