



Gemeinschaftsinitiative
Equal

BGZ
Berliner Gesellschaft für
internationale
Zusammenarbeit mbH

Tagungsdokumentation

Fachtagung:

„Berufliche Integration von Migrantinnen
und Migranten in das Handwerk“

Durchgeführt durch: EQUAL Entwicklungspartnerschaft

ProInteCra

Professional *Int*egration of Immigrants in Skilled *Cra*fts



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Arbeit



Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und den Europäischen Sozialfonds

IMPRESSUM

„Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten in das Handwerk“

Dokumentation der Fachtagung

Durchgeführt durch: EQUAL Entwicklungspartnerschaft *ProInteCra-
Professional **I**ntegration of Immigrants in Skilled **C**rafts*

am 15.02.2005 in Berlin

Redaktion: *Michaela Goetsch, BGZ mbH*

Mitarbeit: *Liane Schulze, BGZ, Bernd Wehnert, HWK Aachen,
Dr. Lutz Wolter, abw Weimar*

Bezugsadresse: *BGZ Berliner Gesellschaft für internationale
Zusammenarbeit mbH
Pohlstr. 67, 10785 Berlin
Kontakt: info@bgz-berlin.de*

Die Dokumentation liegt als pdf- Datei vor und bei der BGZ angefordert n werden (www.bgz-berlin.de)

Inhaltsverzeichnis

• Programm der Tagung.....	03
• ProInteCra- das Projekt stellt sich vor.....	06
• Grußworte.....	09
○ <i>Susanne Ahlers</i> , Staatssekretärin für Arbeit der Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen	
○ <i>Stephan Schwarz</i> , Präsident der HWK Berlin	
○ <i>Dr. Hilde Hansen</i> , Geschäftsführerin der BGZ und ProInteCra-Koordinatorin	
• „Beitrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zur Bekämpfung von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt“- Beitrag von <i>Dr. Ute Heinen</i> , BMWA Input zur EQUAL- Wanderausstellung, <i>Iris Brackelmann</i> , BMWA.....	17
• Podiumsdiskussion „Handwerk in die Moschee-Lokale Netzwerke erfolgreich initiieren“.....	22
• Podiumsdiskussion „Networking Berlin- Lokales Netzwerk zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung erwachsener MigrantInnenim Handwerk	33
• Podiumsdiskussion „MigrantinnenPower“- Frauen mit Migrations hintergrund zu Führungskräften im Handwerk qualifizieren.....	41
• „Fachsprachentraining“ für gewerblich-technische Berufe zur Sprachkompetenzförderung von Migrantinnen und Migranten, Beitrag von <i>Bernd Wehnert</i> , HWK Aachen.....	50
• Das transnationale Produkt von ProInteCra: Regisseur <i>R. Günzler</i> zeigt seinen Film „Der Fremde im Spiegel“	53
• Zusammenfassende Präsentation der Podiumsdiskussion „Kann man interkulturelle Kompetenz lernen?“Beitrag von <i>Dr. Lutz Wolter</i> , abw Weimar.....	55
• Podiumsdiskussion: „Wer integriert wen? ProInteCra- was lernen wir daraus?“	59
• Synopse der Tagung und Handlungsempfehlungen.....	62
• Teilnehmerliste.....	66

Programm der Tagung

10.00- 10.30-

Eröffnungsworte:

Susanne Ahlers,

*Stephan Schwarz,
Dr. Hilde Hansen,*

Staatssekretärin für Arbeit und Frauen der Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen,
Präsident der Handwerkskammer Berlin,
Geschäftsführerin der BGZ Berlin, Koordinatorin der Entwicklungspartnerschaft ProInteCra

10.30- 11.00:

Beitrag von EQUAL zur Bekämpfung von Ungleichheiten am Arbeitsmarkt,

Dr. Ute Heinen,

Leiterin der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bei der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), vertreten durch *Frau Iris Brackelmann*

11.00- 11.45:

**Podiumsdiskussion
"Handwerk in die Moschee"- Lokale Netzwerke"**

Dr. Ute Pascher,

Seda Rass-Turgut,

Dr. Hakan Akgün,

Klaus Koralewski,

Wolfgang Fehl

Leiterin des ProInteCra-Teilprojekts „Förderung der Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten im Handwerk“ der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), Düsseldorf

Mitarbeiterin des ProInteCra-Teilprojekts der ZWH, Düsseldorf

Leiter der Regionalen Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) Remscheid

Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Remscheid

Moderation:

11.45- 12.30; 14.00:

**Podiumsdiskussion:
„Networking Berlin Lokales Netzwerk zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung erwachsener MigrantInnen im Handwerk“**

*Dr. Rosemarie
Steckhan-Özerol,*

Gregor Schöning,

*Mehmet Türk,
Dr. Sergej Korsowezki,*

Leiterin des ProInteCra-Teilprojekts „Networking Berlin“ der BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH
stellvertretender Leiter des Bildungs- und Technologiezentrums (BTZ) der Handwerkskammer Berlin
Mitarbeiter des ProInteCra Teilprojektes „Networking Berlin“
Mitarbeiter des ProInteCra Teilprojektes „Networking Berlin“

12.30- 13.15:

Mittagspause

- 12.50- 13.15:** **Präsentation des E- learning Moduls: Fachsprache Deutsch**
- Bernd Wehnert,*** Leiter des ProInteCra Teilprojektes Förderung der fachsprachlichen Kompetenzen, HWK Aachen
- 13.15- 14.00:** **Podiumsdiskussion
“MigrantinnenPower Frauen mit Migrationshintergrund zu Führungskräften im Handwerk qualifizieren“**
- Margarethe Petersen,*** Leiterin für Fort- und Weiterbildung der Handwerkskammer Lüneburg-Stade, Leiterin des ProInteCra-Teilprojekts „Qualifizierung von Migrantinnen zu Führungskräften im Handwerk“
- Berrin Hellmann,*** Mitarbeiterin im ProInteCra Teilprojekt der HWK Lüneburg-Stade
- Ewa Unglaub ,*** Teilnehmerin aus dem ProInteCra-Teilprojekt der Handwerkskammer Lüneburg-Stade
- Bernadeta Hennig*** Teilnehmerin aus dem ProInteCra-Teilprojekt der Handwerkskammer Lüneburg-Stade
- 14.00- 14.45:** **Film "Der Fremde im Spiegel",**
- Der Regisseur ***Reinhard Günzler*** präsentiert seinen Film
- 14.45- 15.15** **Pause**
- 15.15- 16.00:** **Podiumsdiskussion
“Kann man interkulturelle Kompetenz lernen? Interkulturelles Training für AusbilderInnen im Handwerk“**
- Dr. Lutz Wolter,*** Leiter für Fort- und Weiterbildung des Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes Erfurt/Weimar e.V. (ABW), Leiter des ProInteCra-Teilprojekts „Integration statt Ausgrenzung – Interkulturelles Training für AusbilderInnen im Handwerk“
- Dr. Mohammed Heidari,*** Trainer, Fachgebiet interkulturelle Kompetenz, Köln
- 16.00- 16.45:** **Podiumsdiskussion:
„Wer integriert wen? -ProInteCra: Was lernen wir daraus?“**
- Dr. Axel Fuhrmann,*** Geschäftsführer der Handwerkskammer Düsseldorf,
Klaus Kohlmeyer, wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Pro Beruf e.V., Berlin
Vera Bober, Schneiderin, Inhaberin eines Modeateliers, Berlin
Sebastian Niewiara, ausbildender Kfz-Meister, Innung des Kraftfahrzeuggewerbes Berlin
- 16.45- 17.00: Resumée**

ProlnteCra- das Projekt stellt sich vor

Wie kam es zu ProlnteCra?

Das deutsche Handwerk leidet unter zu wenigen Auszubildenden. Nach Meldungen der Handwerkskammer Hamburg und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks konnten im Jahr 2002 in Hamburg 1.200 Lehrstellen nicht besetzt werden und im Land Baden-Württemberg sogar 13.000. Ein Mangel an Auszubildenden verursacht auch einen Mangel an Fachkräften – und diesen beklagt das deutsche Handwerk nun schon seit Jahren. Gleichzeitig sind Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland eine Bevölkerungsgruppe, die überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen ist. Das größte Problem der Ausländer ohne Arbeit ist ihre mangelnde Qualifikation: 75,7 Prozent haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Zum Vergleich: Nur jeder dritte deutsche Arbeitslose hat keine Ausbildung absolviert.

Was will ProlnteCra?

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ProlnteCra hat in verschiedenen Teilprojekten Wege erprobt, die zwei Bereiche zusammenzuführen, die besondere Probleme am Arbeitsmarkt haben: Migrantinnen und Migranten, die überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit betroffen sind, und dem Handwerk, das immer stärker dem Fachkräftemangel ausgesetzt ist.

ProlnteCra will die Integration von Migrantinnen und Migranten ins Handwerk fördern und Hemmnisse abbauen, die ihr entgegenstehen. Diese Hemmnisse betreffen vor allem bestimmte Zielgruppen in der Migrantenpopulation: Jugendliche, Existenzgründer, Frauen und Ältere.

Projekt 1: Förderung der Motivation ausländischer Jugendlicher für eine Ausbildung im Handwerk

Das Projekt verfolgt das Ziel, ausländische Jugendliche für eine Ausbildung im Handwerk zu gewinnen. Ausbildungsfähigen jungen Zuwanderern sollen die Chancen aufgezeigt werden, die das Handwerk in Deutschland für eigene Erwerbstätigkeit und den Aufbau einer selbständigen Existenz bieten kann. Es sollen Maßnahmen zur Verminderung der hohen Ausbildungsabbruchsquote von jungen Migranten entwickelt werden sowie für die Erhöhung ihrer Weiterqualifizierungsbereitschaft.

Projektträger: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. Düsseldorf (ZWH)

Projekt 2: Förderung der fachsprachlichen Kompetenzen ausländischer Arbeitnehmer unter besonderer Berücksichtigung der Nutzung von I & K-Technologien (e-learning)

Das Ziel dieses Projektes ist es, durch die Entwicklung eines Telelearning-Lehrgangs die berufsspezifische Sprachkompetenz von Migranten zu fördern. Durch die erworbene Fachsprache sollen sie mit Erfolg in die Berufswelt, und somit in die Gesellschaft, integriert werden. Der Kurs wird durch einen Fachsprachentutor begleitet und als Web-Based-Training (WBT) entwickelt und allen Lehrlingen, Meistern, Unternehmen etc. zur Verfügung stehen.

Projektträger: Handwerkskammer Aachen

Projekt 3: Lokales Netzwerk zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung erwachsener MigrantInnen im Handwerk

Migrantinnen und Migranten verfügen oft über fundierte berufliche Bildung, werden aber von den regionalen Beratungsangeboten zur Arbeitsmarktintegration nicht in dem Umfang erreicht, wie es wünschenswert wäre.

Ziel des Projekts ist, effektive Arbeitsbeziehungen zwischen Migrantenselbstorganisationen und den Weiterbildungseinrichtungen der Handwerkskammer und Innungen zu entwickeln und dadurch Migrantinnen und Migranten als neue Zielgruppe für die Weiterbildungseinrichtungen des Handwerks und als künftige Arbeitskräfte zu gewinnen. Ein Unterstützerkreis begleitet das Projekt. Die Zielgruppe wird sachgerecht in gemeinsamen Informationsveranstaltungen der Projektpartner und verschiedener Migrantensorganisationen, die zugleich als Multiplikatoren dienen, über die Weiterbildungsmöglichkeiten, die das Berliner Handwerk bietet, informiert

Projekträger: Bildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer Berlin

Projekt 4: Einstiegs- und Weiterbildungsqualifizierung von Migrantinnen im Handwerk und in verwandten KMU-Betrieben und deren Integration in die Arbeitskreise der Unternehmerfrauen im Handwerk

Ziel des Projektes ist die Qualifizierung von Migrantinnen im Handwerk (Büroorganisation, Computerkurse etc.), wobei eine konkrete berufliche Perspektive (anerkannter Abschluss) angeboten werden soll. Dabei soll der spezifische Qualifizierungsbedarf für Migrantinnen erarbeitet werden, sowohl durch die Einbeziehung der Zielgruppe als auch durch die gezielte Ansprache von Handwerksbetrieben. Als zweites Ziel sollen die Kontakte zwischen deutschen und ausländischen Unternehmerfrauen im Handwerk gefördert werden.

Projekträger: Handwerkskammer Lüneburg-Stade

Projekt 5: „Chance 40+“ Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft und Berufsperspektiven speziell für ältere Migrantinnen und Migranten durch angepasste Zusatz- und Nachqualifikationen

Das Hauptziel des Projektes ist die Entwicklung eines angepassten modularen Qualifizierungsmodells zur Verbesserung der Eingliederung von den am Arbeitsmarkt benachteiligten älteren Migrantinnen und Migranten. Durch eine Kooperation von Bildungsträgern mit KMU und eine Ermittlung der aktuellen Bedarfe der Wirtschaft soll eine Erhöhung des Praxisbezuges in den Qualifizierungsmodulen erreicht werden.

Projekträger: Handwerkskammer Rhein-Main

Berufsbildungs- und Technologiezentrum Weiterstadt (BTZ)

Projekt 6: „Integration statt Ausgrenzung“ Multiplikatorenschulungen für Ausbilder zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Ziel ist die Befähigung des Ausbildungspersonals von Bildungsstätten, Bildungsträgern und weiterer Beteiligter im Umfeld, sich auf Integrationsaufgaben einzustellen sowie die interkulturelle Bedeutung der Lern-/Ausbildungssituationen zu erkennen. Auf diese Weise soll fremdenfeindlichen Einstellungen und Verhaltensweisen sowie Gewaltszenarien in den Ausbildungsstätten begegnet werden. Zu diesem Zwecke werden modulare Seminarreihen entwickelt. Darüber hinaus soll in Weimar ein Konsultationsstützpunkt errichtet werden, der bundesweit als Anlaufstelle für Weiterbildung im Bereich Integration im Handwerk dienen soll.

Projekträger: Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes e.V. Erfurt/Weimar
(ABW)



Grußwort-
Susanne Ahlers,
Staatssekretärin für Arbeit der Berliner
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen

Sehr geehrter Herr Fehl,
sehr geehrter Herr Schwarz,
sehr geehrte Frau Dr. Hansen,
meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich freue mich, Sie hier auf der bundesweiten Fachtagung zur „Beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten in das Handwerk“ zu begrüßen.

Ich freue mich auch, dass von den 109 geförderten Projekten auch einige in Berlin angesiedelt sind, wie zum Beispiel die Entwicklungspartnerschaft „ProInteCra“.

Berlin ist nach Hamburg die Stadt mit dem höchsten Migrantinnen- und Migrantenanteil in Deutschland und dieser Anteil steigt kontinuierlich. Das Statistische Landesamt Berlin weist für 2003 eine Quote von ca.13 % an der Gesamtbevölkerung nach, gegenüber einer Quote von ca.10 % im Jahr 1992. Die ursprünglich Hoffnung, dass sich Integration quasi automatisch ergibt, hat sich leider nicht erfüllt: Es mehren sich in den letzten Jahren - nicht nur in Berlin - die Anzeichen von gesellschaftlichen Fehlentwicklungen, die mit Begriffen wie Reethnisierung, Desintegration und Parallelgesellschaften beschrieben werden, ohne dass ich diese Begriffe hier bewerten möchte.

Grundvoraussetzung für gesellschaftliche Integration aber ist die berufliche Integration: Einträgliche Erwerbsarbeit, die den eigenen Lebensunterhalt und den der Familie sichert, bleibt die notwendige Bedingung für eine erfolgreiche Integration. Rassismus und Fremdenfeindlichkeit äußern sich nicht nur in Gewalt und Übergriffen, sondern auch in Zugangsbeschränkungen zum Arbeitsmarkt. Dass es solche Zugangsbeschränkungen zum Arbeitsmarkt für Migrantinnen und Migranten gibt, belegt bereits die Tatsache, dass bundesweit die Arbeitslosenquote von Migrantinnen und Migranten- unabhängig von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen - immer rund 50% über der deutschen Vergleichsgruppe liegt.

Wie Ihnen bekannt ist, wurde die Gemeinschaftsinitiative EQUAL mit dem Ziel ins Leben gerufen, neue Methoden zu entwickeln und zu fördern, die Diskriminierungen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen.

Dabei wird auf die Ergebnisse und Erfahrungen der Gemeinschaftsinitiativen EMPLOYMENT und ADAPT zurückgegriffen. EQUAL soll jedoch noch stärker als diese bisherigen Gemeinschaftsinitiativen dazu beitragen, die Ergebnisse zu verbreiten und in Politik und Praxis umzusetzen.

Diese Veranstaltung ist ganz sicher Teil dieses Ziels.

Die EQUAL- Entwicklungspartnerschaft „ProInteCra“ will Migrantinnen und Migranten, eine Zielgruppe die überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen ist, mit dem „Handwerk“ zusammenführen.

Der Anteil erwachsener Migrantinnen und Migranten mit niedrigem Qualifikationsniveau ist auch doppelt so hoch wie bei Deutschen, also vergleichbar mit der Arbeitslosenquote.

Auch die Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten liegt nach wie vor deutlich unter der Ausbildungsbeteiligung deutscher Jugendlicher. Wir müssen daher Berlinerinnen und Berliner mit Migrationshintergrund, insbesondere die Migrantinnen, in der beruflichen Bildung besonders unterstützen.

Nach wie vor wird die Mehrheit der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Berufen und Wirtschaftsbereichen ausgebildet, an denen deutsche Jugendliche weniger interessiert sind.

Insbesondere junge Migrantinnen versuchen als Arzt- oder Apothekenhelferinnen, in Friseurberufen oder im Einzelhandel einen Ausbildungsplatz zu finden. Das tun auch die deutschen jungen Frauen, aber die MigrantInnen noch verstärkter. Diese Berufe sind schlecht bezahlt, haben geringe Aufstiegschancen oder/und ungünstige Arbeitszeiten.

Trotz hoher Bildungsmotivation scheitert die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten häufig an Sprachdefiziten oder auch kulturellen Problemen, an fehlenden bzw. niedrigen Schulabschlüssen und einem Berufswahlverhalten, das sich auf nur wenige typische Berufe konzentriert. Die Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Maßnahmen der Weiterbildungsberatung des Frauenförderprogramms unserer Verwaltung wenden sich deshalb auch gezielt an Berlinerinnen mit Migrationshintergrund.



ProInteCra unterstützt die Aus- und Weiterbildung von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund und arbeitet in verschiedenen Teilprojekten, mit denen die vorhandenen Potenziale stärker genutzt und dabei bestehende Barrieren überwunden werden sollen.

Die sechs Teilprojekte dienen der fachlichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten: Die Zielgruppen sind Jugendliche, Frauen, Ältere, Gesellen sowie Existenzgründerinnen und Existenzgründer.

Die Entlassung von abhängig Beschäftigten durch den anhaltenden einschneidenden Strukturwandel in Berlin geht immer noch verstärkt zu Lasten der Nichtdeutschen.

Nach wie vor bilden Türkinnen und Türken die größte Gruppe innerhalb der registrierten Arbeitslosen ausländischer Herkunft. Sie sind natürlich auch die größte Bevölkerungsgruppe, die wir hier haben. Die meisten arbeitslosen Migrantinnen und Migranten waren der Wohnbevölkerung entsprechend bei den Agenturen für Arbeit Nord, Süd und Südwest gemeldet, d.h. im alten Westberlin, die wenigsten bei den Agenturen für Arbeit Mitte und Ost.

Gerade eine Metropole wie Berlin – aber auch andere Ballungsräume – können es sich nicht leisten, auf diese Potenziale zu verzichten, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung, aber natürlich nicht nur deswegen.

Wir bieten zum Beispiel Qualifizierungsmaßnahmen für MigrantInnen an, die sich selbstständig machen wollen; außerdem auch für langzeitarbeitslose MigrantInnen ohne anerkannte Schulabschlüsse im Alter zwischen 24 und 40 Jahren werden Maßnahmen durchgeführt, die u. a. einen Berufsgrundbildungskurs und einen Deutschkurs enthalten, um Voraussetzungen für das Nachholen einer Berufsausbildung zu schaffen.

Der Abbau von Arbeitslosigkeit unter den in Berlin lebenden Migrantinnen und Migranten bedarf weiterer besonderer Anstrengungen und ist fester Bestandteil der Berliner Arbeitsmarktpolitik, und im Übrigen sind auch die Migrantinnen und Migranten jetzt eine der wichtigsten Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit. Aber es ist uns immer noch nicht ausreichend gelungen, Arbeitslose mit Migrationshintergrund an arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen entsprechend ihrem Anteil zu beteiligen.

Dies gilt sowohl für Maßnahmen des Landes als auch der Bundesagentur für Arbeit. Insbesondere die Teilhabe an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ist gesagt verhältnismäßig gering.

Berufliche Integration von Migranten und Migrantinnen ist nur Hand in Hand mit ihrer gesellschaftlichen Integration möglich. Voraussetzungen für gesellschaftliche und berufliche Integration ist dabei ein Perspektivenwechsel. Alle gesellschaftlichen Akteure/Akteurinnen müssen den Blick auf die Kompetenzen von Migrantinnen/ Migranten richten, die unsere Gesellschaft einschließlich des Arbeitsmarktes bereichern und nicht permanent die Defizite betonen, immerhin sind alle von ihnen zweisprachig. Das ist eine Forderung, die sonst immer erhoben wird.

Den teilnehmenden Migrantinnen und Migranten an den verschiedenen Teilprojekten wünsche ich viel Erfolg und hohen persönlichen Nutzen.

Sehr geehrte Damen und Herren, ich bin sehr gespannt auf die Projektergebnisse, insbesondere auf diejenigen, die innovative bzw. transnationale Aspekte betreffen. Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.



Grußwort
Stephan Schwarz
Präsident der HWK Berlin

Sehr geehrte Frau Ahlers,
sehr geehrte Frau Dr. Hansen,
meine sehr geehrten Damen und Herren,

zunächst einmal ganz herzlichen Dank für die Einladung, dass ich hier heute zu Ihnen ein Grußwort sprechen darf. Meine Damen und Herren, berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten lautet das Thema Ihrer Fachtagung. Es ist, weiß Gott, ein weites Feld, und ich bitte daher um Verständnis, wenn ich im Rahmen eines wirklich kurzen Grußwortes hier nur ein paar Aspekte dieser sehr umfangreichen Arbeit anschnitten kann. Ich bin so frei, das Augenmerk meiner Ausführungen auf das Thema Integration junger Migrantinnen und Migranten ins Handwerk zu legen, denn dieses Thema ist ja nicht nur im Handwerk ein echter Dauerbrenner. Ich bin mir aber sicher, dass im Laufe Ihrer Fachtagung nahezu alle Gesichtspunkte des Themas berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten ins Handwerk ausführlich zur Sprache kommen werden.

Meine Damen und Herren, junge Migrantinnen und Migranten tun sich auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt immer noch besonders schwer. Während einerseits aufgrund der demographischen Entwicklung ein Fachkräftemangel droht, und der zeichnet sich schon langsam ab, nimmt auf der anderen Seite seit dem Jahr 2000 die Zahl der jungen Arbeitslosen mit ausländischem Pass wieder zu.

In diesem Widerspruch, meine Damen und Herren, liegt auch sozialer Sprengstoff, der entschärft werden muss. Eine der Ursachen für die hohe Arbeitslosigkeit junger Zugewanderter liegt in der häufig fehlenden Berufsausbildung. Aber es gibt noch eine ganze Reihe weiterer Gründe für die hohe Quote an Arbeitslosen.

Da ist zum einen natürlich die generell, und das gilt für alle Gruppen, angespannte Lehrstellensituation. Dazu kommt aber häufig auch ein fehlender Schulabschluss und last but not least Probleme mit der deutschen Sprache. Meine Damen und Herren, nur damit hier keine Missverständnisse aufkommen, niemand wird ernsthaft behaupten, dass ausländische Jugendliche generell zu den Leistungsschwächeren gehören. Aber, dass sie ganz besondere Zugangsschwierigkeiten zur Berufsausbildung haben, das ist glaube ich offensichtlich. Dabei darf man auch den sozialen Hintergrund nicht vergessen, der Grad an Bildungsferne oder Bildungsnähe der Familie, beeinflusst natürlich auch die Schulleistungen, beeinflusst die Auswahl der Schullaufbahn und auch die Fähigkeit, den Übergang von der Schule in die Ausbildung strukturiert zu bewältigen.

Eines der größten Probleme beim Übergang von der Schule in den Beruf ist meiner Meinung nach, dass die Schülerinnen und Schüler weder von den Eltern noch von

den Lehrerinnen und Lehrern häufig etwas über betriebliche und berufliche Realität erfahren. Sicherlich, dies kann man nicht ausschließlich den Schulen oder den Elternhäusern anlasten, oft ist auch dort das Wissen um berufliche Realitäten nicht besonders ausgeprägt. Meine Damen und Herren, wir alle haben das gemeinsame ehrgeizige Ziel, möglichst alle Jugendlichen zu einem qualifizierten Berufsabschluss zu bringen.

Diese Problematik ist jedoch nur im engen Zusammenwirken aller Beteiligten zu lösen, und auch nur dann, wenn es gelingt, so früh wie möglich in der Entwicklung anzusetzen. Dazu gehört zum einen eine intensivere Kooperation zwischen Handwerk und Schule, um Lerndemotivation und Leistungsschwäche zu verhindern. Leider sind Schule und Betrieb, Schule und Handwerk häufig noch völlig getrennte Lebenswelten und die Handwerkskammer unterstützt seit einiger Zeit auch ein sehr erfolgreiches Projekt hier in Berlin, Schule – Betrieb, wo Betriebe Partnerschaften für Schulen übernehmen können, um hier auch diese, doch manchmal sehr starren Grenzen einreißen zu lassen und hier einfach für mehr Durchlässigkeit zu sorgen.

Dazu gehört aber auch, stärker als bisher auf die vielfältigen, Sie sprachen es an, Frau Ahlers, auf die vielfältigen Kompetenzen und Fähigkeiten der Migrantinnen und Migranten aufmerksam zu machen. Ich, in diesem Zusammenhang in erster Linie an Mehrsprachigkeit aber auch an interkulturelle Kompetenz. Ich glaube, auch das ist hier nicht zu vernachlässigen. Es ist gerade für die unternehmerischen und betrieblichen Aktivitäten unglaublich wichtig, dass man über interkulturelle Kompetenz verfügt, und ich glaube, hier steckt auch eine ganz wesentlich Stärke, eine überdurchschnittliche Stärke von Migranten. Wenn man sich allein überlegt, im Handwerk versuchen wir mit Polen stärker ins Geschäft zu kommen. Wenn ich überlege, wie viel zigtausende von polnischsprachigen Menschen in Berlin leben, dann ist das wirklich auch ein Standortvorteil für unsere Stadt. Und ich glaube, man muss hier auch vielmehr über die Stärken und Fähigkeiten sprechen, als über sozusagen Zugangsschwierigkeiten.

Meine Damen und Herren, auch das Handwerk muss heute erheblich höhere Anforderungen an die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen, als es vielleicht in den ersten Jahren der Bundesrepublik der Fall war. Das sieht man an vielen Berufsbildern, die sich verändert haben. Früher gab es den Kfz-Schlosser, dann den Kfz-Mechaniker, heute redet man von Kfz-Mechatroniker. Aber das sind ja nicht nur Bezeichnungen, die sich ändern, sondern es sind auch wirklich Berufsbilder, die sich verändern, was einfach dokumentiert, dass die Anforderungen größer werden. Auch das Handwerk muss heute höhere Anforderungen erfüllen, dabei geht es aber nicht nur um höhere Anforderungen im Bereich der fachlichen Kompetenzen und Fertigkeiten, sondern auch um höhere Anforderungen an die Sozial- und Kommunikationskompetenzen, höhere Anforderungen an Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein, höhere Anforderungen an die Fähigkeit, in ungewohnten Situationen selbständig schnell richtige Entscheidungen zu treffen. Und genau hierbei ist ProInteCra ein wertvoller, unverzichtbarer und wichtiger Partner, wenn es darum geht, junge Migrantinnen und Migranten den Zugang zur Ausbildung, zum Arbeitsmarkt und zur Weiterbildung zu verbessern. Dafür bedanke ich mich bei allen Beteiligten sehr herzlich. Sie alle versuchen, die Integration junger Ausländer und Spätaus-



siedler in Ausbildungs- und Arbeitswelt zu unterstützen. Ich muss sagen, dass Sie das sehr erfolgreich tun. Sie brechen eine Lanze für die Zugewanderten, Sie stellen Ihre Potenziale, Fähigkeiten und Talente in den Vordergrund. Das ist meiner Meinung nach ein richtiger Schritt, wenn es uns gelingen soll, junge Zuwanderer in die Arbeits- und Ausbildungswelt zu integrieren. Sicherlich ist vieles, was heute besprochen, erarbeitet wird, noch Zukunftsmusik, meine Damen und Herren, doch wenn wir erfolgreich sein wollen, dürfen wir auf den Blick, den Sie heute auch in die Zukunft wagen wollen, nicht verzichten. Ein kluger Mensch hat einmal gesagt, wir müssen voneinander wissen und miteinander sprechen, dann können wir voneinander lernen. In diesem Sinne wünsche ich Ihrer Fachtagung einen interessanten und spannenden Verlauf mit vielen Gesprächen, mit vielen Ergebnissen und vielleicht auch mit der einen oder anderen neuen Erkenntnis.
Viel Erfolg!



Grußwort-
Dr. Hilde Hansen,
Geschäftsführerin der BGZ
und ProInteCra- Koordinatorin

Sehr geehrte Frau Ahlers,
sehr geehrter Herr Schwarz,
sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Projektpartnerinnen und Projektpartner,

im Namen der BGZ und im Namen der EP ProInteCra möchte ich Sie herzlich in Berlin begrüßen. Ich freue mich sehr, dass Sie trotz des schlechten Wetters so zahlreich den Weg zu uns gefunden haben und auch trotz der Tatsache, dass sich gegen Ende von Equal 1 die Fachtagungen doch sehr häufen.

ProInteCra steht für berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten ins Handwerk.

Unsere Entwicklungspartnerschaft hat zwei Gruppen zusammengeführt, die mit besonderen Problemen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, nämlich MigrantInnen und Handwerk als Sektor. Dass Migrantinnen und Migranten besondere Probleme am Arbeitsmarkt haben, stellt niemand in Frage, aber dass Handwerk ein bedrohter Sektor ist, musste zumindest bei Antragstellung noch begründet werden.

Der EP ProInteCra ist aber diese doppelseitige Ausrichtung besonders wichtig: Zum einen wollen wir Migrantinnen und Migranten einen besseren Zugang zum Ar-

beitsmarkt eröffnen und Hemmnisse abbauen, die der Integration entgegenstehen. Aber wir wollen auch zukünftigen Fachkräftemangel vom Handwerk verbauen und den kleinen und mittleren Unternehmen mit den besonderen Potenzialen von Zuwanderern zusammenbringen, die ja auch Bereicherung sind.

Unsere Entwicklungspartnerschaft, übrigens die einzige, die sich bundesweit mit dem Sektor Handwerk beschäftigt, hat diesen Ansatz in 7 Teilprojekten umgesetzt, von denen wir heute leider nur 5 vorstellen können. Nicht dass die beiden andern nicht präsentabel wären, aber wir mussten uns angesichts der knappen Zeit notgedrungen beschränken und haben uns deshalb dafür entschieden, der Vertiefung vor der Vollständigkeit den Vorzug zu geben.

Die beiden Projekte, die sich heute nicht präsentieren sind zum einen das Teilprojekt der Handwerkskammer Aachen und das Projekt des BTZ in Weiterstadt. Herr Wehnert und Herr Razus sind aber anwesend und stehen gern für Fragen zur Verfügung.

Die Teilprojekte von ProlnteCra sind:

TP 1: „Handwerk in die Moschee“, verfolgt das Ziel, junge Migrantinnen und Migranten für eine Ausbildung im Handwerk zu interessieren und Bildungsverantwortliche im Handwerk mit interkulturellen Kompetenzen von Jugendlichen gezielt vertraut zu machen. Das Projekt wird koordiniert von der ZWH in Düsseldorf, die Fachveranstaltungen für Multiplikatoren durchführt, aber auch die Elternarbeit in den Vordergrund rückt, weil Eltern bei der Berufswahl eine ganz besonders wichtige Rolle spielen.

TP 2 hat unter Trägerschaft der Handwerkskammer Aachen einen **e-learning-Fachsprachkurs Deutsch** entwickelt, um gezielt sprachliche Hürden abzubauen, die der beruflichen Integration von MigrantInnen ins Handwerk entgegenstehen. Das Projekt greift aber weiter: es beinhaltet nicht nur den Einsatz des Deutschkurses, sondern auch die Schulung von Multiplikatoren, z.B. von muttersprachlichen Lehrkräften an Grund- und Hauptschulen, die als Vertrauenspersonen von Schülern und Eltern bei der Integration erfolgreich tätig sind. Herr Wehnert wird diesen Sprachkurs in der Pause vorstellen. Dazu gehen wir dann in einen anderen Raum, aber das wird Herr Fehl dann gleich noch erläutern.

TP 3: unsere Entwicklungspartnerschaft von ProlnteCra umfasste ursprünglich die Vorbereitung von MigrantInnen und Migranten auf die Meisterprüfung im Handwerk. Nach der Novelle der Handwerksordnung wurde das Projekt, für das ursprünglich die Handwerkskammer Berlin zuständig war, dann aber eingestellt, weil die Meisterprüfung nicht mehr zwingend Voraussetzung für Existenzgründung im Handwerk war. Stattdessen hat die BGZ das Projekt **Networking Berlin** durchgeführt, das auch auf dem Podium nachher vorgestellt wird, dessen Ziel es war, das Projekt ist das einzige, was mittlerweile abgeschlossen ist, Migrantenselbsthilfeorganisationen in Berlin und das Handwerk besser zu vernetzen und über einander zu informieren.

TP 4 ist unser Frauenprojekt, es qualifiziert unter Federführung der HWK Lüneburg-Stade **Migrantinnen zu Führungskräften im Handwerk**. Es richtet sich an zum



einen an Migrantinnen, die sich auf die Meisterprüfung oder Existenzgründung vorbereiten, aber auch an mitarbeitende Familienangehörige, die besser für die ihnen oft mehr oder weniger zufällig zufallenden Aufgaben qualifiziert werden sollen. Und dieses Teilprojekt 4 hat auch einen ganz besonders wichtigen Schwerpunkt in der Vernetzung: es integriert die Migrantinnen in die bereits bestehenden Arbeitskreise der Unternehmerinnen im Handwerk.

Mit **TP 5**: (wie gesagt, leider wird das heute nicht ausführlicher vorgestellt) **heißt Chance 40+** es bietet unter der Federführung des BTZ Weiterstadt **angepasste Weiterbildung für ältere MigrantInnen und Migranten** an. Gerade in der Gruppe der älteren MigrantInnen sind zwar viele überdurchschnittlich gut qualifiziert, sind aber dennoch arbeitslos, und verfügen über Berufserfahrungen, die eigentlich für die Unternehmen interessant sein müssten. Um dieser Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, hat die HWK Rhein- Main mit dem BTZ Weiterstadt maßgeschneiderte Schulungsmodulare für diese Zielgruppe entwickelt und durchgeführt.

I Integration statt Ausgrenzung, ist der Titel des **TP 7**, durchgeführt vom ABW Weimar. Dieses Projekt bietet **Interkulturelles Training für AusbilderInnen und Ausbilder**. In modular gestalteten Seminarreihen werden AusbilderInnen und Ausbilder des Handwerks befähigt, sich auf Integrationsprozesse einzustellen und besser umzugehen mit Konflikten und Spannungen im Berufsalltag der Jugendlichen.

TP 8, ist unser **transnationales Projekt**. Dort haben wir den Film „**Der Fremde im Spiegel**“ gedreht, den wir Ihnen heute als kurzfristige Programmänderung auch zeigen werden. Für das transnationale Projekt ist ProInteCra-EP die BGZ verantwortlich. Wir haben diesen Film zusammen mit Partnern in Österreich und in Italien entwickelt und gedreht. Er wird in allen drei beteiligten Ländern eingesetzt zur Sensibilisierung Jugendlicher gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

Unsere EP ProInteCra wird wie alle Entwicklungspartnerschaften aus Equal 1 im Sommer dieses Jahres auslaufen. Umso wichtiger ist es, die Ergebnisse, die wir erreicht haben, zu verbreiten und nachhaltig umzusetzen. Deshalb hat unsere heutige Fachtagung auch vor allem das Ziel, die bereits erreichten Ergebnisse vorzustellen und gemeinsam mit Ihnen Zukunftsperspektiven der Integration von Migrantinnen und Migranten ins Handwerk zu diskutieren.

Wir freuen uns auf spannende Beiträge und auf Ihre Anregungen. Ich möchte die Gelegenheit nutzen, meinen Kolleginnen und Kollegen von der BGZ, die die Vorbereitungen gemacht haben, besonders zu danken, vor allem Frau Goetsch, Herrn Jaworek, Frau Barfknecht und Frau Schulze. Ich möchte natürlich Herrn Fehl danken, der in bewährter Manier uns wieder durch diese Veranstaltung führen möchte. Aber ich möchte auch ganz besonders danken den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unserer Teilprojekte, die heute nach Berlin gekommen sind. Ich weiß, dass einige wirklich mit großem Lampenfieber zu kämpfen haben. Aber wir sind ganz besonders gespannt auf ihre Beiträge, und wir würden gerne wissen, wie es ihnen mit unseren Projekten ergangen ist.

Nochmals vielen Dank für Ihr Kommen!



**“Beitrag der Gemeinschaftsinitiative
EQUAL zur Bekämpfung von Ungleichheiten
auf dem Arbeitsmarkt“**

Beitrag von

Frau Dr. Ute Heinen

**Leiterin der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der
Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL,
Bundesministerium für Wirtschaft
und Arbeit (BMWA), Bonn**

Da **Frau Dr. Ute Heinen** kurzfristig erkrankt war, wurde ihr Beitrag von Frau **Iris Brackelmann**, Öffentlichkeitsarbeit, BMWA, verlesen

Iris Brackelmann

Gern würde ich zunächst die Frau Staatssekretärin und Herrn Schwarz begrüßen, die haben sich jetzt gerade irgendwie in Luft aufgelöst und müssen wohl andere Termine wahrnehmen. Ich begrüße Frau Dr. Hansen und Sie natürlich, verehrtes Publikum, sehr geehrte Damen und Herren.

Ich freue mich sehr über die Einladung zu ihrer heutigen Veranstaltung und die Möglichkeit, einige Ausführungen über den Beitrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zur Bekämpfung von Ungleichheiten am Arbeitsmarkt beisteuern zu können.

EQUAL ist angetreten, innovative Handlungsansätze gegen strukturelle Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln. Als EU-Programm, das aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert wird, ist EQUAL thematisch mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie verknüpft. Gefördert werden Projekte in den thematischen Feldern Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit, Chancengleichheit und Asylbewerberinnen und Asylbewerber. EQUAL wird in zwei Förderrunden umgesetzt. In der ersten Förderrunde, die 2002 startete und Mitte 2005 ausläuft, wurden bundesweit 109 Entwicklungspartnerschaften gefördert. Die zweite Förderrunde begann im Januar dieses Jahres mit 130 Entwicklungspartnerschaften.

Ziel von EQUAL ist es, einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Instrumente der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik zu leisten und Impulse für die Europäische Beschäftigungsstrategie zu erbringen. Ich glaube es ist nicht übertrieben, dies einen sehr ambitionierten Anspruch zu nennen.

Die Umsetzung erfordert eine kontinuierliche Verbreitung von Ergebnissen in Praxis und Politik - das sog. Mainstreaming - und die Anbindung an aktuelle politische Fragestellungen. Nur wenn seitens der Politik ein Bedarf besteht, sich ein sogenanntes Politikfenster öffnet, haben EQUAL- Innovationen die Chance des Politiktransfers.

Gerade im Bereich der Migrantinnen und Migranten hat EQUAL in der 1. Förderrunde schon einen guten Schritt vorwärts gemacht. Doch dazu später mehr.

Im Fokus von EQUAL stehen die Menschen – oder mit dem Unwort des Jahres 2004: EQUAL investiert in das Humankapital.

Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt können bei verschiedenen Zielgruppen ausgemacht werden, bei Langzeitarbeitslosen, Menschen mit Behinderungen, Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer und andern.

Auch Migrantinnen und Migranten sind mit ihnen konfrontiert. Mangelnde Chancengleichheit setzt bereits bei der schulischen Integration ein.



Eine Analyse einer hochrangigen Expertenkommission unter Wim Kok kam im Herbst 2003 zu dem Ergebnis, dass europaweit die Integration ausländischer Jugendlicher in den Arbeitsmarkt oft an ihrer schulischen und beruflichen Bildung scheitert. Dies hat die Kommission in ihren Empfehlungen an die Mitgliedstaaten aufgegriffen und fordert diese auf, Migrantinnen und Migranten den Zugang zu Bildung und Ausbildung zu erleichtern.

Welche Herausforderungen dabei auf alle Beteiligten auch in Deutschland zukommen, lässt sich anhand einiger Tendenzen verdeutlichen:

- Die Ausbildungsbeteiligung der bereits hier lebenden ausländischen Jugendlichen sinkt - Tendenz weiter negativ.
- Die Arbeitslosenquote der Ausländerinnen und Ausländer ist doppelt so hoch wie die der Deutschen.
- 75,7 % der arbeitslosen Ausländerinnen und Ausländer verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Das Arbeitsmarktrisiko von Personen mit Migrationshintergrund ist also ungleich höher als das der Deutschen. Mehr noch, die im Vergleich schlechtere schulische Bildung bedingt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund stark in jenen Berufen vertreten sind, die schlechte Arbeitsbedingungen, niedrigeren Lohn und geringe Aufstiegschancen bieten.

EQUAL-Entwicklungspartnerschaften stellen dem skizzierten Bedarf verschiedene Handlungsstrategien entgegen, von denen ich zur Erläuterung einige schlaglichtartig aufzählen möchte:

- die Entwicklung von Strategien zur passgenauen beruflichen Orientierung und Vorbereitung, zum Beispiel durch die Vermittlung von Sprachkenntnissen

- Qualifizierungen von Lehrerinnen und Lehrern, um die schulische Integration von Jugendlichen zu verbessern
- die Erweiterung des Berufswahlspektrums, das oft von einigen wenigen Wunschberufen geprägt ist
- die Entwicklung einer Kompetenzbilanz, um Potenziale zu ermitteln und die Arbeitsmarktintegration zu fördern
- Die Schaffung neuer Berufsbilder, wie das des Sprach- und Kulturmittlers
- Die Förderung der Selbständigkeit

Die Entwicklungspartnerschaft ProInteCra, bei der wir heute zu Gast sind, setzt sich dafür ein, Migrantinnen und Migranten und das Handwerk zusammen zu bringen.

"Handwerk hat goldenen Boden". Diese Regel soll auch für Menschen mit Migrationshintergrund zunehmend an Bedeutung gewinnen. Denn bis heute sind sie im Handwerk unterrepräsentiert, obwohl es durchaus einen Fachkräftebedarf in diesem Bereich gibt. Dies in Rechnung gestellt kann das deutsche Handwerk mit seinen knapp 850.000 Betrieben zu einem wichtigen Akteur bei der Integration von Migrantinnen und Migranten in Wirtschaft und Gesellschaft beitragen.

Um dies zu fördern orientiert ProInteCra unter anderem Migrantinnen und Migranten auf diesen Wirtschaftszweig und fördert Qualifizierungen in unterschiedlichen Gewerken.

Dabei verbietet sich jedoch ein allein zielgruppenspezifischer Ansatz. Erforderlich ist auch eine interkulturelle Sensibilisierung der Akteure der beruflichen Bildung im Handwerk. Damit soll das Erkennen von Potenzialen und Nutzen im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten im Handwerk gefördert werden.

Die Ergebnisse der Arbeit werden Sie uns heute vorstellen. Darauf bin ich schon sehr gespannt.

Die in EQUAL entwickelten Modelle ergänzen die Politik der Bundesregierung, für die die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu den Top-Themen zählt.

Mit der Novelle der Handwerksordnung zum 01. Januar 2004 hat die Bundesregierung einige wesentliche Hemmnisse für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Handwerksbetrieben abgebaut. Bislang konnten sich Nicht EU-AusländerInnen und Ausländer nur in so genannten handwerksähnlichen Betrieben, die keine Meisterprüfung erfordern, selbständig machen. In 53 von 94 Handwerken sind nun auch Firmengründungen ohne Meisterbrief möglich. Durch die Aussetzung der Ausbildungsseignung (AEVO) wurde ferner die Schaffung von Ausbildungsplätzen in Migrantenbetrieben stark unterstützt.

Für mehr Kooperation und Austausch setzt sich auch die Türkisch-Deutsche Handelskammer ein, die im April 2004 von Bundeskanzler Schröder und dem türkischen Ministerpräsidenten Erdogan feierlich eröffnet wurde.

Schließlich hat die Bundesregierung mit dem Zuwanderungsgesetz die Grundlage für eine verbesserte Integration der bei uns lebenden und der zugewanderten Menschen gelegt.

Unbestreitbar ist es noch ein weiter Weg bis zu einer chancengleichen Teilhabe von Migrantinnen und Migranten. Dennoch, so viel kann man sagen: Es ist Bewegung in die Sache gekommen.

Und daran hat auch EQUAL einen Anteil. Mit dem Ziel, gegenseitiges Lernen zu ermöglichen, die in den verschiedenen Einzelprojekten erzielten Ergebnisse zu bündeln und zu Politikempfehlungen aufzubereiten, haben sich die in diesem Förderbereich tätigen Entwicklungspartnerschaften zu einem Thematischen Netzwerk zusammengeschlossen. Gemeinsam mit der Nationalen Koordinierungsstelle im BMWA haben sie im Dezember 2004 eine große Fachtagung initiiert, auf der die Ergebnisse präsentiert wurden. Beteiligt daran waren unter anderem der Parlamentarische Staatssekretär des BMWA, Gerd Andres, der niedersächsische Minister für Wirtschaft und Arbeit, Walter Hirche, sowie Frau Prof. Rita Süßmuth, die als Expertin in Zuwanderungsfragen höchstes Ansehen genießt.

In Verbindung mit EQUAL wird das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ferner ein Beratungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten aufbauen.

Der Hintergrund: Obwohl es ein umfangreiches Angebot an Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen der Arbeitsagenturen gibt, fehlt es häufig an einem ausschließlich auf die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichteten Beratungsangebot. Es ist zu vermuten, dass Personen mit Migrationshintergrund schwerer als Deutsche Zugang zu den arbeitspolitischen Regelinstrumenten erhalten. Erfahrungsgemäß benötigen aber gerade diese Zielgruppen eine besondere Beratung.

Aus diesem Grund wird das BMWA sowohl aus eigenen Mitteln als auch mit EQUAL-Mitteln künftig schwerpunktmäßig den Aufbau von regionalen Netzwerken bzw. besonderen Beratungsstellen zur beruflichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund fördern. Dabei wird auch die berufliche Integration im Handwerk ein zentrales Thema sein.

Mit diesem sehr konkreten Mainstreaming- Ergebnis der 1. EQUAL-Förderrunde möchte ich meine Ausführungen beschließen. Ich freue mich auf einen interessanten Veranstaltungstag mit "EQUAL im Handwerk" und wünsche Ihnen angeregte Diskussionen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Input: Information zur EQUAL Wanderausstellung

Auf Anfrage des Moderators informierte Frau Iris Brackelmann über die Möglichkeiten der Ausleihe der durch das BMWA zusammengestellten Wanderausstellung zu EQUAL „Perspektive Chancengleichheit“.

„Die Ausstellung gibt einen Einblick in Struktur, Strategien und Innovationen des Modelllabors EQUAL und lädt zu Diskussion und Erfahrungsaustausch über Handlungsempfehlungen und Instrumente für den Arbeitsmarkt ein.

PERSPEKTIVE:CHANCENGLEICH verdeutlicht das Ziel, Menschen unabhängig ihrer Herkunft, Hautfarbe, Alter, körperlichem Zustand oder Geschlecht, Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Ausstellung richtet sich vorrangig an politische und gesellschaftliche Entscheidungsträger sowie an Akteure im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Neben 35 Schautafeln beinhaltet sie mediale Präsentationen wie z.B. zwei Kurzfilme (à 15 Min.) zu den Themen: Lebenslanges Lernen und Ältere Menschen.

Die Wanderausstellung ist bis 2007 in ganz Deutschland unterwegs. Wenn Sie die Ausstellung gerne in Ihrer Stadt/Region in einem öffentlichen Gebäude (z.B. Rathaus) zeigen möchten und die Ausstellung dort mindestens zwei Wochen unter Aufsicht stehen bleiben kann, wenden Sie sich bitte an: iris.brackelmann@bmwa.bund.de.¹

¹ vgl. EQUAL Homepage, www.equal-de.de



Podiumsdiskussion „Handwerk in die Moschee- Lokale Netzwerke erfolgreich initiieren“

dorf

Moderation: *Wolfgang Fehl*, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (ZWH), Düsseldorf

Dr. Ute Pascher, Leiterin des ProInteCra- Teilprojektes „Förderung der Ausbildungsbeteiligung junger Migranten und Migrantinnen im Handwerk“ der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (ZWH), Düsseldorf

Seda Rass- Turgut, Mitarbeiterin im ProInteCra- Teilprojekte der ZWH, Düsseldorf

Dr. Hakan Akgün, Leiter der Regionalen Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA), Remscheid

Klaus Koralewski, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Remscheid

Moderator: Da gab es einmal den Arbeitstitel „Handwerk in die Moschee“, aber, ich meine, Migranten sind nicht nur in der Moschee und das Thema ist sehr viel breiter entwickelt worden. Es ist insgesamt Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und natürlich, wie wir gleich hören werden die Begegnung mit Akteuren aus dem Bereich des Handwerks.

Frau Rass-Turgut, aus dem ursprünglichen Titel hat sich ein viel breiterer Ansatz entwickelt. Was war der Ihres Teilprojektes, können Sie das mal kurz auf den Punkt bringen?

Seda Rass-Turgut: Der Ursprungstitel „handwerkliche Moschee“ beschreibt das eigentlich ganz gut was wir wollen, wobei wir natürlich nicht nur Menschen in Moscheen ansprechen. Das Ziel war eigentlich, den Kontakt zwischen den Handwerksmeistern und den Migranten direkt zu schaffen. Immer wieder wird bemängelt, dass den jugendlichen MigrantInnen und ihren Eltern Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten im Handwerk fehlen. Dies wird neben fehlenden Qualifikationen immer wieder als Begründung für die mangelnde Ausbildungsbeteiligung genannt. Wir haben heute auch schon mehrmals gehört, dass Migranten, Jugendliche, immer in bestimmten Berufen anzutreffen sind, sich aber nicht auf andere Berufe verteilen. Das mag daran liegen, dass sie vielleicht keinen Zugang zu Informationen finden. Es mag aber auch daran liegen, dass sie wenig informiert sind, d.h. sie sind informiert über den Friseurberuf, den Beruf des Kfz-Mechanikers. Aber was ein Orthopädiemechaniker oder Hörgeräteakustiker macht, das wissen die meisten nicht. Da wollten wir informieren und direkt dahin gehen, wo die Jugendlichen und ihre Eltern zu treffen sind. Das ist der Hintergrund.

Moderator: Nun gibt die Statistik im Berufsbildungsbericht wieder, dass interessanterweise das Handwerk fast Spitzenreiter beim Ausländeranteil in der Ausbildungsbeteili-

gung ist. Damit kein Missverständnis entsteht, müssen wir bei unseren Begriffen differenzieren. Wir sprechen vom Jugendlichen mit *Migrationshintergrund*: Wenn wir aber von Statistiken reden und Statistiken wiedergeben, dann werden *MigrantInnen* nicht berücksichtigt. Ich kenne persönlich momentan nur eine einzige Ausnahme, nämlich die Stadt Köln, die sich die Mühe gemacht hat, den Migrantenanteil zu ermitteln. Die Ergebnisse waren interessant: Der Ausländeranteil bei Jugendlichen, 15- bis unter 20-jährigen, beträgt etwa 25,2 %, und der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, also Aussiedler, ehemaliger Ausländer und Ausländer beläuft sich auf 40 %. Diese Zahl - 40 % - hat bei den Politikerinnen und Politikern in Köln zum Umdenken und der Erkenntnis geführt zu sagen, „Wenn die Struktur der Gesellschaft so ist, dann müssen wir die Bevölkerung mit Migrationshintergrund mit einbeziehen.“

Das Handwerk steht hinsichtlich der Ausbildungsbeteiligung von MigrantInnen ganz gut. Ich darf hier an dieser Stelle ausnahmsweise sagen, wer da ganz schlecht steht: der Öffentliche Dienst, aber das ist nicht unser Thema heute. Gleichwohl würde mich gelegentlich, Frau Brackelmann, interessieren, ob sich der Öffentliche Dienst vielleicht auch bei den Netzwerken beteiligt hat und gute Ideen vielleicht übernehmen möchte.

Herr Koralewski, bleiben wir beim Handwerk. Was ist denn aus Ihrer Sicht und aus Ihrer konkreten Projekterfahrung mit den Kolleginnen von ZWH, usw., der Hintergedanke, sich nochmals besonders zu engagieren, um diesen Anteil noch mal richtig zu erhöhen, überhaupt etwas zu tun?

Klaus Koralewski: Generell müssen wir im Handwerk feststellen, dass uns zunehmend qualifizierte Jugendliche fehlen. Im ersten Ansatz war es mir eigentlich relativ egal, wen ich akquiriere s. g. „normale Jugendliche“ - oder ob ich eben andere Gruppen anspreche. Wir beteiligen uns auch am Girls´ Day, und sprechen auch Mädchen intensiv für handwerkliche Berufe an. Die Anfrage von der ZWH kam mir wirklich sehr gelegen, weil wir gerade in Remscheid einen sehr hohen Migrantenanteil haben. Wir wissen, dass diese Jugendlichen auch praktisch sehr begabt sind. Von der Arbeitnehmerseite her wissen wir, dass die praktisch sehr gut arbeiten können. Wir waren der Meinung, dass wir da wesentlich mehr tun müssen, dass wir vom Handwerk unterstützt auch in die Organisationen hineingehen müssen, um auch dort qualifizierte Jugendliche zu akquirieren.

Moderator: *Ich habe Sie so verstanden, Sie müssen wirklich dorthin gehen, wo Migranten sich treffen?*

Klaus Koralewski: Richtig

Moderator: *Zu Migrantenorganisationen. Wer ist denn dorthin gegangen? Wie haben Sie miteinander kommuniziert?*



Klaus Koralewski: *Soll ich das Projekt jetzt vorstellen?*

Moderator: *Vielleicht in zwei Takten, damit wir sehen, dass es möglich ist, dass Handwerker sich dorthin bewegen.*

Klaus Koralewski: Die Idee war von der ZWH entwickelt worden. Wir wurden gefragt, ob wir uns vor Ort beteiligen wollen. Gemeinsam mit RAA, mit Dr. Akgün, der ja auch in unserem Podium vertreten ist, haben wir uns gefragt, wie wir die jugendlichen Migranten oder vielmehr deren Eltern erreichen - daran hapert es ja meistens. Wir waren dann der Meinung, dass das eigentlich nur über die Kulturvereine laufen kann. Türkische Kulturvereine sind in Remscheid zahlreich vertreten. Wir versuchen, in die Häuser der Kulturvereine hereinzukommen. Ich bin dann mit Handwerksmeistern dahin marschiert, wir haben also gemeinsam, wir drei, diese Veranstaltung organisiert und Handwerksmeister mitgenommen, um auch direkt den Dialog schon einstellen zu können. Das war eigentlich der Auftakt zu den weiteren Aktionen, zu denen wir sicherlich gleich noch kommen.

Moderator: Schönen Dank.

Herr Dr. Akgün, Sie sind hier schon mit einbezogen worden. Von Herrn Koralewski wurde sehr deutlich das Stichwort „Eltern“ genannt. Die RAA, vielleicht sollten wir dazu ein paar Takte sagen, nicht alle sind mit dieser Abkürzung vertraut: Das Publikum heute kommt aus dem ganzen Bundesgebiet, und wenn ich richtig informiert bin, ist RAA eine brandenburgisch- und NRW-spezifische Angelegenheit. Ich hoffe, ich habe das jetzt nichts falsch gesagt. *Gleichwohl, was hat RAA mit dem Thema Jugendliche, die im Übergang von Schule und Beruf sind zu tun?*

Dr. Hakan Akgün: Ich fange an mit der kurzen Darstellung von RAA's Es sind regionale Arbeitsstellen in NRW, die es in 27 Kommunen gibt. In NRW sind es kommunale Einrichtungen, im Gegensatz zu den RAAs in den neuen Bundesländern, die in der Regel einen Vereinsstatus haben. Die regionalen Arbeitsstellen in NRW haben die Aufgabe, die Kinder und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien bei ihrer Integration zu unterstützen. Wir haben in der Regel 3 Arbeitsbereiche: vorschulischer Bereich, schulischer Bereich und Übergang Schule/Beruf. In diesem Zusammenhang haben wir mit diesem Projekt zu tun gehabt.



Als Frau Dr. Pascher uns auf dieses Projekt ansprach, passte es auch sehr gut in die Zeit. Wir führten gerade ein Projekt durch: „Integration konkret“ nannte sich das. Dabei ging es darum, Potenziale von Migrantenselbstorganisationen für die Integrationsarbeit zu nutzen. In diesem Zusammenhang führten wir Multiplikatorenseminare für die Vereinsvertreter durch zu den Themen: frühkindliche Förderung, Projektarbeit, Vernetzung, etc. Nach dem Abschluss dieses Projektes hat sich das Angebot von ProInteCra gut eingefügt. Wir konnten konkret mit der Vernetzung anfangen. So haben wir auch die erste Veranstaltung bereits in einem türkischen Verein gemacht. So konnten die Handwerksmeister Vereine näher kennen lernen. Sie erfuhren, dass in einem Moscheeverein nicht nur gebetet wird, sondern dort auch Förderangebote für Kinder und Jugendliche gemacht werden.

Moderator: Herr Dr. Akgün, was haben denn diese Migrantenorganisationen für ein Interesse daran gehabt, mit Ihnen zusammenzuarbeiten, sozusagen offen zu sein? Wie weit konnten dann durch solche Veranstaltungen tatsächlich auch Eltern erreicht werden?

Dr. Hakan Akgün: Die Benachteiligung der Kinder und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien im Bildungsbereich, in der Ausbildung, ist hier ja auch oft zur Sprache gekommen. Diese Tatsache ist sicherlich auch den Eltern bekannt. Wir haben quasi hier als RAA eine Katalysatorrolle gespielt, um noch einmal die Potenziale der Vereine zu verdeutlichen, ihre interkulturelle Kompetenz, Zweisprachigkeit und die Möglichkeit, ihre Potenziale auch für die Verbesserung der schulischen Situation ihrer Kinder einsetzen zu können. Solch eine Vorgehensweise motiviert auch die Zielgruppe.

Moderator: Ich habe noch eine Nachfrage. Wir haben von Migrantenorganisationen gesprochen. Wie sieht es denn aus mit den Damen und Herren, die in den Schulen verantwortlich sind, z.B. auch selber ausländische Lehrer sind, z.B. für muttersprachlichen Unterricht. Wie weit sind hier Möglichkeiten gegeben und von Ihnen Möglichkeiten genutzt worden, um mit diesem Personenkreis auch den Zugang zu Eltern zu finden?

Dr. Hakan Akgün: Die Muttersprachenlehrer sind auch wichtige Multiplikatoren in diesem Zusammenhang. Schlimm finde ich, dass ihr Ergänzungsunterricht meistens in den Nachmittagsstunden stattfindet und nicht im Schulbetrieb integriert ist. Wir haben einen Arbeitskreis mit Muttersprachenlehrern gegründet, um auch diese Potenziale zu nutzen, zu vernetzen.

Moderator: Vielleicht noch eine kleine Nachfrage zum Thema „Nachhaltigkeit“: Lehrerinnen und Lehrer sind Teil des Schuldienstes eines Bildungsministeriums. Spielt das Bildungsministerium bei so etwas mit?

Dr. Hakan Akgün: Ja, das ist ein Problembereich. Sie wissen ja auch, bis vor kurzem wurde Zweisprachigkeit oder Mehrsprachigkeit nicht als Potenzial wahrgenommen. Es ist eher alles auf die deutsche Sprache konzentriert worden. Jetzt langsam nimmt man diesen Mehrsprachigkeitsaspekt als ein Potenzial wahr, das es zu fördern gilt. Daher bekommen wir auch Unterstützung vom Ministerium.

Moderator: Ich merke schon, wir machen ein großes neues Fass auf, darüber sollten wir bei anderer Gelegenheit sprechen. Wir haben jetzt einiges gehört, natürlich auch über Remscheid und deshalb möchte ich Sie, Frau Dr. Pascher, fragen was noch durch das Projekt zu leisten war- sowohl inhaltlich als auch geografisch. Gerne möchten wir einen Gesamtblick über das Projekt bekommen.

Eben haben wir verstärkt über die Ansprache von Jugendlichen und Eltern gehört und Herr Koralewski teilte uns mit, dass es offenbar selbstverständlich ist in Remscheid, dass die Handwerksmeister, wie wir in Köln sagen, sich in die Bütt begeben. Ist das immer schon so gewesen oder hat das Projekt dann noch weitere Ideen und Aktivitäten ergreifen müssen?

Dr. Ute Pascher: Ich denke, aus den Erfahrungen, die wir in den letzten zweieinhalb Jahren mit diesem Teilprojekt gemacht haben, ist es nicht so selbstverständlich. Allerdings haben wir mit Herrn Koralewski in Remscheid einfach auch einen-, wie er selbst

bemerkte, -Katalysator gefunden, der die Handwerksmeister entsprechend motiviert hat, mit in die Bütt zu gehen. Wir sind ein Teilprojekt, das bundesweit ausgerichtet ist, d.h. wir haben versucht, bundesweit so genannte Netzwerke zu initiieren und zu installieren und sind daher in unterschiedlichen Städten, vor allem in NRW, muss ich gestehen, tätig gewesen. So kamen wir auch nach Bielefeld, wo vor allen Dingen auch der Geschäftsführer der Handwerkskammer Bielefeld sehr aktiv ist. Wir sind auf ganz unterschiedlichen Ebenen tätig gewesen, wir haben Leiter von Berufsbildungszentren, die selbst Berufsinformationsabende durchgeführt haben, Geschäftsführer von Kreishandwerkerschaften, teilweise haben wir Ausbildungsberater, die selbständig Berufsbildungsinformationsabende machen. Es ist ganz unterschiedlich, wer vor Ort sich diesem Thema auch wirklich annimmt.

Moderator: Jetzt möchte ich gerne an der Stelle doch noch einen Begriff, hoffentlich gebe ich ihn richtig wieder, aus der EQUAL-Terminologie hereinbringen: Man spricht dort gerne von „operativen Partnern“, solchen, die aktiv etwas tun, und dann gibt es noch welche, die so ein bisschen daneben stehen und „strategische Partner und Partnerinnen“ sind. Eben ist uns so schön beschrieben worden, dass man die Arbeit nicht alleine machen kann, dass man Partner und Partnerinnen braucht. Gab es das auch in dem Projekt und wie sind die strategischen Partner mit eingebunden worden?

Dr. Ute Pascher: Ja, die gab es auch. Wir haben, wie es bei Projekten üblich ist, einen Projektbeirat gegründet. Wir haben versucht, besonders auch Ansprechpartner für die Querschnittsthemen, die, wie Sie das vielleicht wissen, in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zu bearbeiten sind, an unserem Beirat zu beteiligen, Sie kennen das alle, Empowerment, Gleichstellung von Mann und Frau. So war z.B. eine Gleichstellungsbeauftragte für das Thema „Gleichstellung von Mann und Frau“ in unserem Beirat vertreten. Die RAA- Hauptstelle in Essen ist Beiratsmitglied, ebenso ein Geschäftsführer einer Handwerkskammer- Herr Dr. Fuhrmann, der heute Nachmittag auch auf dem Podium sitzen wird und im Beirat u. a. das Handwerk vertrat. Im Beirat wurden also auch unterschiedliche Akteure oder Vertreter unterschiedlicher Institutionen zusammengebracht. Er wurde regelmäßig informiert und tagt alle halbe Jahre. Mit kritischem Blick in teilweise harten Diskussionen konnte der Beirat dazu beitragen, unser Projekt von vorne bis hinten zu beleuchten.

Moderator: Könnte die Strategie dieser angesprochenen Partnerinnen und Partner unter Umständen mit dazu beitragen, dass die gewonnenen Erkenntnisse auch über den Kreis hinausgetragen werden, vielleicht sogar über den Zeitraum der Projektlaufzeit hinausgetragen werden? Die Projektarbeit endet ja, wenn ich richtig informiert bin, im Juni 2005?

Dr. Ute Pascher: Ja das ist richtig, das Projekt endet im Juni 2005. Wir sind darüber sehr traurig. In einigen Städten haben wir Prozesse angestoßen, und sind uns nicht sicher, ob es weiterlaufen wird, wenn wir nicht mehr nachfragen können: „Klappt es bei euch, können wir euch weiterhin unterstützen?“ Es war ja unser ursprüngliches Ziel, Netzwerke anzustoßen, die dann, von alleine weiterlaufen sollen. Es läuft im Juni 2005 aus. Was wir auf jeden Fall geschafft haben, das ist unabhängig von dem Projektbeirat. Wir haben aus unserem jetzigen Teilprojekt heraus eine weitere Entwicklungspartnerschaft initiieren können. Das denke ich, ist ein ganz großer Erfolg. und zwar in Ostdeutschland. In Sachsenanhalt, haben wir eine weitere Entwicklungspartnerschaft

gründen können, die sich auch diesem Thema der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten in Sachsen-Anhalt annimmt. Ferner denken wir, dass durch die Teilnehmer des lokalen Projektbeirates, also unseres Teilprojektes, aber auch des Projektbeirates von ProInteCra, wir haben auch einen bundesweiten Projektbeirat, wo auch wiederum Vertreter unterschiedlicher Institutionen, sei es des Zentralverbandes des deutschen Handwerks, ich erinnere noch einmal, wir sind eine Handwerks-Entwicklungspartnerschaft, teilnehmen und sicherlich, erst einmal kann man davon ausgehen, dass die Informationen diffundiert sind, in die Gliederung des Handwerks. Das ist Nummer 1, und ich denke, dass ist eine sehr, sehr wichtige. Zielsetzung gewesen für unser Projekt. Ich denke, das haben wir erreichen können

Moderator: An der Stelle will ich noch einmal sagen, es kann sein, dass man nicht gleich alles versteht, was an Strukturen, Begriffen, etc. genannt wird. Da gibt es gar kein Problem. Wir kriegen das alles noch sortiert. Wir haben jetzt gehört, dass auf der Ebene von ProInteCra Unterstützung stattfindet von großen, bekannten Organisationen, das ist ja ganz wichtig, dass aber auch auf der Ebene der sog. Teilprojekte, wenn man



so will, regional die Ansprechpartner angesprochen werden, um über den kleinen Tellerrand hinaus zu wirken. Das ist schon einmal eine ganz wichtige und interessante Sache. Meine letzte Frage an Sie, Frau Dr. Pascher. Wie weit konnte denn die Botschaft Ihrer Veranstaltungen auch über Presse- und Öffentlichkeitsarbeit flankiert werden, um so vielleicht auch die Menschen zu erreichen, die aus irgendwelchen Gründen gerade keine Zeit hatten, mal zu einer Veranstaltung zu kommen? Das soll es ja geben.

Dr. Ute Pascher: Die Öffentlichkeitsarbeit hat immer eine ganz große Rolle gespielt, nicht nur in der deutschen Presse, auch in der Migrantenpresse. Selbstverständlich haben wir unsere Veranstaltungen angekündigt und haben zu den Veranstaltungen Journalisten eingeladen. Natürlich führte dies zu zahlreichen Berichterstattungen. Parallel dazu haben wir auch z.B. im Jugendmagazin des Handwerks „handfest“ eine Reihe gestartet, wo wir in jeder Ausgabe Vorbilder dargestellt haben, best practice- Beispiele. Also Migranten, die es im Handwerk geschafft haben, die sehr erfolgreich sind. Es waren parallel laufende Aktionen, weil wir sagen, dass nicht nur die Migrantenseite wichtig ist, die muss man natürlich auch informieren über das Handwerk, aber auch das Handwerk selbst muss natürlich für dieses Thema sensibilisiert werden.

Dem Handwerk muss man aufzeigen, was die MigrantInnen für Potenziale einbringen können. Das haben wir oft gehört heute. Wichtig finde ich hier, auch ganz konkrete Beispiele, Menschen, vor Augen zu haben. Das war uns immer sehr wichtig.

Moderator: Da will ich noch mal nachfragen: Das Handwerk sensibilisieren? Wie kann man diesen Menschen im Handwerk, die ja ganz unterschiedliche Funktionen haben, teilweise selbst auch keine Handwerker sind, diese Beispiele so verständlich herüber-

bringen, dass sie die Potenziale erkennen? Wie wir eben schon im Beitrag von Herrn Schwarz gehört haben, werden diese Potenziale dringend benötigt, und es wäre ein Jammer, auf diesen Schatz zu verzichten.

Dr. Ute Pascher: Eine wichtige Zielgruppe im Handwerk waren für uns natürlich immer die Verantwortlichen für Ausbildung, also die Bildungsverantwortlichen. Das waren zum größten Teil Ausbilder, aber natürlich die Obermeister, die Lehrlingswarte, die gleichzeitig natürlich auch oftmals einen eigenen Betrieb haben und Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen und parallel die Ausbildungsberater. Das waren für uns immer die wichtigsten Ansprechpartner im Handwerk. Wir haben natürlich auch interkulturelle Seminare durchgeführt, Trainings parallel zu den Veranstaltungen, in denen wir weiteren Informationsbedarf festgestellt haben. Es reicht nicht, Menschen zusammenzubringen, man muss auch theoretischen Input geben. Das war uns auch immer wichtig. Die wichtigsten Ansprechpartner im Handwerk, waren für uns diejenigen, die direkt mit der Ausbildung und den Jugendlichen zu tun haben.

Moderator: Die waren auch bereit, hinzuhören, sich diese Potenziale anzuschauen und ins Gespräch zu kommen?

Dr. Ute Pascher: Ja. Das Interesse war und ist wirklich überdurchschnittlich hoch. Deswegen finden wir es auch sehr schade, dass das Projekt ausläuft, das Interesse ist da, es ist eine Offenheit da.

Moderator: Herr Koralewski, Projekte sind nun einmal dazu da, zu Ende zu gehen. Das sind der Wert und die Eigenständigkeit von Projekten. Aber dann gibt es Institutionen und die bleiben.

Klaus Koralewski: Hoffe ich doch.

Moderator: Gehen wir doch davon aus. Manchmal ändert sich der Name, manchmal auch der Geschäftsführer, selten der Geschäftsführer, der kann auch zum Hauptgeschäftsführer werden. Herr Koralewski, das Projekt geht, die Kreishandwerkerschaft bleibt. Was empfehlen Sie, und nicht nur, was empfehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen in den Handwerksorganisationen, sondern was können Sie und werden Sie auch konkret tun, damit diese Botschaft auch weitergegeben wird, damit aus der Projekterfahrung zumindest rüberkommt, das und das könnten wir in unseren Institutionen vielleicht auch selber organisieren?

Klaus Koralewski: Der Ansatz, den wir gefunden haben, durch die drei Aktionen, die wir gemacht haben, war wirklich sehr, sehr gut. Unsere Handwerksmeister, also zumindest die Repräsentanten unserer Innungen, die sind jeweils auch mitgekommen, sowohl in den türkischen Kulturverein, und auch bei den Folgeveranstaltungen konnten wir sie mit einbinden.

Die waren sehr überrascht, positiv überrascht, wie der Dialog stattgefunden hat, auch in den Kulturvereinen untereinander. Sie haben sich einige neue Dinge erst einmal anhören müssen. Ein anderer Aspekt aber war mir fast noch wichtiger: Wir konnten aus unserer Sicht dem Migrantenklientel mal sagen, was wir für Erwartungen an die Migranten haben. Also z. B. ohne Sprache kein Job- das ist eine ganz einfache Formel. Das bringen wir immer wieder auf den Punkt, dass wir auch sagen können, jeder, der quali-

fiziert ist, der die entsprechende Sprachkompetenzen hat, der kann auch einen Ausbildungsplatz im guten Handwerk bekommen, gerade auch die Migranten. Wir haben insbesondere in Remscheid einen besonders hohen Migrantenanteil. Über 17% unserer handwerklichen Auszubildenden sind Ausländer. Im Vergleich haben wir nur 10% ausländische Azubis im Bereich der Handwerkskammer Düsseldorf, also sind wir in Remscheid schon sehr gut bestückt. Für uns war eben auch die Initialzündung zu sagen, da lassen wir nicht nach, auch wenn das Projekt jetzt nicht fortgesetzt wird. Ich weiß gar nicht, ob es endgültig beendet ist, dies ist für mich auch zweitrangig. Wir werden vor Ort auf jeden Fall weitermachen und durch Berufsausbildungsmärkte für spezielle Fachgruppen, wie für die Migranten, unsere Handwerksberufe an den Mann bringen. Es geht nicht, nur zu sagen „kommt zu uns, guckt euch das an“, sondern wir müssen vor Ort sein und Werbung für unsere Berufe machen, sonst erreichen wir die Leute nicht.

Moderator: Wie wir die Berufe an die Frau bringen, das hören wir im fünften Teil unserer Veranstaltung.

Klaus Koralewski: Girls´ Day ist eine andere Aktion. Daran sind wir auch beteiligt.

Moderator: Da wäre jetzt sicherlich viel nachzufragen, aber wir haben gesagt, das Gespräch will und soll nicht hier am Podium bleiben. Ich meine, wir haben sehr Vieles, sehr Detailliertes und sehr Umfassendes über das Projekt gehört und damit auch näher über das Wesen von EQUAL.

Meine Damen und Herren, Sie werden jetzt lauern mit Ihren Fragen, mit Ihren kritischen Beiträgen, mit Ihren Ideen, Dinge noch zu verändern, zu verbessern, nehmen Sie einfach das Mikrofon, sagen ganz kurz Ihren Namen und Ihre Institution.

Bettina Michalski, Türkischer Bund Berlin/Brandenburg: Ich habe Nachfragen bezüglich Ihrer Erfahrung vor dem Hintergrund meiner eigenen. Vielleicht werde ich zu praktisch, ich hoffe nicht. Haben Sie bei Ihren Bemühungen, Handwerk an Jugendliche oder deren Eltern heranzutragen, auch Erfahrungen mit einem unterschiedlichen Image vor dem Hintergrund einer anderen Biographie gemacht? Handwerksberufe haben manchmal ein anderes Image im Herkunftsland. Damit verbunden steht auch die Frage, warum muss ein Friseur in Deutschland eine lange Jahre Ausbildung machen? Bei mir lief das ganz anders. Der stellt sich eine Weile hinter den Stuhl und fängt dann irgendwann an zu rasieren, Haare zu schneiden, usw. Oder warum muss jemand, der Kellner werden will, jahrelang irgendwie alles Mögliche lernen? Das ist doch alles kein Problem. Mit diesen solchen Fragen beschäftige ich mich. Mich würde auch interessieren, ob Sie Erfahrungen gemacht haben mit Dingen, die in einen religionspezifischen Bereich hineingehen. Ich kann mich nicht daran erinnern, jemals jemanden in den Bereich Fleischerei vermittelt zu haben. Da gehen immer gleich die Abwehrreaktionen los. Das hat vielleicht auch etwas damit zu tun, das man immer noch am Schwein und nicht am Rind ausbildet. Oder dann auch die Frage, die ich von Betrieben öfter habe: „Trägt die junge Frau, über die wir gerade reden, ein Kopftuch?“ Ich will jetzt nicht diese Diskussion aufmachen. Jeder hat das Recht, selber zu entscheiden.

Aber mit diesem Thema haben wir eben einfach zu tun. Mich würde nur interessieren, ob Sie ähnliche Erfahrungen gesammelt haben und wie man ggf. mit diesen Erfahrungen positiv umgehen kann?

Moderator: Dankeschön, Frau Michalski. Können wir vielleicht noch weitere Fragen hören, und dann sammeln wir so ein bisschen die Themenkomplexe. Könnte es sein, dass große Lust besteht, sich nachher beim Mittagessen im kleinen Kreis auszutauschen? Vielleicht, man weiß es nicht. Es sind konkrete Fragen gekommen. Wer möchte denn hier am Podium aus seiner Erfahrung etwas sagen? Herr Koralewski, bitteschön.

Klaus Koralewski: Ich kann gern etwas dazu sagen, und zwar möchte ich mit dem letzten Punkt anfangen. Typisches Beispiel: Friseur, Kopftuch. Wir waren gerade bei den Friseuren. 38% unserer Auszubildenden sind türkische Auszubildende. Wir haben auch selbständige türkische Friseurmeisterinnen. Da lege ich auch auf die Friseurmeisterin Wert, weil wir im Handwerk nach wie vor bei immerhin 41 Berufen noch den Meisterbrief haben. Er ist, Gott sei Dank, nicht ganz abgeschafft worden. Es gibt zwei Betriebe, wo die türkischen Inhaberinnen Kopftuch tragen und die auch Mädchen mit Kopftuch einstellen. In den anderen Fällen sind die türkischen Mädchen ohne Kopftuch tätig. Ich weiß von Friseurmeisterinnen, die sagen "Mit Kopftuch stelle ich keine ein, weil sie meine deutschen Kundinnen nicht frisieren können". Die Problematik ist Ihnen sicherlich bekannt: Ich will hier auch nicht werten, es ist aber einfach so, dass viele Betriebe sagen, „Kopftuch in meinem Betrieb, das dulde ich nicht“. D.h. nur die Betriebe, in denen die Meisterinnen mit Kopftuch tätig sind, dulden es in der Regel. Die sagen: „Zu mir kommen meistens auch türkische Kunden. Da ist es sicherlich kein Problem“.

Zu Punkt 2: Fleischer hatten Sie gerade angesprochen. Die Ausbildungsordnung für Fleischer wird für das kommende Jahr in diesem Jahr 2005 geändert, sagt gerade Dr. Fuhrmann. Von der neuen Ausbildungsverordnung her wird man auch an anderen Fleischsorten ausbilden können, sodass auch türkische Jugendliche den Beruf des Fleischers erlernen können. Bisher ist mir, zumindest in unserem Bereich, kein türkischer Jugendlicher im Fleischerhandwerk bekannt. Die Erfahrung zeigt, dass auch nicht alle strenge Moslems.

Moderator: Bevor ich an Frau Rass-Turgut weitergebe, muss ich noch etwas sagen, Herr Koralewski. Der bekannteste Metzgermeister in Köln ist ein Muslim. Er besitzt das zweit teuerste Restaurant in Köln.

Seda Rass-Turgut: Noch einmal kurz zu den Fleischern. Ich weiß auch aus verschiedenen Kammerbezirken, dass auch immer Ausnahmen gemacht wurden. Das sind auch alles Informationsdefizite. Schon jetzt wenn einer eine Prüfung machen wollte, dann durfte er statt Schwein etwas anderes nehmen. Das erfahren wir auch immer von den Meistern. Das sind für mich Teillegenden, die natürlich nicht nur von Migranten, sondern auch bei den Deutschen erzählt werden, die sich mit dem Handwerk nicht auskennen. Bei mir war das anfangs auch so, als ich vor zweieinhalb Jahren angefangen habe, wo man es nicht weiß, aber wenn man direkt mit den Meistern redet oder mit Verantwortlichen, da weiß man, es wird immer nach Möglichkeiten gesucht. Es hat mich auch überrascht, aber es ist so. Das hat auch viel, was Sie zuerst angesprochen haben, mit dem Image des Handwerks zu tun. Natürlich haben wir das eigentlich bei jeder Veranstaltung. Wenn man Jugendliche hat, die natürlich höhere Schulabschlüsse, wie z.B. Abitur anstreben. Es gibt auch bei den Migranten- Jugendlichen die Aussagen, ich gehe doch nicht ins Handwerk, ich will doch etwas anderes, ich will studieren oder Bankkaufmann werden. Da müssen wir auch natürlich viel Informationsarbeit leisten. Es ist natürlich, dass es auch Berufe gibt, die auch mit Abitur im Handwerk sehr begehrt sind Beispiel: Augenoptiker. Bewerber mit Abitur sind aber natürlich nicht immer so begehrt, weil sie dann studieren und den Betrieb verlassen. Das Image des Handwerks spielt eine sehr

wichtige Rolle, Problemlage ist das dies dem Image aus den Herkunftsländern entspricht. Aber es ist nicht immer so, dass das Image des Handwerks in den Herkunftsländern schlecht ist, sondern zum Teil auch sehr gut ist. In der Türkei ist es z.B. der „Usta“ also der Meister, hat auch positiven Stellenwert. Insofern ist das Image des Handwerks nicht anders bei den Migranten als bei den deutschen Jugendlichen. Das ist der Regelfall.

Moderator: Vielleicht gebe ich die Frage an Herrn Dr. Akgün weiter. Thema: Image von Berufen, duales Ausbildungssystem und bestimmte Berufsvorstellungen, die man sich so macht, z.B. im Handwerk.

Dr. Hakan Akgün: Ich möchte die Gelegenheit nutzen, noch mal den Aspekt interkulturelle Öffnung der Regeldienste anzusprechen. Dieser Aspekt ist ein wichtiger Ansatz der RAA- Arbeit. Das war auch unsere Motivation, hier bei dem Projekt mitzuarbeiten. In den Veranstaltungen, die wir gemeinsam veranstaltet haben, ist auch noch einmal deutlich geworden, dass von beiden Seiten her Bedarf für eine interkulturelle Öffnung besteht. Die Bilder, die in den Köpfen bestehen, müssten noch mal, auf die anderen bezogen, korrigiert werden, gerade gerückt werden. Dieses Projekt hat auch sehr gut dazu beigetragen und ich hoffe, Herr Koralewski, dass wir unsere Zusammenarbeit, unsere vernetzte Arbeit, noch weiterführen werden. Es gibt da großen Bedarf, das müssen wir fortsetzen.

Klaus Koralewski: Vielleicht einen Satz dazu, Herr Dr. Akgün, selbstverständlich werden wir gerne mit Ihnen weitermachen auf dem Wege. Ich möchte dazu Einiges ansprechen d.h. was mir jetzt auf der Seele brennt. Wir haben drei Veranstaltungen gemacht. Die erste - im kleinen Rahmen- war im Türkischen Kulturverein. Wir waren uns alle einig, wir müssen es größer machen, wir müssen alle Migranten- Vereine in Remscheid, das sind insgesamt 25, erreichen. Wir haben die zweite Veranstaltung durchgeführt, haben alle 25 Vereine am Tisch gehabt, eine große Veranstaltung, Supervveranstaltung. Als Ergebnis waren wir uns einig, dass wir jetzt unsere Ausbildungswerkstätten zeigen wollen, also den Jugendlichen und Eltern die praktischen Möglichkeiten im Handwerk darstellen wollen. Wir haben uns alle, wie wir hier sitzen, viel Arbeit, viel Mühe gemacht, haben die Berufsschule angemietet, die die Werkstätten bereitgestellt haben, die Lehrer waren da, unsere Migranten- Lehrlinge waren da, die den Jugendlichen etwas zeigen sollten, auch eben in den unterschiedlichen Sprachen.

Die Resonanz seitens der Migranten war leider miserabel, dies muss man so deutlich sagen. Ursächlich dafür war wahrscheinlich, kann ich nur so interpretieren, der Ramadan. Wir alle hatten es nicht bedacht, dass Ramadan ist und dass kein Mensch kommt. Daraus lernen wir natürlich auch, dass man solche Dinge auch berücksichtigen muss, Meine Handwerksmeister waren vollständig vertreten. Für mich wird es ungemein schwerer, die jetzt noch mal für eine ähnliche Veranstaltung zu gewinnen. Die Frage stand im Raum: Müssen wir uns jetzt darauf einstellen? Wie läuft die Integration? Wer geht auf wen zu? Es war eine schwierige Geschichte, trotzdem grundsätzlich ist es ein tolles Projekt. Wir werden auch weiter daran arbeiten, weil es einfach wichtig ist, und das haben auch meine Handwerksmeister erkannt. Ich muss halt nur wieder ein bisschen daran arbeiten, dass wir beim nächsten Mal die Leute wieder dabei haben.

Moderator: Ich verstehe das jetzt so, dass der Ansatz des interkulturellen Öffnens noch im Prozess ist.

Klaus Koralewski: Richtig

Moderator: Aber Sie haben miteinander hier am Tisch die Ehe geschlossen und wollen daran weiterarbeiten. Frau Dr. Pascher, darf ich Sie bitten, abschließend einen kleinen Blick nach draußen über den Tellerrand zu wagen, wie weit sind solche Ehen, wie in diesem kleinen Netzwerk Remscheid, auch woanders vorstellbar? Was ist der Wunsch und was ist die Empfehlung aus dem Teilprojekt? Was kann weitergegeben werden durch ProInteCra als Ergebnis einer solchen zweieinhalbjährigen Arbeit?

Dr. Ute Pascher: Ich darf das vielleicht noch mal mit der kulturellen Kompetenz aufnehmen. Wir sehen an diesem Beispiel gut, dass man nicht per se interkulturelle Kompetenz hat, sondern jeder von uns muss sie erlernen. Wir waren zwei Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, zwei Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund. Wir machen alle Fehler. Das war für uns eine Lehre mit dieser Veranstaltung. Wir alle müssen interkulturelle Kompetenz erlernen, erwerben.

Mit unserem Teilprojekt haben wir erreicht, dass in ca. 60% der Orte, wo wir etwas angestoßen haben, wird es weiterlaufen. Dies ist so weil a) es bereits Strukturen gibt, wo wir angedockt haben, wo wir einfach nur das Thema der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten hineingetragen haben. Es gibt ja, das wissen Sie ja selber besser als ich, unzählige Arbeitskreise Übergangsschule/Beruf, Arbeitskreise Schule und Wirtschaft. Ich denke, da haben wir es geschafft, teilweise das Thema eben hineinzutragen. Gleichwohl möchte ich b) auch noch einmal die Lanze für die Handwerksorganisationen brechen. Wir haben Aufmerksamkeit in den Kammern und Bildungseinrichtungen geschaffen. Es wird also auch aus dem Handwerk heraus in den nächsten Jahren weiter in diesem Themenbereich gearbeitet werden. Sie müssen bedenken, wir haben vor über vier Jahren dieses Projekt beantragt. Es ist entstanden vor ungefähr fünf Jahren. In dieser Zeit hat sich einiges in diesem Bereich getan.

Eine Handlungsempfehlung hätten Sie gerne von uns? Das Instrument, das wir protegieren wollten, ist das Instrument der Arbeit mit Migrantenselbstorganisationen. Das ist uns nach wie vor sehr wichtig, das möchte ich noch mal betonen, der Zugang zu Migranten funktioniert sehr gut über Migrantenselbstorganisationen. Das, denke ich, ist unsere Empfehlung. Ich hoffe, das können Sie unterstützen, Herr Akgün, Herr Koralewski, die Zusammenarbeit mit den Migranten über Migrantenselbstorganisationen zu suchen.

Moderator: Das wäre doch schon mal was, wenn das selbstverständlich wäre. Ich bedanke mich sehr, meine Damen und Herren dieses ersten Podiums. Ich finde, es ist deutlich geworden, worum es geht, was man machen kann und das es wirklich über die Projektzeit hinaus eine Perspektive hat. Schönen Dank.

Kontakt: Frau Dr. Ute Pascher, upascher@zwh.de, 0211/302009-0

Podiumsdiskussion „Networking Berlin“ - Lokales Netzwerk zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung erwachsener MigrantInnen im Handwerk

Dr. Rosemarie Steckhan-Özerol, Leiterin des ProInteCra- Teilprojektes „Networking Berlin“ der BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH

Mehmet Türk, Mitarbeiter des ProInteCra Teilprojektes „Networking Berlin“, BGZ

Dr. Sergej Kossowetzki, Mitarbeiter des ProInteCra Teilprojektes „Networking Berlin“, BGZ

Gregor Schöning, stellv. Leiter des BTZ, Berlin

Moderator: Herr Schöning war mir nicht angekündigt, deshalb muss ich nachfragen. Bitte sehr, Herr Schöning. Sie sind der stellvertretende Leiter des BTZ der HWK Berlin. Was sich im Einzelnen hinter diesen Abkürzungen verbirgt, das hören wir gleich noch von Ihnen. Frau Dr. Steckhan, ist von den Kollegen noch jemand da?

Dr. Rosemarie Steckhan- Özerol: Ja zwei, Herr Türk und Herr Dr. Kossewetzki

Moderator: Wunderbar. Die sind mir nicht angekündigt, dann freue ich mich sehr, wenn Sie dann auch noch nach vorne kommen wollen, Herr Türk und Herr Dr. Kossewetzki.

Ich habe deshalb ein wenig gezögert, denn es hat tatsächlich richtige Krankheitsprobleme auf diesem Podium gegeben. Am Wochenende habe ich mit Mehmet Jorgum gesprochen. Er ist Elektrotechnikermeister, und muss heute jemanden vertreten, der erkrankt ist, kann also selber nicht kommen. Auch die angekündigte Frau Thuy Nonnemann ist kurzfristig ausgefallen. So kann das eben passieren, wenn das Wetter nicht mitspielt, aber das tut der Sache ja keinen Abbruch.

Frau Dr. Steckhan- Özerol, ist ja völlig klar, dass ich erst einmal an Sie die Frage stelle. Sie haben aus dem Stand heraus ein Leben eingehaucht in die Idee Networking Berlin. Es ist bereits bekannt, dass es bei „Networking“ nicht nur bei einer Projektinitiative geblieben ist. Das Projekt hat bereits viele Schlagschatten geworfen, die auch zu weiteren Kooperationsformen führen, aber dazu später. Erläutern Sie uns erst einmal, was war der Ansatz dieses „Networking“, und wie sah dann das Projekt aus?

Dr. Rosemarie Steckhan- Özerol: Den Ansatz von Networking Berlin hat Frau Dr. Hansen heute früh schon benannt. Es geht darum, Weiterbildungseinrichtungen des Handwerks in Berlin mit Migrantenselbstorganisationen und deren Multiplikatoren zu vernetzen. Man hatte festgestellt, dass beide Seiten nicht immer sehr viel voneinander wissen. Wie Herr Schwarz heute früh bereits ausgeführt hat, ist dieses Wissen voneinander zwingend notwendig. Um voneinander zu lernen, müssen wir voneinander wis-

sen, wir müssen miteinander sprechen. Das ist auch das Motto für unser Projekt gewesen. Unsere Aufgabe bestand darin, beide Seiten miteinander bekannt zumachen und den MigrantInnen in Informationsveranstaltungen Weiterbildungsmöglichkeiten, Fortbildungsmöglichkeiten der Berliner Weiterbildungseinrichtungen im Handwerk vorzustellen. Das war die erste Aufgabe.

Eine zweite Aufgabe war, den Fortbildungsbedarf, der bei Migrantinnen und Migranten in Berlin im Handwerk besteht, zu ermitteln. Dazu haben wir sehr viele Gespräche geführt in den Vereinen, in den Selbsthilfeorganisationen, aber auch in diesen Informationsveranstaltungen.

Eine dritte Aufgabe bestand darin, dass wir auch Materialien schaffen, die Multiplikatoren und Migrantinnen und Migranten informieren: Wo kann ich Rat suchen? Wo finde ich Serviceeinrichtungen bei der Handwerkskammer? Wo gibt es Ausbildungs- und Weiterbildungsberaterinnen? Welche Einrichtungen der Weiterbildung gibt es überhaupt in Berlin? Da anschließend dran auch für das Projekt in diesem kurzen Zeitraum eine große Öffentlichkeit zu schaffen, die es auch wahrnimmt in der Stadt. Das waren- kurz zusammengefasst- unsere Aufgaben.

Moderator: Bevor ich nun zu diesen interessanten Abkürzungen und zu der Mitwirkung des Handwerks Herrn Schöning befrage, Frau Dr. Steckhan, noch eine Rückfrage an Sie: Sie sprechen von Migrantorganisationen. Meine Frage ist: Wieweit sind denn auch die Institutionen, die zumindest aus rechtlichen Gründen Interessen oder bestimmte Aufgabenstellungen für oder der Migrantinnen oder Migranten wahrnehmen, wie z.B. Generalkonsulate, in diese Verflechtungsarbeit mit einbezogen worden oder haben sich mit einbeziehen lassen?

Dr. Rosemarie Steckhan- Özerol: Unser Vorteil für unsere Projektlaufzeit bestand darin, dass wir vier Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen seit vielen Jahren selbst in Migrantorganisationen verwurzelt sind. Also wir kennen die Situation und kannten natürlich auch entsprechende begleitende Organisationen, die einfach wichtig sind. Wir haben uns zu Beginn vorgenommen, auch für dieses Projekt einen Unterstützerkreis zu bilden, damit man diese Idee ein bisschen besser transportieren kann. Da hatten wir auch an das türkische Generalkonsulat gedacht, und da Mehmet Türk gute Beziehungen zu dem Sozialattaché hat, haben wir ihn eingeladen, er hat zugestimmt. Auch den Hauptgeschäftsführer der HWK Berlin, Herrn Dohmen, Geschäftsführer von Innungen, verschiedene Vertreter von Migrantorganisationen, eine Vertreterin der Arbeitsagentur sowie eine Vertreterin des Sozialamtes konnten wir für unseren Unterstützerkreis gewinnen. Wir hatten gehofft, von den Vertreterinnen der Arbeitsagentur und des Sozialamtes Information, Fortbildungsbedarfe, die Frage, wie man zu Förderung kommen kann, etc. zu kommen. Das war natürlich auch sehr schwierig. Die Kolleginnen haben sich dort sehr bemüht, aber sie waren aufgrund der Umbruchsituationen in ihren Ämtern auch nicht sehr aussagefähig. Dennoch denke ich, diese Kontaktherstellung über das Projekt hinaus kann auch einigen Migrantorganisationen und Weiterbildungseinrichtungen der Handwerkskammer helfen, weiter mit Ihnen zu arbeiten. Dieser Unterstützerkreis war für uns sehr, sehr nützlich. Er hat zweimal getagt. Wir sind bei der Ansprache nur auf Wohlwollen und Bereitschaft gestoßen, da haben wir gar keine Ablehnung erfahren.

Moderator: Ich finde das sehr hilfreich, dass Sie auch gesagt haben, dass Institutionen, wie die Agentur für Arbeit und das Sozialamt, dort mitgewirkt haben.

Gregor Schöning: Das Bildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer Berlin ist eine Ausbildungsstätte für Meister, für Lehrlinge und für die Weiterbildung. Dort war das Projekt Networking stationiert. Dementsprechend konnte ich dort im Unterstützerkreis, aber auch bei allen Informationsveranstaltungen gut unterstützen. Auch konnte ich bei uns in den Lehrwerkstätten, Meisterwerkstätten und betrieblichen Ausbildungsstätten den Migranten hautnah die Weiterbildung/Ausbildung zeigen.

Wir hatten auch da Informationsveranstaltungen. Es nahmen immer 8 bis 10 Personen teil, die auch die Bildungsstätte sehen wollten. Danach kam es zu Diskussionen, - wie funktioniert dies, wie funktioniert das? Da wird nicht nur geredet, sondern mit den Ausbildern zusammen versucht, die Migranten in die einzelnen Berufe einfach mehr zu integrieren. Das fanden wir sehr gut im Bildungs- und Technologiezentrum. Natürlich kam es dann auch immer wieder zur Frage: Wie ist das mit der Unterstützung? Da hat Networking versucht, ganz spezielle Lösungen zu finden. Das war sehr positiv. Ich denke, da werden sich weitere Projekte anschließen, die werden wir im Weiteren hier noch erläutern.

Moderator: Sie machen uns jetzt sehr neugierig, Herr Schöning. Erläutern Sie mal, was für ein Beispiel einer ganz besonderen Projektidee oder einer ganz besonderen Form, sich im beruflichen Bereich zu qualifizieren, könnten wir uns denn vorstellen?

Gregor Schöning: Durch die MSO oder Migrantenselbstorganisation haben wir neue Erfahrungen gewonnen, ich darf da an Club Dialog, Frau Forner, erinnern. Die hat auch gesagt, wir arbeiten zusammen, wir machen ein Projekt und knüpfen an die gemachten Erfahrungen an: d.h. wir integrieren Begleitung, Sprachkurs, auch dementsprechend in die Ausbildung oder die Weiterbildung mit einem Abschluss mit Gesellenfachbrief oder auch Meisterbrief. Das war das erste Projekt, das ist jetzt noch in der Pipeline.

Dann hat Herr Dr. Marinitsch uns noch auf das Feld der Integrationskurse hingewiesen, dieses Feld werden wir jetzt beackern. Inzwischen haben wir auch Kontakte geknüpft zum Bundesministerium für Migranten und Flüchtlinge. Ich denke mal, das sind Ansätze, die glaube ich auch weitergeführt werden.

Frau Dr. Rosemarie Steckhan-Özerol wird auch berichten, dass durch die Flyer eine Erwartungshaltung an die Kammer gestellt wird: Jetzt helft uns mal, wir möchten gerne mehr erfahren. Da kam z. B. jemand von einer Migrantenselbstorganisation, der „Oase“, der den Malergesellenbrief machen wollte. Daraufhin haben wir versucht, mit der Agentur für Arbeit dementsprechend ein Förderungskonzept zu erstellen, sprachlich, aber auch fachlich, um erst einmal einer Person den Gesellenbrief zu ermöglichen. Das ist sicher ein sehr kleines Projekt mit dieser Migrantenselbstorganisation. Wir denken, dass die Projekte auf jeden Fall fortgesetzt werden, auch wenn „Networking“ nach einem halben Jahr bereits auslief. Auch dadurch, dass jetzt auch Frau Dr. Steckhan-Özerol und die anderen Mitarbeiter in Migrantenselbstorganisation weiterarbeiten, wird es Kontinuität geben.

Moderator: Ich merke, wir reden schon längst darüber, was bereits heute als Fortleben des Projektes anbahnt. Das ist ja auch sehr schön so. Aber noch ein mal zurück: Ich habe Sie so verstanden, dass durch diese Bedarfsermittlung, durch das Feststellen von Fähigkeiten und von Erwartungen und Zielperspektiven auf einmal auch neue Berufe und neue Wege zum Beruf hinzukommen und von Ihnen diskutiert werden. Also nicht

nur die klassische Form, d. h. Gesellenbrief, Meisterbrief, sondern auch für Quereinsteiger Möglichkeiten von Ihnen gesucht werden.

Gregor Schöning: Das ist richtig. Man muss immer den Einzelfall sehen. In der Regel bringen Teilnehmer auch schon eine gewisse Vorbildung mit. Damit muss man dann weiterarbeiten. Dies bedarf natürlich Zeit und Wissen.

Moderator: Bevor ich dann zu Frau Dr. Steckhan- Özerol zurückkomme, gibt es noch viele Fragen. Herr Türk, Sie sind eben angesprochen worden, Sie sind u. A. auch als Bindeglied tätig. Darf ich fragen, welche Aufgabe Sie im Zusammenhang mit diesem Projekt übernommen haben?

Mehmet Türk: Ich habe in diesem Projekt die Entwicklung des Flyers übernommen, habe auch bei der Zusammenarbeit zwischen den Migrantenselbstorganisationen und der Handwerkskammer mitgewirkt, u. A. auch Mitwirkung/Unterstützung bei der Presse, also der Bekanntmachung des Projektes in der Presse, durch das türkische Fernsehen.

Moderator: Vielleicht für uns Nichtberlinerinnen und -berliner, sagen Sie doch einmal, was für eine wunderschöne Presselandschaft hier in Berlin bedient werden kann und bedient werden muss?

Mehmet Türk: Sie meinen, welche türkische Presse es in Berlin gibt? Es gibt die „Hürriyet“, die „Tyrkia“, bundesweit und in Berlin sehr bekannt, und die „Posta“, . Da waren wir meistens sehr gut vertreten.

Moderator: Sie haben vom Fernsehen gesprochen. Das gibt es auch hier?

Mehmet Türk: Es gibt TD1, Türkisch-Deutsches Fernsehen. Das wird nun in Berlin gesendet. Das Projekt wurde auch da zweimal vorgestellt.

Moderator: D.h., Sie haben genau das gemacht, was im vorherigen Gespräch schon mal diskutiert haben, neben der persönliche Ansprache über Menschen im Verein, die begleitenden Informationen über die ausländische Presse.

Mehmet Türk: Ja- das Projekt wurde in der türkischen Presse vorgestellt, sogar mehrmals, auch die Informationsveranstaltungen wurden vorgestellt, u. A. auch im Fernsehen.

Moderator: Für Sie noch die abschließende Frage zum Thema der Mitwirkung auch des türkischen Generalkonsulates. Ich frage einfach deshalb, weil ich in Köln auch meine Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Konsulaten habe, durchaus positive Erfahrungen, wieweit konnte das hier in Berlin genutzt werden?

Mehmet Türk: Der Bildungsattaché hat uns in diesem Projekt seine Unterstützung zugesichert.

Moderator: Verbal oder praktisch?

Mehmet Türk: Sie waren an unseren Informationsveranstaltungen beteiligt.

Moderator: Gut, ist ja schön zu hören. Herr Dr. Korzewetzki, wie waren Sie in das Projekt mit eingebunden?

Dr. Sergej Korzewetzki: Wir waren ein Team aus vier Personen, davon hatten zwei Personen Migrationshintergrund, Herr Türk und ich. Ich komme ursprünglich aus der Ukraine, aus der ehemaligen UDSSR. Logischerweise war ich für Kontakte mit russischsprachigen Migrantenselbstorganisationen verantwortlich, z.B. der „Landsmannschaft der Deutschen aus Russland“, „Harmonie e.V.“, „Dialog e.V.“. Wir haben uns sehr viele Gedanken gemacht, auch Maßnahmen durchgeführt, um Handwerk und BTZ bekannt zu machen und neue Maßnahmen initiiert. Dazu hatten wir leider nur sechs Monate Zeit.

Moderator: Ich weiß, es ist ein wahnsinniger Stressfaktor -sechs Monate-, ein Crash-Kurs sozusagen, aber noch mal konkret, welche Maßnahmen, welche Möglichkeiten hatten Sie, um an diese Gruppen, Gruppierungen heranzukommen, um wirklich die Nähe herzustellen? Man kann viel reden, aber dann, so wie wir Herrn Schöning auch verstanden haben, dass Leute tatsächlich gekommen sind. Da musste ja schon eine Barriere überwunden werden. Wie ist Ihnen das gelungen, wie haben Sie das gemacht?

Dr. Sergej Korzewetzki: Grundsätzlich haben wir einige Widersprüche in Bildungsbildungssystemen in Deutschland. Wir haben z.B. viele Ingenieure oder Elektrotechniker aus der ehemaligen UDSSR, die hierher gekommen sind. Sie finden keine Möglichkeit, die vorherigen Kenntnisse und schon erworbenen Abschlüsse anerkennen zu lassen oder eine Weiterbildung als Anpassungsqualifikation zu bekommen. Da gibt es viele gesetzliche Grenzen und Mentalitätsprobleme. Wir haben immer in unseren Informationsveranstaltungen versucht, beide Seiten zu informieren und zu sensibilisieren. Diese Prozesse laufen weiter, obwohl unser Projekt schon abgeschlossen ist. Wie wir bereits gehört haben bleibt BTZ in Kontakt mit den Migrantenselbsthilfeorganisationen und pflegt auch die weiteren Kontakte, die entstanden sind. Wir hoffen, dass einige Maßnahmen, die auf die Bedürfnisse von Migranten besser zugeschnitten sind, bestehen bleiben.

Moderator: Sie sprechen von einem gegenseitigen Lernprozess. Abschließend meine Frage: Wir unterhalten uns so locker, Sie sprechen Menschen an, die Russisch als Muttersprache haben. Darf ich das so verstehen, dass es sehr hilfreich ist, wenn Akteure dabei sind, die selber diese Sprache sprechen und den kulturellen Hintergrund der Menschen kennen?

Herr Dr. Korzewetzki: Ja selbstverständlich. Ich denke, in den Integrationsprozess müssen Leute mit Migrationshintergrund einbezogen werden, nur dann wird es erfolgreich.

Moderator: Das sagen Sie so selbstverständlich, leider ist es mit Nichten selbstverständlich, und deshalb muss es besprochen werden. Frau Dr. Steckhan-Özerol, bevor wir die Diskussion eröffnen, noch mal das Wort an Sie. Durch das, was die drei Herren erläutert haben, ist uns wirklich klar geworden, dass ein Prozess in Gang gesetzt worden ist, der auch gar nicht mehr zu stoppen sein wird. Ich gehe mal nur auf zwei Kleinigkeiten ein, die sehr groß sind, das eine: „Fortbildungsbedarf ermitteln“. Ich bin sicher,

Sie können uns jetzt nicht mal eben en passant rüberbringen, was Sie da alles ermittelt haben. Geben Sie uns bitte ein konkretes Beispiel, an dem wir sehen können: Hier ist ein Bedarf erkennbar geworden, und dann geht man zu Herrn Schöning und fragt ihn.

Dr. Rosemarie Steckhan-Özerol: Zunächst muss ich einmal sagen, dass begleitend zu unserem Projekt auch eine empirische Studie in Auftrag gegeben wurde, die den Fortbildungsbedarf insbesondere bei den türkisch- und russisch- und vietnamesischsprachigen Communities noch einmal hinterfragt. Diese Ergebnisse werden erst in den nächsten Wochen nach unserem Projekt vorliegen. Darauf sind wir sehr gespannt. Was wir ermitteln konnten in den Informationsveranstaltungen, in den vielfältigen Gesprächen? Wir haben acht Infoveranstaltungen gemacht, mit der türkischsprachigen, russischsprachigen, vietnamesischsprachigen, arabischsprachigen Community, den Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien, der polnischen Community, es war eine Vielzahl, wir mussten uns aber auch begrenzen. In unser Büro kamen natürlich auch Interessierte. Sie hatten gehört und sie klopfen an. In den letzten zwei Monaten hatten wir mehr als 54 Leute, die gekommen sind und gefragt haben: „Wie kann ich denn Meister werden?“ „Wo kann ich eine Ausbildungsberatung finden?“ Wir hatten mit der Friseurin und der Textilreinigerin sehr gute Kontakte und haben, das Beispiel möchte ich einmal nennen, vietnamesische Frauen, Aussiedlerfrauen und polnische Frauen gefunden, die früher mal als Näherinnen gearbeitet haben. Zum Teil haben Sie eine Berufsausbildung abgeschlossen, eine Teilqualifikation oder auch nur Berufserfahrungen. Einige arbeiteten in Großwäschereien, z.B. in der DDR, in Berlin gab es davon sehr viele. Sie sagten: „Wir möchten eine Fortbildung machen, wir können aber nicht mehr eine gesamte Berausbildung machen, altersmäßig oder voraussetzungsmäßig, gibt es denn für uns keine Möglichkeit, mit einer praktischen Teilqualifizierung und einer Abschlussprüfung am Ende etwas zu machen, womit wir auf dem Arbeitsmarkt eine Chance haben?“ Wir haben eine Möglichkeit in Diskussionen mit dem Geschäftsführer der Textilreinigerin gefunden, nämlich in der *Qualifizierung zur gewerblichen Büglerin*. In diesem Bereich besteht im Moment Bedarf. Wir haben, ein Beispiel möchte ich nennen, 38 interessierte Frauen gefunden, die das gerne machen möchten. Nun steht Herr Rimbach² in Verhandlungen mit der Agentur für Arbeit, weil es ein geförder-tes Projekt sein muss. Die meisten dieser Frauen sind arbeitslos oder in Hartz IV gerutscht und können einen entsprechenden Kurs nicht selbst finanzieren. Was wir machen können, und das finde ich, ist ermutigend. Ich arbeite jetzt in einem Migrantenprojekt und wir haben dort einen Integrationskurs für vietnamesische Frauen, sie lernen Deutsch und viele Dinge. Wir haben einfach gesagt, diese Themen benutzen wir, um diese Frauen auf diesen Büglerinnen-Kurs vorzubereiten, d.h. das Vokabular der gewerblichen Büglerinnen, der Wäscherinnen fließt ein. Das haben wir zusammengetragen und versuchen so, aus dem dieses Projekt vorzubereiten. Weiterhin werden wir im Februar noch eine Infoveranstaltung machen für eine Fortbildung im Friseurbereich.

Sicher können Sie nachvollziehen, dass uns alle in den letzten Tagen, als wir das Projekt abwickelten, den Sachbericht schrieben, das Büro auflösten, ein Stück Unbehagen erfasste. Wir haben in dem halben Jahr wirklich mit voller Kraft versucht, beide Seiten zueinander zu bringen und damit haben wir auch Erwartungen geweckt bei vielen Menschen. Es war wirklich sehr schwer für mich daran zu denken, wie es jetzt weitergeht. Ob diese Kontakte, die wir jetzt geknüpft haben, halten werden? Ich kann wirklich nur noch mal den Appell an alle richten, alle, die sich kennen gelernt haben: Arbeiten Sie im Sinne der MigrantInnen zusammen!

² Herr Rimbach ist der Geschäftsführer der Textilreinigerin

Wir haben als unsere Kernaussage formuliert: Weiterbildung bietet eine gute Chance für eine dauerhafte und stabile Integration, aber diese Chance müssen Migrantinnen und Migranten erst einmal haben. Die können sie nicht aus sich heraus entwickeln. Das ist etwas, was mich sehr bewegt in diesem Zusammenhang.

Vielleicht noch eine dritte Seite zum Abschluss: Wir haben auch bei Migrantenorganisationen die Erfahrung gemacht, dass die Veranstaltungen in eigener Regie weitergeführt werden. So hat z.B. die arabische Community selbst Informationsveranstaltungen für Multiplikatoren durchgeführt. Wir konnten nur eine anbieten- danach hat die Community gesagt: „Wir haben jetzt den Hintergrund, wir machen das selbst!“ Das ist so ähnlich, wie Frau Dr. Pascher beschrieben hat, da wird es weiterlaufen. Das ist ermutigend. Bedauerlich ist aber, dass dieser Prozess ohne Begleitung eines Projektes und eines Zentrums bleibt, sicher wird es Reibungsverluste geben und vieles von dem, was wir angedacht haben, wird so nicht funktionieren.

Moderator: Ich hatte am Anfang schon gesagt, diese Arbeit braucht Motoren, und Motoren gibt es in Berlin. Ist ja kein Problem. Gregor Schöning, jetzt haben Sie gerade ganz konkret gehört „wir haben versucht, an die nötigen Ressourcen heranzukommen“. Stehen Sie als BTZ bereit, diese Teilqualifikation zu organisieren? Können Sie dabei auch den fachlichen Bereich befriedigen bis hin zur Verstärkung von Deutschkursen?

Gregor Schöning: Ich bin die Schnittstelle zwischen Bildungs- und Technologiezentrum und Handwerkskammer. Für uns im Bildungs- und Technologiezentrum war es erst einmal ein neues Feld, „Networking“ und Migranten, aber wir sehen da eine große Chance. ZWH hat es auf der Bildungskonferenz mal „Chance D“ genannt. Wir sehen also eine große Chance, dass damit auch die Ausbildung bereichert wird, aber ich merke, dass wir auch sehr viel Potenzial in der Handwerkskammer haben. Frage: Wie kann jemand seinen Gesellenbrief nachmachen? Ausbildungsberater, die auch in den Informationsveranstaltungen waren, konnten da sehr gute Informationen geben. Im Malerbereich hatte ich sofort die Information, dieser Herr kann an Förderunterricht teilnehmen, unentgeltlich, das macht jemand ehrenamtlich. Ich denke, wir haben sehr viele Potenziale in der Handwerkskammer, die nur noch angezapft werden müssen. Da sind wir auf dem besten Weg.

Eins muss ich noch mit auf den Weg geben: Ohne Förderung haben wir Probleme, irgendetwas zu machen. Deshalb auch da die Ansprache, wenn diesbezüglich irgendetwas möglich ist, zusammen zu machen, auch ein „Networking“ innerhalb von Berlin oder bundesweit, gerne, nur ohne Förderung, können wir den Migranten auch nicht helfen. Nur mit Information ist ihnen auch nicht geholfen.

Moderator: Aber Informationsmöglichkeiten gibt es ja zahlreiche, z.B. dieses Faltblatt, was in vielen Sprachen draußen ausliegt, was mit dazu beigetragen hat, dass solche Nachfragen überhaupt kommen von Leuten, die sich vorher nicht getraut haben.

Damit sind wir mit der ersten Runde durch. Das Wort an Sie, meine Damen und Herren, die jetzt ihre Fragen unbedingt loswerden wollen mit bekanntem Verfahren.

Aus Sicht des Projektkoordinators: Was uns sehr geholfen hat, war die Einbeziehung von erfolgreichen Migranten im Handwerk. Das haben wir uns gerne bei Ihnen abgesehen. Da haben Sie sehr erfolgreiche Vorarbeit geleistet. Die haben wir nicht nur kom-

mentiert, deren Lebensläufe im Handwerk, sondern haben die auch mitgenommen in die Informationsveranstaltungen. Das hat die Tür auch aufgemacht, zu zeigen, wie so eine Biographie im Handwerk für einen Migranten erfolgreich verlaufen kann. Das war eine ganz tolle Anregung, und das würde ich auch, gerne als best-practice Anregung weitergeben.

Moderator: Herzlichen Dank. Das hört man gerne. Fragen und Bemerkungen von Ihrer Seite aus, meine Damen und Herren.

Mitarbeiterin³ von Club Dialog: Ich grüße meine Kolleginnen und Kollegen auf dem Podium und hier im Saal. Ich gehöre eigentlich auch zu dieser Migrantenszene, die sich aktiv im Projekt beteiligt hat. Ich möchte mich bei den Mitarbeitern von diesem Projekt bedanken für Ihre Kompetenzen, für die Professionalität, für die Aktivitäten! Die waren sehr gut, die waren sehr zielgerichtet! Sehr gut, war natürlich auch, dass in diesem Projekt Menschen mit Migrantenhintergrund gearbeitet haben. Ich glaube, es ist die einzige Möglichkeit, überhaupt solche Projekte zu machen. Ich habe ein bisschen den Eindruck, dass Migranten eine passivere Rolle in diesem Projekt spielen. Dies stimmt nicht ganz, denn in Berlin ist die Migrantenszene sehr aktiv. Es gibt auch sehr viele Organisationen, die sich selbst bei der Ausbildung beteiligen. Es ist bekannt, dass die türkische Community auch in eigenen, privaten Betrieben viele Menschen ausbildet. In diesem Sinne, Berlin ist auf jeden Fall sehr aktiv. Es gibt sie kaum- die nur passiven Migranten, die darauf warten, endlich mal durch ein paar Informationen erfasst zu werden. In diesem Sinne bietet Berlin tatsächlich große Chancen für die Zusammenarbeit. Defizite, die es auf jeden Fall auch auf der Seite der Migrantenszene gibt, müssen natürlich durch diese Information beseitigt werden. Diese Defizite gibt es aber genauso auf der Seite der Organisationen, die mit Migrantenorganisationen zusammenarbeiten. Diese Defizite aufzuheben, das ist die Aufgabe. Ich sehe uns auch als Ansprechpartner, die sich auch an einem Teil der Bildungsprozesse der anderen Seite beteiligen müssen.

Moderator: Danke für diese Ausführungen. Dann schlage ich einfach vor, meine Damen und Herren, wenn keine weiteren Fragen, Bemerkungen jetzt da sind, aber mit Sicherheit Lust besteht, zu kommunizieren in der Pause, dass wir uns die Pause nicht kürzer machen als gedacht. Darf ich einfach das, was gesagt worden ist, zusammenfassen, wie, es hat sich gelohnt, der Einsatz, da sind Potenziale, wir haben es gerade von der Damen gehört, die Organisationen stehen bereit, daran weiterzuarbeiten, auch ohne das Projekt. Aber, Herr Schöning, natürlich müssen auch die großen Organisationen ihren Beitrag leisten, die ein Interesse daran haben, dass durch mehr Qualifikation eine bessere Integration stattfindet. Es ist wichtig, Empfehlung, die Öffentlichkeitsarbeit nicht ruhen zu lassen.

Wenn Sie damit einverstanden sind, dass wir das jetzt als Schlusswort stehen lassen, dann würde ich nur gerne darauf hinweisen, die Möglichkeit haben werden, im Nebenraum werden wir von Herrn Wehnert erfahren, was es mit dem Projekt der Handwerkskammer Aachen auf sich hatte, wo die fachsprachlichen Kompetenzen per e-learning gefördert worden sind.

Kontakt: Frau Dr. Hilde Hansen, hansen@bgz-berlin.de, Tel. 030/809941-0

³ Der Name der Teilnehmerin war auf dem Bandmitschnitt akustisch nicht zu verstehen



Podiumsdiskussion „MigrantinnenPower“-Frauen mit Migrationshintergrund zu Führungskräften im Handwerk qualifizieren

Führungskräften im Handwerk“

Margarethe Petersen, Leiterin für Fort- und Weiterbildung der Handwerkskammer Lüneburg- Stade, Leiterin des ProInteCra- Teilprojektes „Qualifizierung von Migrantinnen zu

Berrit Hellmann, Mitarbeiterin im ProInteCra- Teilprojekt: „Qualifizierung von Migrantinnen zu Führungskräften im Handwerk“, HWK Lüneburg- Stade

Bernadeta Unglaub, Teilnehmerin der Qualifizierungsmaßnahme im Projekt „Qualifizierung von Migrantinnen zu Führungskräften im Handwerk“,

Ewa Hennig, Teilnehmerin der Qualifizierungsmaßnahme im Projekt „Qualifizierung von Migrantinnen zu Führungskräften im Handwerk

Moderator: Unser Stichwort lautet „Qualifizierung von MigrantInnen zu Führungskräften im Handwerk“. Ich darf Ihnen vorstellen zu meiner Rechten, Frau Margarethe Petersen. Sie ist in der Handwerkskammer Lüneburg/Stade die Leiterin der Fort- und Weiterbildung. Neben ihr sitzt Frau Bernadeta Unglaub. Sie ist Teilnehmerin eines Projektes.

Frau Unglaub, eben haben wir darüber gesprochen: Was machen wir mit den Menschen in unseren Projekten? Sie sind ein solcher Mensch, der mitmachen konnte bei einem Projekt. Darüber werden wir gleich etwas erfahren. Sie selber sind geboren in Polen.

Dann darf ich hier vorstellen Frau Ewa Hennig. Auch sie ist in Polen geboren. Auch sie ist Teilnehmerin des Projektes der HWK Lüneburg/Stade.

Und schließlich Frau Berrit Hellmann. Frau Hellmann, Sie sind auch Mitarbeiterin der Handwerkskammer, wenn ich das richtig verstanden habe, Lüneburg und Stade. Für die, die geografisch nicht so gut Bescheid wissen: Frau Petersen, wo befinden wir uns gerade mit Lüneburg/Stade?

Margarethe Petersen: Danke, Herr Fehl. Bevor ich anfangen möchte, möchte ich an dieser Stelle ein ganz, ganz großes Dankeschön aussprechen, nämlich an Frau Hennig und Frau Unglaub, die als Teilnehmerinnen unserer Qualifizierungsmaßnahme sich Ihren Fragen stellen und berichten werden, wie sie zu uns gekommen sind und was sie gemacht haben. Damit haben wir auch die Möglichkeit, in diesem Rahmen nicht nur über MigrantInnen zu sprechen, sondern *mit* MigrantInnen.

Die Handwerkskammer Lüneburg/Stade ist die drittgrößte Kammer, die fast den gesamten norddeutschen Raum von Cuxhaven auf der einen Seite bis Celle/Lüchow-Dannenberg auf der anderen Seite mit 17.000 km² umfasst. Sie hat auch ca. 17.000 Mitgliedsbetriebe. Wegen der großen Fläche, haben wir das Projekt auch an verschiedenen Standorten aufgezogen: Nicht nur an den beiden Hauptstandorten, wo unsere Bildungszentren sind, nämlich in Lüneburg und in Stade, sondern auch in Celle, in Bergen, in Wietze, also an ganz verschiedenen Standorten im Kammerbezirk verstreut. So ist auch ein großes Maß an Akquise und an Arbeit erforderlich gewesen, um die Frauen dort zu motivieren, zumindest am Anfang. Ich denke, da wird Frau Hellmann mich unterstützen. Frauenspezifisch erscheint mir, dass, wenn ein Ball ins Rollen kommt, dann rollt er und rollt er und rollt er. Wir haben sehr viele Teilnehmerinnen in Qualifizierungsmaßnahmen, die hochmotiviert sind. Inzwischen haben wir über 200 Teilnehmerinnen in den verschiedenen Maßnahmen qualifiziert.

Moderator: Frau Petersen, von welchen Maßnahmen sprechen wir, wo doch so viele Menschen Raum haben, mitmachen zu können? Das muss ein sehr attraktives Angebot gewesen sein!

Margarethe Petersen: Es ging uns als erstes darum, das war unsere ursprüngliche Zielsetzung, Frauen aus Handwerksbetrieben bzw. KMU-Betrieben zu qualifizieren, die dort in den Büros mitarbeiten. Dazu haben wir unser Kursangebot so erstellt, dass es zum einen den Bereich der EDV umfasst, aber zum anderen den Bereich der kaufmännischen Lehrgänge. Wir haben es so aufgebaut, dass diese Frauen nicht nur das Wissen mitbekommen, sondern, auch einen Abschluss bekommen, der in der Bundesrepublik anerkannt ist. Viele Frauen haben zwar eine Berufsausbildung, aber diese wird nicht anerkannt. Als Einstiegsqualifikation im kaufmännischen Bereich haben wir die Ausbildung zur Büroleiterin im Handwerk genommen. Inhalte dieser Ausbildung sind Grundlagen der Buchführung, Grundlagen Betriebswirtschaft, Recht, usw.. Jetzt am Ende der Maßnahme haben wir etliche TeilnehmerInnen in einer weiteren Qualifizierungsmaßnahme: Das ist die „kaufmännische Fachwirtin“. Diese Ausbildung zur kaufmännischen Fachwirtin entspricht vom Umfang her dem Teil 3 und 4 der Meisterprüfung. Es werden also schon erhebliches Wissen, Können und Fertigkeiten von den TeilnehmerInnen erwartet. Frau Ewa Hennig und Frau Bernadeta Unglaub, nehmen zur Zeit an dieser Maßnahme teil und bereiten sich auf die im Juni stattfindende Prüfung vor.

Moderator: Frau Unglaub, Sie machen also jetzt die „kaufmännische Fachwirtin“. Wie sind Sie denn dazu gekommen?

Bernadeta Unglaub: Nach meiner Ausbildung zur Groß- und Außenhandelskauffrau habe ich versucht, eine Arbeit zu kriegen. Aber es war schwer. Ich wollte nicht zu Hause bleiben, wollte unter Menschen sein, damit ich die Mentalität, Sprache und noch mehr dazu lerne, ich bin eine sehr neugierige Frau! Ich habe in einer Anzeige in der Zeitung gelesen, dass die Handwerkskammer fortbildet, dann habe ich mich beworben. Bei der Handwerkskammer habe ich auch die „Büroleiterin“ erfolgreich abgeschlossen, viele Computerprogramme wie z. B. Excel, Power Point gelernt. Ich habe im Büro gearbeitet, aber wegen mangelnder Aufträge wurde die Firma im November geschlossen. Das war nicht meine Schuld. Der Chef hat sich auch entschuldigt, für das was passiert ist. Ich habe alles super geschafft. Er war zufrieden. Er war begeistert, dass ich mehr kann als er. Entschuldigung, aber das war so.

Moderator: Das soll ja vorkommen. Sagen Sie, die Prüfung, wann kommt die? Wie bereiten Sie sich vor. Ist jetzt schon die heiße Phase?

Bernadeta Unglaub: Wir haben jetzt eine sehr intensive Woche mit Steuerrecht, Einkommensteuer, usw. Sonst haben wir jeden Samstag 8 Stunden Personalwesen, Controlling, Kosten- Leistungsrechnung, Marketing, Personalführung.

Moderator: Der Samstag scheint ein guter Lerntag zu sein. Das haben wir von Herrn Dr. Heidari auch schon gehört, dass viele gerade am Samstag noch dazulernen wollen. Spaß beiseite. Wann ist die Prüfung?

Bernadeta Unglaub: Der erste Teil im Juni, der zweite Teil im Juli.

Moderator: Wie sehen Sie Ihre Möglichkeiten, dann danach sich beruflich wieder zu finden?

Bernadeta Unglaub: Ich höre nicht auf, ich bewerbe mich weiter. Ich habe die Hoffnung, dass jemand auf mich aufmerksam wird. Ich bewerbe mich sehr intensiv, 130 Bewerbungen habe ich bereits verschickt, ich suche im Internet, in Zeitungen, in Fachzeitschriften, im Bekanntenkreis. Ich versuche alles Mögliche und irgendwann finde ich bestimmt die Stelle, bei der ich gebraucht werde.

Moderator: Da bin ich ganz sicher, dass Ihnen das gelingen wird!

Bernadeta Unglaub: Ich hoffe es. Deswegen höre ich nicht auf. Ich werde weiterlernen.

Moderator: Ich drücke die Daumen. Frau Hennig, jetzt haben wir gerade von Bernadeta Unglaub gehört, wie man dahin kommt in einen solch interessanten Lehrgang. Wie ist es dann bei Ihnen gewesen?

Ewa Hennig: Bei mir war das so: Meine Schulfreundin hatte mich angesprochen. Es gibt einen Kurs bei der Handwerkskammer in Stade. Ich war schon ein Jahr zuvor bei Frau Petersen gewesen. Da hatte ich mich schon erkundigt. Ich habe mich entschlossen, die Fortbildung zu machen. Der Hauptgrund dafür war, dass mein Mann selbständig war. Stück für Stück, Monat für Monat, habe ich ihn bei der Arbeit im Büro immer mehr unterstützt. Er ist richtiger Handwerker. Ich habe gedacht, ich brauche so etwas, es geht nicht nur darum, ein paar Angebote zu schreiben, man muss auch Wissen haben, wie man Kunden betreut, wie man Marketing macht. Ich habe z.B. auch Messen vorbereitet in Stade, von „Stade Aktuell“. Es hat für mich sehr viel gebracht. Wir haben tolle Dozenten, die uns unterstützen und weiterbilden. Es geht nicht nur um das Wissen, die motivieren uns weiter. Manche unserer Schulkollegen haben auch im privaten Leben Probleme. Unsere DozentInnen geben uns einfach den Mut, weiterzumachen, uns weiterzubilden, nicht einfach an einem Punkt stehen zu bleiben, sondern nach vorne zu schauen.

Moderator: D.h. Büroleiterin sind Sie bereits und jetzt werden Sie kaufmännische Fachwirtin. Wie sehen Sie Ihre persönlichen Berufsaussichten denn dann, wenn Sie Fachwirtin sind?

Ewa Hennig: Ähnlich wie Frau Unglaub. Ich bewerbe mich auch im Moment. Die Absagen, die ich im Moment bekomme, sind Absagen auf Grund der schlechten Auftragslage im Norden, in Niedersachsen. Die Arbeitgeber, die Firmen, sagen, es geht nicht um die Qualifikationen, die sind sehr gut. Die Handwerkskammer Stade ist sehr anerkannt. Es geht im Moment um die Auftragslage. Ich hoffe weiter, dass irgendjemand zu mir sagt, „ich würde Sie gerne einstellen!“

Moderator: Da drücken wir Ihnen natürlich die Daumen, dass das funktioniert, schönen Dank Frau Hennig und schönen Dank dafür, dass Sie uns über Ihre Erfahrungen berichten wollen. Es ist immer sehr wichtig, von den Menschen direkt zu hören, wie so etwas funktioniert eigentlich, was da organisiert worden ist.

Frau Hellmann, Thema: Organisieren, das kommt nicht ganz von alleine. Was war Ihr Beitrag in der Entwicklung dieses Projektes? Dann muss ich mir auch noch mal diese Kammerfläche von 17.000 km² vor Augen führen: Da braucht man ja fast einen Hub-schrauber, wie machen Sie das und wie nehmen Sie Kontakte auf?

Berrit Hellmann: Im nach hinein gestehe ich, dass ich zu Beginn - ich startete erst sechs Monate nach Projektbeginn -, relativ aufgeregt an meinem Tisch saß und darüber nachdachte, wie wir das bloß koordinieren können. 17.000 km² und 17.000 Betriebe, davon ca. 800 Betriebe unter ausländischer Geschäftsführung!

Wie es neudeutsch im Bereich Management heißt- haben wir uns überlegt, alles „strategisch“ aufzubauen. Also, es gibt hunderte, tausende von ausländischen Frauen, MigrantInnen, draußen im Gebiet, wie komme ich an Sie heran? Wir haben angefangen, ein strategisches Kooperationsnetz auszubauen und zwar aus Menschen, die im Migrationsbereich tätig sind. Das sind z. B. die Migrationsarbeit des Deutschen Roten Kreuzes, AWO, ferner die Frauenbeauftragten der Städte, der Landkreise. Hinzu kommen die Ausländerbeauftragten, die es auch separat gibt, bis hin zu Organisationen mit Migrantenhintergrund, die Einfluss haben, die Opinion Leader darstellen. In unserem Kammergebiet kann man sich nicht auf drei, vier, fünf wenige Nationalitäten spezifizieren, das Einzugsgebiet ist worldwide recht groß. Also, wir haben aus Nordamerika, Südamerika, europäische Nachbarländer bis hin zu ehemaligen Ostblockländern querebet alle Nationalitäten vertreten. Kuba, Panama, Mexiko, osteuropäische Länder, südeuropäische Länder.... In der Beobachtung dieser Strukturen ist uns eins als erstes aufgegangen:

Die erste Generation Migrationsländer war relativ bequem. Frauen aus diesen ersten Generationen haben sich nicht sehr zur Weiterbildung hinreißen müssen. Diejenigen, die neugierig, wissensorientiert waren, waren an erster Stelle die ehemaligen Ostblockländer. Auch hier ging es immer darum zu beobachten, welchen Background haben die Frauen, wie sieht die Sozialisierung aus? Hier zeigte sich, dass die Frauen, die in ihren Ursprungsländern auch sehr gute Ausbildungen schon gemacht hatten, in Deutschland sehr oft, speziell in Niedersachsen, keine große Chance erhielten, weil die Ursprungsqualifikationen einfach nicht anerkannt wurden. Ich habe eine Atomphysikerin, die als Bäckereifachverkäuferin arbeitet, weil es in Niedersachsen noch nicht mal partiell anerkannt wird. Ich muss Ihnen sagen, in Anbetracht dieser Erfahrungen und dieser Gespräche, die anfangen zu rollen, in Massen anfangen zu rollen. Wenn wir jetzt schon über 200 Frauen in den Qualifikationen haben, sollte man wissen, dass das im Grunde genommen unsere Sollzahl ist, und das Projekt ist noch nicht zu Ende. Kontakt hatte ich zu ca. 400/450 Frauen.

Wir mussten natürlich selektieren, weil aufgrund der Projektierung die Zielgruppe ganz klar benannt war: Mitarbeitende Ehefrauen in KMU oder handwerklichen Umgebungen, sprich Betrieben, oder Frauen, die gefördert wurden durch Arbeitslosengeld, also Bundesagentur für Arbeit, oder Sozialhilfe bekamen, aber eine ganz klare Affinität zum Handwerk mir zeigen mussten. Das war der nächste Stolperstein, bevor ich in die Tiefe gehen konnte

Bevor überhaupt die erste Maßnahme lief, machte ich die Erfahrung, dass viele überhaupt nichts vom Handwerk in Deutschland wussten. Dass es das duale Ausbildungsprinzip gibt, dass es die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung gibt, etc., war Neuland für sie. Allerdings bei denjenigen, die sehr plietsch waren im Kopf, sehr beweglich, sich bilden wollten, sich weiterbilden wollten, sofort den Anreiz gab, o. k, ich will darüber etwas kennen lernen. Somit habe ich dann angefangen, im Kammerbezirk systematisch Infoveranstaltungen zu implementieren, die ich in Kooperation mit unseren strategischen Partnern durchgeführt habe. Zum einen Teil wurden diese Veranstaltungen sehr intensiv von der Presse begleitet und zum anderen Teil von der Presse ignoriert, je nachdem in welchen Kreisbezirken unter welcher Regierung welche Entscheidungsträger saßen.

Lange Rede, kurzer Sinn: Wir haben diese 200 Frauen zusammenbekommen. Wir haben sehr viele Probleme erlebt, und unser Prinzip, auf das Frau Petersen und ich uns geeinigt haben, war *fördern und fordern*. Häufig erfuhren wir in der Migrationsarbeit dieses „Trutschige“, - „ach ihr armen Mäuse, ihr habt so ein schweres Leben!“. Diesen Ansatz verfolge ich nicht. Ich sage den Frauen: „Ihr habt die Möglichkeit, ihr habt die Chance, wir können euch den Weg zeigen.“ Das machen wir gerne. Das ist nicht nur unser Job, das ist einfach etwas, woran ich persönlich auch glaube. Durch die Tür müsst ihr selber gehen.

Der eine oder andere im Raum hier wird sich fragen, o. k., hier sitzen zwei Ladies, die sind tough, Sie sehen es, die wollen. Warum macht ihr denn da nichts? Natürlich machen wir etwas. Aber die ersten Schritte müssen selbst gemacht werden. D.h., wir versprechen den Frauen gar nichts, außer dem Umstand, dass wir da sind, dass sie uns jederzeit kontaktieren können, dass wir auch in anderen Umfeldern helfen, und dass Wichtigste, dass wir Ihnen eine Form des Wissens über dieses Land geben. Wie funktioniert Deutschland? Wie funktionieren die Institutionen? Was muss man wissen? Wer organisiert was? Wer sitzt wo und fällt welche Entscheidung? Wir machen sehr, sehr oft die Erfahrung, dass die Frauen einfach nicht wissen, selbst bei den simpelsten Sachen, an wen sie sich wenden müssen, wenn Fragen aufkommen. Kinderbetreuung, Arbeitssuche, Probleme. Ein ganz großes Thema in unserem Projekt ist leider Gottes häusliche Gewalt, die Quote liegt bei 36%. Dieses Thema umfasst alle weiteren Lebensbereiche dieser Frauen. Dieses Thema blockiert sie, dieses Thema macht Ihnen Angst, weil sie unter Druck leben. Sie können sich vorstellen, was für Auswirkungen das auf weitere Generationen, nicht nur auf die bisherige Generation, hat. Ansonsten kann ich zusammenfassend eines sagen: Die Motivation des Lernen- Wollens ist extrem hoch. Ich persönlich kann mich Frau Dr. Pascher anschließen, und einem weiteren Partner, der darüber sprach, dass diese zweieinhalb bis drei Jahre sehr kurz sind. Aus meiner Sicht ist es definitiv zu kurz.

Wollte ich auf die Erfahrungen, auf das Potenzial zurückgreifen, um es weiter auszubauen, müsste es jetzt geschehen, und jetzt endet das Projekt. Und wenn ich daran denke, wie viel Potenzial ich in unserem Kammergebiet entdeckte, jeden Tag, immer

noch, da tut es mir echt in der Seele weh. Ich kann nur immer darauf hoffen, dass die Frauen durch das Wissen und die neu gewonnene Stärke festhalten, sich selbst weiterhin motivieren und es auch eigenständig auf die Reihe bekommen.

Moderator: Schönen Dank, Frau Hellmann für diese ausführliche Darstellung. Wir kommen darauf gleich noch zurück auf das, was aus den Erfahrungen nun wirklich konkret weiter geführt werden muss, was offensichtlich zu sein scheint. Frau Unglaub, ich habe gerade von Frau Hellmann so verstanden, dass es für viele Frauen, die mitmachen wollten, ein wichtiger Einstieg war, erst einmal das System richtig zu verstehen, damit umzugehen. Finden Sie sich wieder oder Ihre Kolleginnen im Lehrgang?

Bernadeta Unglaub: Danke dafür, dass ich an diesem Seminar teilnehme, dass ich so nette Menschen neben mir habe. So kann ich mich mit Deutschland identifizieren. Bei jedem Schritt heute stelle ich fest, ich schäme mich nicht, ich bin nicht ängstlich, ich kann fragen, wenn ich etwas möchte, ich kann selber Bewerbungen schreiben, ich kann anrufen, ich habe keine Angst, weil ich weiß, um was es geht, wo ich das finde, was ich brauche. Es ist eine wichtige Sache für solche Personen wie mich. Seit 10 Jahren lebe ich in Deutschland. Meine große Schwäche ist der Akzent in der deutschen Sprache. Heute bin ich aufgeregt und vergesse auch die Worte, weil ich zum ersten Mal vor so einem großen Publikum spreche. Aber es ist wirklich sehr wichtig, ich habe mich entschlossen, in Deutschland zu leben, und ich bedanke mich sehr bei allen, die mir bisher geholfen haben, auch für die Einladung hier. Ich weiß es ist sehr wichtig, ich sehe hier mein Ziel. Hier lebt meine Familie. Meine Tochter studiert Jura in Hamburg. Sie ist als Zwölfjährige hierher gekommen und bedankt sich bei mir, dass ich sie gefordert habe. Danke für die Unterstützungen von Außen. Heute studiert sie. Sie spricht deutsch ohne Akzent, so als wäre sie hier geboren. Ich bin natürlich älter als sie, bei mir bleibt der Akzent vielleicht, aber alles andere kann ich noch lernen.

Moderator: Lassen Sie Ihren Akzent ruhig, das ist so o. k. Frau Hennig, auch die Frage an Sie: Hat Ihnen sowohl diese Informationsarbeit wie auch der Lehrgang selbst mehr Sicherheit gegeben in Ihrer persönlichen Entwicklung, Ihnen geholfen, sich sozusagen auch auf eigene Füße zu stellen?

Ewa Hennig: Auf jeden Fall! Praktisch ist aus dieser kleinen Ewa eine Frau geworden. In meinem Fall war es so, dass ich von Jahr zu Jahr immer weniger wurde. Mein Mann hat mich leider nicht unterstützt. Dann bin ich zur Handwerkskammer Stade gegangen, wo ich mit meinem Kurs angefangen habe. Ich habe mehr Wissen bekommen. Ich war nicht mehr schüchtern. So wie Frau Unglaub sagte, wir bekamen den Mut, zu fragen. An wen können wir uns wenden? Wo können wir die Unterstützung bekommen? Wir haben einen Wert in uns bekommen. Viele aus unserer Klasse hatten diesen Wert verloren, vergessen. Die haben das unterdrückt, weil sie einfach Angst gehabt haben. In diesem Projekt geht es nicht nur um die Schulung, das Wissen, aber auch um den Kontakt mit den Leuten. Die Lage hat sich in vielen Fällen verbessert. Die Frauen haben gesagt, nein, ich mache weiter, ich möchte mich weiterbilden und nach vorne schauen.

Moderator: Frau Petersen, das ist eine eindeutige Botschaft, die die Schülerinnen hier vermitteln in diesem großen Experten- und Expertinnenkreis. Wie stehen Sie jetzt da mit der Handwerkskammer, nachdem der Erfolg Sie sozusagen überrannt hat und das ganze bisher auf Projektfüßen gestanden hat? Was machen Sie damit, dass a) dieses Vertrauen auch weiterhin bestärkt wird, b) die vielen Erwartungen, die wohl offensicht-

lich, wie Frau Hellmann uns sagte, durch Mund zu Mund Propaganda entstanden sind, zu befriedigen, c) mit dem Interesse des Handwerks, Fachkräfte haben wollen, die bisher den Weg nicht gefunden haben?

Margarethe Petersen: Es ist richtig, Herr Fehl. Bei uns im Hause laufen Überlegungen, wie wir das aufrechterhalten können. Ich möchte da sagen, es wäre wirklich schade, wenn wir dieses Potenzial, was an den verschiedenen Standorten aufgebaut ist, wenn wir das verlieren würden. Wir sind auf der Suche nach Partnern, um diese Projekte, in welcher Form auch immer, ob über ESF-Förderung, ob über die Agenturen für Arbeit, dieses Potenzial aufzunehmen und weiter zu qualifizieren. Aus diesem Zulauf, den wir hatten, erkennen wir immensen Handlungsbedarf.

Moderator: Was sagen die Agenturen und andere Institutionen? Machen sie die Tür auf oder sagen sie, schicken Sie einen Brief und nächstes Jahr treffen wir uns mal?

Margarethe Petersen: Leider ist es im Moment ganz, ganz schwierig, weil die Agenturen für Arbeit im Moment selber noch nicht die Zielrichtung genau erkennen und die Mittel überall, wir alle wissen es, weniger werden. Nichts desto trotz, wir bleiben da guter Dinge.

Moderator: Tun Sie das unbedingt, und lassen Sie uns davon wissen!

Frau Hellmann, vielleicht an Sie, als letzte Frage, bevor ich an das Publikum weitergebe. Sie haben gesagt, dass eine ganze Menge von Organisationen, die mit Verlaub, immer irgendwo im Netz drin sind, hier noch mal gezielt und offenbar zum ersten Mal, für das Thema Qualifizierung von Frauen im Handwerk, angesprochen wurden. Wie war denn die Reaktion von den deutschen Organisationen und von den Migrantenorganisationen? Wie haben die sich dort angesprochen gefühlt und wie haben sie sich in eine Mitarbeit eingebunden oder einbinden lassen?

Berrit Hellmann: Das ist eine gute Frage, Herr Fehl. Die simple Antwort ist, ich glaube an das Prinzip von *Mensch zu Mensch*. Viele waren sehr erstaunt. So waren die Migrationsverbände sehr erstaunt, dass man so viel Geld investiert. Das ist für viele Migranten in Deutschland auch das erste Mal gewesen, dass sie eine solche Summe investiert sahen. Viele von ihnen sagten vorher, dass sie das noch nicht erlebt hatten. Es läuft immer sehr viel in kleineren kommunalen Strukturen oder auf Landesstrukturen, aber dass eine Projektierung landesweit und auch im europäischen Kontext so angedacht war und durchgeführt wird, hat sehr viele erstaunt. Ich kann nur von positiven Erfahrungen berichten. Viele waren sehr offen, haben sehr schnell ihre Grenzen gesehen, aber diese Grenzen konnte man immer miteinander aufweichen. Man konnte es immer noch weiter pushen, um noch mehr Leute zu finden. Durch die Bank waren alle offen, und die, die nicht offen waren, die waren eben nicht dabei.

Moderator: Völlig klar, schönen Dank. Meine Damen und Herren, Sie haben viele Informationen kompakt aus erster Hand bekommen. Bestimmt haben Sie jetzt noch Nachfragen, oder vielleicht sogar Ideen, wie man da weiterarbeiten könnte. Bitte, Mohammed!

Dr. Mohamed Heidari: Ich brauche mich hier nicht vorzustellen, ich habe das Glück gehabt, die Arbeit von Frau Petersen kennen zu lernen. Von dem Ansatz und von der

Art und Weise, wie sie dort arbeitet, bin ich sehr begeistert. Deshalb möchte ich mich bei dieser Gelegenheit äußern. Sehr gut gefallen hat mir ihre Arbeit in Bezug auf den Selbstwert von Menschen. Wie Sie dann auch gesagt haben, Frau Hellmann, finde ich im Ansatz genau richtig, d.h. allein die Schulung reicht nicht. Wie Frau Petersen mit diesen Menschen umging, war begeisternd. Ich habe das ein bisschen beobachtet, wie es ihr gelang, das Selbstwertgefühl von jedem zu stärken. Das ist ein sehr wichtiger Ansatz. Da setzen sich Kräfte frei, die ich nicht hätte. Da wünsche ich ihr, diese Arbeit, nicht aufzugeben, sondern am Ball bleiben. Es hat mir gefallen, einfach den Menschen das Gefühl zu geben, „du kannst das!“

Margarethe Petersen: Vielleicht darf ich an diesem Punkt noch mal anhängen Die Erfahrungen, die ich in dieser Hinsicht sammeln konnte, waren teilweise sehr tiefgreifend. Wir hatten von krankenhausreif geschlagenen Frauen bis...., die ganze Bandbreite dabei. Diese Frauen waren hochmotiviert, sich weiterzubilden, teilweise um den Partnern zu helfen und dann entstanden diese Konflikte der massiven häuslichen Gewalt. Herr Heidari und ich haben uns damals in Stade ausführlich darüber unterhalten. Das war auch für mich eine komplett neue Erfahrung. Uns ging es dann teilweise nicht mehr darum, die Teilnehmerinnen in Beratungsgespräche oder in Qualifizierungsmaßnahmen zu bringen, sondern erst einmal eine Beratung mit den Frauen durchzuführen. Dies hat überwiegend Frau Hellmann in hervorragender Weise gemacht. Dies war notwendig, um die Frauen dort abzuholen, wo sie sind, diese Konflikte zu ebnet, damit sie überhaupt weitermachen können in dieser Qualifizierung.

Moderator: Danke für die Ergänzung.

Frau Schönrat, Westdeutscher Handwerkskammertag: Ich würde gern Bezug nehmen auf den letzten Beitrag. Sie haben davon gesprochen, dass das Selbstwertgefühl gesteigert worden ist. Nutzen Sie das bei Ihren Bewerbungen? Sagen Sie, wir haben da eine ganz besondere Kompetenz, denn uns ist dieser Vorgang bewusst geworden und somit sind wir vielleicht flexibler als andere, auch wenn wir den gleichen Computerkurs besucht haben oder nutzen Sie das im Rahmen des Projekts? Wie sieht es da aus?

Bernadeta Unglaub: Ich muss sagen, wenn es um meine Bewerbungen geht, kann ich nicht sagen, ich bin flexibler als Sie. Schließlich weiß ich ja nicht, was Sie können. Aber ich kann meine Arbeit zeigen, wenn ich bei jemandem bin. Ich denke, dass ich ein bisschen weiter denke als andere. Ich bin kreativer als andere, ich sehe nicht nur das, was ich gelernt habe. Meine Neugierde ist sehr groß, und dann mache das nächste Buch auf.

Frau Schönrat: Darauf zielte meine Frage.

Ewa Hennig: Ich kann mich anschließen an die Ausführungen von Frau Unglaub. Das kommt daher, dass wir fast die gleiche Mentalität haben. Wir sind auch kreativ durch die ganze Fort- und Weiterbildung gegangen, die wir bei der Handwerkskammer Stade gemacht haben. Wir haben mehr Mut. In die Bewerbungen schreiben wir hinein, was wir in den letzten zwei, drei Jahren gemacht haben. Wir warten im Moment auf die Chance, wenigstens zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, um dann alles genauer zu erzählen. Alles in ein Bewerbungsschreiben zu schreiben, habe ich mitbekommen, sollte man nicht machen. Das sind auch solche Probleme, Trainingsmaßnahmen, wie man sich bei anderen Handwerksunternehmen bewirbt.

Bernadeta Unglaub: Ich möchte gern Frau Hennig unterstützen. Ich habe selber solch eine Situation erlebt, als ich mich bei einer Firma in Deutschland beworben habe. Ich wurde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Chef sagte zu mir: „Frau Unglaub, Sie sollten ein paar Sachen aus Ihrem Lebenslauf wegnehmen. Sie haben zuviel. Ich glaube nicht, dass Sie so viel können und, ehrlich gesagt, ich habe Angst vor Ihnen, weil ich nicht so gut ausgebildet bin. Also kann ich Sie nicht einstellen“. Es war wirklich so. Ich habe gesagt, es tut mir leid, d.h. ich bin zur falschen Zeit an der falschen Stelle. Aber von meinem Lebenslauf durfte ich nichts wegnehmen, weil dann meine Zeiten nicht stimmen.

Moderator: Da wären Sie wirklich die falsche Mitarbeiterin gewesen an dem Arbeitsplatz. Gut, dass Sie so entschieden haben.

Meine Damen und Herren, das waren jetzt schon die Fragen. dann würde ich fast sagen, Sie haben uns das Wesentliche berichtet: Nämlich, dass es sich wirklich lohnt, sich so zu engagieren, wie Sie uns das aus Stade und Lüneburg vorgestellt haben und ein solches Feedback zu bekommen mit soviel Nachfragen, soviel Engagement. Jetzt frage ich mich, was für Frauen stecken noch alle dahinter, die wir heute nicht kennen gelernt haben, wir sind ganz neugierig geworden. Ihnen beiden wollte ich sagen, es war doch gar nicht so schlimm hier vorne?

Bernadeta Unglaub, Ewa Hennig: Es ging.

Moderator: Im Gegenteil, es war so toll! Ich bedanke mich bei Ihnen. Sie haben wirklich die Migrantinnenpower nach Berlin gebracht. Ich wünsche mir und hoffe, dass sie nicht nur projektbedingt hängen bleibt, sondern sich weiter fortpflanzt. Ihnen schönen Dank!

Kontakt: Frau Margarethe Petersen, petersen@hwk-lueneburg-stade.de, Tel: 04131- 606219

**„Fachsprachentraining“ für gewerblich-technische
Berufe zur Sprachkompetenzförderung von
Migrantinnen und Migranten,
von *Bernd Wehnert*, HWK Aachen**

Das Erreichen einer kommunikativen Kompetenz kann als wichtigstes Ziel für alle diejenigen genannt werden, die in die Gesellschaft mit Erfolg integriert werden sollen. Die Eingliederung in ein berufliches Umfeld setzt das Erlernen von Strategien voraus, die es ermöglichen, kommunikative Situationsrollen zu erkennen und sich adäquat artikulieren zu können. In der Arbeitswelt ist dazu neben der allgemeinsprachlichen auch eine an den einzelnen Gewerken orientierte Fachsprachausbildung notwendig.

Berufliches Sprachverständnis ist im Arbeitsalltag eine elementare Voraussetzung für die Kommunikation am Arbeitsplatz. In technischen Berufen ist speziell die technische Fachsprache gefordert. Auch bei einer vorhandenen „arbeitsalltag-tauglichen“ Kommunikationsfähigkeit ist eine Erweiterung der Sprachkompetenz insbesondere dann erforderlich, wenn es darum geht, eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, neue Aufgabenbereiche im Betrieb zu übernehmen bzw. die fachlichen Kompetenzen durch Weiterbildungsmaßnahmen zu verbessern.

Der Aufbau einer berufsspezifischen Sprachkompetenz setzt an den Defiziten der allgemeinsprachlichen Kompetenz an und führt zur berufsspezifischen Kommunikationsfähigkeit, um damit die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit zu fördern. Das Erkennen allgemeinsprachlicher sowie auch fachsprachlicher Mängel durch Eingangstests und eine ausführliche Beratung der Teilnehmer sollte dem Fachsprachenkurs vorausgehen, um diese bezogen auf die angestrebte fachspezifische technische Fachsprache in den den Vorkenntnissen und Lernbiografien der Teilnehmer entsprechenden Kursen aufarbeiten zu können.

Kursziele

Als Zielsetzung in sprachlicher Hinsicht wird sowohl der souveräne passive und aktive Umgang mit Fachtexten (Fachbücher, Arbeitsanweisungen, Bedienungsanleitungen, Vorschriften, etc.) und ihren besonderen grammatischen Strukturen als auch die Bewältigung fachsprachlicher Kommunikation am Arbeitsplatz unter Verwendung situationsgerechter Fachtermini gesehen. Der Kurs setzt bei der Stufe B1 (Zertifikat Deutsch), jedoch mindestens A2 des europäischen Referenzrahmens für Sprachen an und strebt die Stufe B2 (vergleichbar mit dem Zertifikat Deutsch für den Beruf) an. Als Mindestvoraussetzung für eine angestrebte Berufsausbildung sollte die Stufe B1 erreicht werden (Auszug):

„Kann im eigenen Sachgebiet mit einer gewissen Sicherheit größere Mengen von Sachinformationen über vertraute Routineangelegenheiten und über weniger routinemäßige Dinge austauschen. Kann beschreiben, wie man etwas macht, und kann genaue Anweisungen geben.“

Das kursbegleitende Fachsprachen Lern- und Übungsprogramm gibt als Web Based Training (WBT) dem Teilnehmer / der Teilnehmerin die Möglichkeit, ergänzend zum Präsenzunterricht oder auch darin eingebunden, selbstständig an eigenen

Sprachproblemen anzusetzen und gezielt in eigenem Lerntempo Defizite aufzuarbeiten (z. B. im Fachvokabular oder in der Grammatik) und eigene Zielsetzungen bei der Aneignung oder Verbesserung der Fachsprachenkenntnisse zu arbeiten.

Die Lerneinheiten sind zur besseren Individualisierung modular aufgebaut:

- Allgemeine technische Fachsprache (Grundlagen):
 - Begriffe der Technik und deren Kontext
 - Satzstruktur in Fachtexten
 - Textarten im beruflichen Kontext
- Fachsprache für Elektroberufe
- Fachsprache für Metallberufe
- Fachsprache für Kfz-Berufe



Das Lern- und Übungsprogramm ist als Selbstlernmedium konzipiert, setzt jedoch eine Betreuung über die Lernplattform sowie berufsspezifische und regionale Ergänzungen der fachlichen Kommunikation vor Ort in den Präsenzphasen voraus (Blended learning).

Als übergeordnetes Lernziel sollte die Förderung der Selbstlernkompetenz einen besonderen Stellenwert einnehmen. Die Teilnehmer sollen damit befähigt werden, schon während aber auch nach Abschluss des Kurses, bei zukünftig im Arbeitsalltag festgestellten Defiziten anhand der gelernten Methoden und Strategien, sowie mit Hilfe des erarbeiteten Materials die erworbene Kompetenz selbstständig und eigenverantwortlich anzuwenden und die Kommunikationsfähigkeit in neuen Arbeitsbereichen zu erweitern. Damit wird dem geänderten Verständnis der sozialen Rollen von Lernenden und Lehrenden Rechnung getragen. Der Lehrer bzw. Tutor ist nicht mehr nur Wissensvermittler, sondern auch Lernberater. Lerninhalte werden zwischen Lehrer und Lernenden ausgehandelt, d. h. den Lernbedürfnissen der Teilnehmer angepasst. Auch der Platz des Lehrwerks, ob Lehrbuch, Übungsmaterialien oder WBT, wird durch eine veränderte Sozialform und die Individualisierung des Lernwegs auf den Teilnehmer ausgerichtet, um somit die konkrete berufliche Lebenspraxis in den Unterricht einzubinden. Der Lerner wird dadurch selbstbestimmter und autonomer in seinem Lernumfeld.



Aufgabe der Ausbilder / Deutschlehrer

Der Fachsprachenkurs kann so durchgeführt werden, dass die Ausbilder (vorzugsweise mit besonderer Affinität zur Sprache) das Fachsprachentraining integriert in den Fachunterricht durchführen. Dazu werden während der Schulung der Ausbilder in Workshops adäquate Methoden der Sprachförderungsmöglichkeiten (z. B. Erhöhung der Lesekompetenz) erarbeitet. Das Lern- und Übungsprogramm kann hier als Ergänzung des Unterrichts in Selbstlernphasen der Teilnehmer eingesetzt werden und Problemstellungen der Fachsprache z. B. bzgl. der Grammatik oder der Aufgabenstellungen können mit dem Tutor (Deutschlehrer) über die Lernplattform geklärt.

Werden Deutschlehrer (vorzugsweise mit technischen Kenntnissen) im Fachsprachenkurs

eingesetzt, haben diese die Möglichkeit, anhand des Materials und des Lern- und Übungsprogramms gezielt auf die Besonderheiten der technischen Fachsprache einzugehen. Hierzu findet während der Schulung in Workshops eine Sensibilisierung der besonderen Problemstellungen bei technischen Fachsprachen statt. Die Betreuung über die Lernplattform der HWK Aachen kann hier für besondere Frage- und Aufgabenstellungen der Fachsprachen genutzt werden. In die Fortbildung sollten Fachlehrer aus anderen Fachgebieten (z. B. Elektrotechnik, Metall) einbezogen werden, um so eine fächerübergreifende Sprachförderung gewährleisten zu können.

Organisation

- Der Kurs „Technische Fachsprache Deutsch“ sollte begleitend zu einem fachlichen Kurs im gewerblich-technischen Bereich erfolgen und kann auf diesen abgestimmt werden. Das Fachsprachentraining dauert 4 Wochen bei 10 Std./Woche Präsenzlernen vor Ort und weiteren 40 Std. Selbstlernphase über die Internet-Lernplattform (Telelearning / Telekooperation). Falls es aus organisatorischen oder didaktischen Gründen notwendig ist, können die Zeiten entsprechend (z. B. 8 Wochen X 5 h oder 40 Std. in 1 – 2 Wochen, etc.) angepasst werden. Die Dauer des Selbstlernens ist als Mindestdauer anzusehen und kann individuell gestaltet werden.

Voraussetzung der Teilnehmer

- Die Teilnehmer sollten über Erfahrungen im technisch gewerblichen Bereich verfügen oder in eine Ausbildung / Umschulung / Weiterbildung integriert sein bzw. nach Abschluss des Kurses in eine solche integriert werden.
- Die Teilnehmer sollten einen Migrationshintergrund haben (selbst emigriert oder eingewanderte Eltern).
- Die Teilnehmer sollten über gute Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen d. h. sich allgemein sprachlich verständigen können und über entsprechende Kenntnisse der Grammatik verfügen.



Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Bernd D. Wehnert

Handwerkskammer Aachen
Sandkaulbach 21
52062 Aachen
(02407) 90 89 155
bernd.wehnert@hwk-aachen.de

Der Fremde im Spiegel

Bei der Fachtagung hatte das Publikum die Möglichkeit, den Film anzusehen und mit dem **Reinhard Günzler** zu diskutieren.

Der Kurzfilm gegen Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz wurde durch die **EP ProInteCra** in Kooperation mit den Entwicklungspartnerschaften ‚**Miteinander arbeiten und leben**‘ in Österreich und in Italien gegen Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz realisiert.

Der Fremde im Spiegel erzählt die humorvolle und spannende Geschichte zweier Arbeitskollegen unterschiedlicher Nationalität, die aufgrund gegenseitiger Vorurteile in Streit geraten. Kurz darauf werden durch eine bizarre Laune der Natur ihre Körper vertauscht. Die Kontrahenten sind gezwungen, sich auf unbestimmte Zeit mit dem Körper - und mit dem Leben des Anderen – auseinander zu setzen. Dabei ergeben sich für beide überraschende Einsichten.

Der Drehbuchautor und Regisseur des Films, Reinhard Günzler, erhielt 1996 den „Prix Europa“ für einen Kurzfilm über jüdische Jugendliche, er gewann 1998 und 1999 den „Deutschen Wirtschaftsfilmpreis“ mit phantasievollen und ästhetisch eindrucksvollen Filmen für die Stiftung Warentest und die Stiftung Verbraucher Institut, er drehte Kinospots gegen Ausländerfeindlichkeit für die Berliner Ausländerbeauftragte, sowie Videoclips und Musikfilme für bekannte Bands. Letztes Jahr erhielt er den Drehbuchpreis der Deutschen Bundesstiftung Umwelt.

Filmexposé: Der Fremde im Spiegel

Die Schlosser Mario und Damir sind mit der Wartung moderner Maschinen betraut. Sie reden nicht viel miteinander. Mario ist Deutscher, Damir ist aus dem Südosten Europas zugewandert. Die Sprachlosigkeit hat ein Ende, als die beiden wegen eines verschwundenen Werkstücks in Streit geraten. Im Zuge der Auseinandersetzung treten ihre gegenseitigen Vorurteile unverblümt zu Tage. Die Vorwürfe münden in Beleidigungen und schließlich in eine handfeste Prügelei. Ohne es zu wissen, setzen die Streitenden in der hochtechnischen Umgebung eine Kette von Prozessen in Gang. Mario und Damir geraten in ein seltsames Kraftfeld und verlieren für einige Sekunden das Bewusstsein. Als sie wieder zu sich kommen und benommen in die Welt hinaus taumeln, machen sie einige sehr verwirrende Erfahrungen. Erst beim Blick in einen Spiegel wird ihnen klar, was geschehen ist: Bei dem Unfall sind ihre Körper vertauscht worden!

Da niemand Mario und Damir die seltsame Geschichte glaubt und der Rückweg in ihre „alten“ Körper versperrt ist, bleibt ihnen nur, von nun an das Leben des Anderen zu leben. Diese Notwendigkeit bringt für beide Überraschungen. Mario, der meint, seine Arbeit im Körper Damirs genauso gewissenhaft zu tun wie vor dem Unfall, wird nun kritisiert, zurecht gewiesen oder nur mit niederen Aufgaben betraut. Als Mario (im Körper Damirs) dagegen aufbegehrt, wird er entlassen. Damir hingegen erhält in Marios Körper die lang erhoffte Chance zu einer Fortbildung. Während Mario (im Körper Damirs) sich auf dem Arbeitsamt in eine lange Schlange von Migranten einreihet und plötzlich als „schwer vermittelbar“ gilt, beendet Damir (im Körper Marios) erfolgreich seine Fortbildung und gründet einen eigenen Handwerksbetrieb. Während Damirs Firma floriert, muss Mario (im Körper Damirs) eine Hilfsarbeiterstelle in der Provinz annehmen. Dort bekommt er Schwierigkeiten mit der örtlichen Landjugend. Als Mario lädiert im Warteraum einer Ambulanz sitzt, entdeckt er sein „altes“ Gesicht auf der Titelseite

einer Zeitung. Die Schlagzeile weist den Abgebildeten als den neuen „Jungunternehmer des Jahres“ aus. Die Preisverleihung soll am Abend stattfinden.

Über dem Festsaal braut sich ein heftiges Gewitter zusammen. Als Damir (im Körper Marios) unter dem Beifall der Anwesenden das Podium besteigt, um den Preis entgegen zu nehmen, bemerkt er im Dunklen hinter der Bühne Mario. Atemlos, in zerrissener Arbeitskleidung und mit lädiertem Gesicht verfolgt er die Zeremonie. In diesem Moment schlägt ein Blitz in den Festsaal ein und lässt das Saallicht erlöschen. Ein seltsames Zittern geht durch die Körper der beiden Vertauschten. Als die Beleuchtung wieder anspringt, sind Mario und Damir in ihre alten Körper zurückgekehrt. Niemand im Saal hat es bemerkt.

Man drängt Mario, nun den Preis entgegen zu nehmen und seine Dankesrede zu halten. Die Versammelten blicken erwartungsvoll zu ihm auf. Doch Mario zögert. Im Saal macht sich Unmut breit. Schließlich tritt er ans Mikrofon. Er bedauert, den Preis nicht annehmen zu können. Stattdessen holt er Damir ins Rampenlicht und überreicht ihm den Preis. Das Publikum ist entsetzt. Saalordner versuchen, den abgerissenen Mann von der Bühne zu holen, doch Mario kämpft für ihn. Es kommt zu einem Tumult.

Wenig später sitzen Mario und Damir ziemlich ramponiert vor dem Hinterausgang des Saals. Damir fragt Mario, ob sie noch einmal eine Firma gründen wollen, diesmal zusammen. Mario überlegt kurz, dann lächelt er und reicht Damir die Hand.

Der EQUAL-Kurzfilm "Der Fremde im Spiegel" ist in den Verleih der Landesfilmdienste aufgenommen worden. Bildungsträger, Schulen, Firmen u.a. können den Film zum Thema Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz über die bundesweiten Niederlassungen der Landesfilmdienste ausleihen und zur Information oder Weiterbildung nutzen.

Der Film kann auch direkt über die Website der Landesfilmdienste herunter geladen werden: www.landesfilmdienste.de.

Kann man interkulturelle Kompetenz lernen? Interkulturelles Training für AusbilderInnen im Handwerk

Dr. Lutz Wolter,

Leiter für Fort- und Weiterbildung des Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes Erfurt/Weimar e.V. (ABW), Leiter des ProInteCra-Teilprojekts „Integration statt Ausgrenzung-Interkulturelles Training für AusbilderInnen im Handwerk“

Dr. Mohammed Heidari,

Trainer, Fachgebiet interkulturelle Kompetenz, Köln-Zusammenfassende Darstellung des Teilprojektes von Dr. Lutz Wolter

Vorbemerkungen:

Im Rahmen der Teilnahme als Teilprojekt 6 am vorgenannten Projekt der Gemeinschaftsinitiative konzentrierten sich unsere Aktivitäten auf ein „**Interkulturelles Training für Ausbilder, Sozialpädagogen und Berufsschullehrer**“. Dabei richteten wir unser Hauptaugenmerk auf das Erkennen fremdenfeindlicher Einstellungen und Verhaltensweisen und die Fähigkeit des Erkennens und der Bekämpfung inter – und intraethnischer Konflikte. Dieses Konfliktpotential findet man vor allem bei jenen Mitbürgern, und hier in erster Linie unter Jugendlichen, die drohender Perspektivlosigkeit, Entmutigung, gepaart mit ungenutzten Fähigkeiten, Kreativitätsverlust und das Fehlen von humanen und sozialen Umgangsformen ausgesetzt sind. Es wird eine der wichtigsten Aufgaben der Ausbilderinnen und Ausbilder sein, diese Mängel zu erkennen und Lösungsansätze zu ihrer Behebung zu formulieren.

Diesem Ansinnen haben wir uns mit unserem Teilprojekt gestellt und anlässlich der Berliner Konferenz über den Sachstand und über erreichte Ergebnisse Rechenschaft abgelegt.

Inhaltliche Darstellung unseres Diskussionsbeitrages:

Die Thematik unseres Diskussionsbeitrages war überschrieben mit der Fragestellung,

Kann man interkulturelle Kompetenz lernen?

Zunächst haben wir nochmals den Widerspruch deutlich gemacht, das einerseits dem Handwerk seit Jahren Fachkräfte fehlen und andererseits unter den Migrantinnen und Migranten eine erheblich höhere Anzahl auf Grund ihrer Diversitätsmerkmale deutlich mehr Benachteiligung ihrer beruflichen Qualifizierung im Handwerk erfahren.

Unsere Handlungsansätze zu dieser Problemstellung haben wir wie folgt zusammengefasst:

1. Was kann man tun, damit diese Menschen Zugang zu einer beruflichen Ausbildung/ Umschulung finden?
2. Was kann man tun, damit diese Menschen sich für eine Ausbildung/ Umschulung im Handwerk entscheiden?
3. Was kann man tun, damit diese Menschen ihre Ausbildung/ Umschulung im Handwerk nicht abbrechen, sondern erfolgreich abschließen?

Nunmehr prognostizieren wir unter einer zusammen gefassten Problematik als ausbildungssichernde und optimierende Maßnahmen im interkulturellen Kontext die Arbeitshypothese:

Was kann man tun, damit Menschen unterschiedlicher ethnischer, kultureller und sozialer Herkunft ihre Ausbildung/ Umschulung im Handwerk erfolgreich abschließen?

Im weiteren Verlauf unserer Darstellungen beziehen wir uns auf statistisch gesicherte Werte von Befragungen zu Ausbildungsabbrüchen, aus denen hervorgeht, dass die betrieblichen Gründe in der Mehrzahl Konflikte mit Ausbildern/ Meistern/ Unternehmern sind, die sich durch Fehlverhalten der Auszubildenden selbst (Erfasste Aussagen von Azubis) begründen. Auffällig in dieser Statistik ist, dass der Anteil deutscher Ausbildungsabbrecher mit 9,5 % deutlich unter dem von nichtdeutschen Ausbildungsabbrechern von 14,5 % liegt.

Nunmehr die Frage nach der Vermeidbarkeit der Ausbildungsabbrüche an Ausbilder und Auszubildende gerichtet, wird mit 91 % bzw. 94 % durch die Konfliktlösungsmöglichkeit „Miteinander zu führende Gespräche“ beantwortet.

Diese Erkenntnis tangierte die Themenstellung einer sechstägigen Seminarreihe des XENOS – Projektes mit 3 Modulen:

- Modul 1** - Kommunikationsstörungen im Ausbildungs- und Berufsalltag konstruktiv bearbeiten –
- Modul 2** - Handlungskompetenzen zur gewaltfreien Lösung von Konflikten anhand eigener Fallbeispiele erwerben –
- Modul 3** - Lernortkooperationen vor Ort für die Regulierung strukturell bedingter Konflikte entwickeln –

Im Ergebnis dieser Seminarreihe konnten folgende Problemfelder im handwerklichen Ausbildungs- und Berufsalltag diagnostiziert werden:

Allgemeine Probleme mit den Auszubildenden

- Probleme mit der Motivation
- Probleme mit der Regel- und Werteorientierung
- Probleme mit Gewalt und Gewaltbereitschaft

Interkulturell relevante Konflikte

- Probleme mit der Mehrsprachigkeit
- Probleme mit dem kulturell/ religiösen Hintergrund
- Probleme mit der gegenseitigen Anerkennung
- Probleme mit Vorbehalten gegenüber Fremden/ Fremdenfeindlichkeit

Probleme mit der Lernortkooperation

- Mangelnde Vernetzung der Lernorte
- Mangelnde Abstimmung der Lerninhalte

Diese bekannten Problemfelder wurden nunmehr von den Referenten den Erwartungen unserer zukünftigen Teilnehmer im ProInTeCra – Seminar gegenübergestellt. Diese Erwartungen begründeten sich auf nachfolgende Aussagen:

- ▶ Festigung bei Konfliktgesprächen mit Lehrlingen am Arbeitsplatz
- ▶ Lernfähigkeit von Lehrlingen in der Berufsschule
- ▶ Probleme zwischen Lehrlingen (Rechtsradikal/ Linksradikal)
- ▶ Strategien im Umgang mit Konflikten
- ▶ Aktive Begegnung von Motivationsproblemen
- ▶ Methoden der Konfliktbewältigung
- ▶ Einzelfallbesprechung
- ▶ Gesprächstechniken, etc.

Somit war die inhaltliche Gestaltung unserer 3 – tägigen modularen Seminarreihe zur Weiterqualifizierung des Ausbildungspersonals, also Ausbilderinnen und Ausbilder, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen und Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer in die Kategorien – Konflikte – Fremdenfeindlichkeit – Gewalt – vorbestimmt.

Seminarplan:

Teil 1 (2 Tage)

Deeskalation und Gewaltprävention durch interkulturelle Kommunikationskompetenz

Teil 2 (2 Tage)

Ausbilder/innen fit machen für Konfliktbearbeitung und Motivationsarbeit im interkulturellen Kontext

Teil 3 (2 Tage)

Vermittlung von themenrelevanten Vertiefungsmodulen

Im Verlauf unserer Ausführungen wurden an Hand von Beispielen Seminarabläufe dargestellt, die besonders deutlich machten, dass es für die Lösung dieser Problemkomplexe, die von vielen sozialen und politischen Faktoren beeinflusst werden, keine Standardlösungen gibt, die ausschließlich durch pädagogisches Handeln gesteuert werden können. Jeder Lehrende muss – ob er will oder nicht – sich mit diesen Problemkreisen auseinandersetzen.

Im Zeitraum des Jahres 2004 bis Juni 2005 wurden über 40 Seminarveranstaltungen mit nahezu 240 Teilnehmern durchgeführt. Veranstaltungsorte waren Erfurt, Weimar, Gera, Walldorf/ Thür., Magdeburg, Rohr/ Meiningen, Thale/ Aschersleben, Nordhausen, Wernigerode, Salzwedel, Arendsee/ Altmark.

Welche Vorschläge haben wir für die zukünftige Gestaltung derartiger Seminare nach Abschluss des EQUAL – Projektes?

Das Aus- und Fortbildungszentrum des Baugewerbes Erfurt/Weimar e. V. wird mit Beginn des Ausbildungsjahres 2005/2006 im Rahmen der Konzipierung der Fort- und Weiterbildungsmodule eine Seminarreihe „Der zertifizierte Ausbilder“ konzipieren. Die inhaltliche Gestaltung wird unter anderem diesen Gliederungspunkt der interkulturellen Kompetenz aufnehmen.

Fazit der Berliner Veranstaltung:

Der Beitrag zum Teilprojekt 6 wurde als Power- point Präsentation dargeboten. Die TeilnehmerInnen waren äußerst interessiert, stellten viele Fragen und haben sich nachhaltig nach der Konferenz mit den Referenten Dr. M. Heidari und Dr. L. Wolter zu speziellen Fragen konsultiert.

Kontakt: Herr Dr. Lutz Wolter, wolter@abw-weimar.de, Tel. 03943- 826515

Podiumsdiskussion „Wer integriert wen? – ProInteCra: Was lernen wir daraus?

Moderation: *Wolfgang FehI*, ZWH

TeilnehmerInnen: *Dr. Axel Fuhrmann*, Geschäftsführer der HWK Düsseldorf

Klaus Kohlmeyer, wissenschaftlicher Mitarbeiter bei
Pro Beruf e. V., Berlin

Vera Bober, Schneiderin, Inhaberin eines Modeateliers, Berlin

Sebastian Niewiara, ausbildender KFZ- Meister,

Innung des Kraftfahrzeuggewerbes, Berlin



Vera Bober, heute selbstständige Schneiderin, musste in Deutschland zunächst unter ihrer Qualifikation als **Änderungsschneiderin** arbeiten:

“Man hatte zu mir gesagt, ohne deutsches Diplom bekomme ich keine andere

Arbeit und auch nicht mehr Geld. Ich habe gedacht, was soll ich machen? Ich habe bei der Handwerkskammer gefragt, ob ich die Prüfung machen kann. Die Antwort war ja, aber die Voraussetzung war, einen Vorbereitungskurs zu besuchen. Es war aber trotzdem kompliziert, denn das Arbeitsamt bezahlt den Kurs nicht, und ich hatte nicht das Geld dazu. Ich habe gedacht, ich habe so eine gute Ausbildung, und unabhängig von der Sprache, Kleid ist Kleid und Rock ist Rock. Ich habe gedacht, ich könnte ohne Vorbereitungskurs zur Prüfung gehen, und es hat geklappt. Ich habe die schriftliche und die praktische Prüfung gemacht.

Dr. Axel Fuhrmann, Geschäftsführer der Handwerkskammer Düsseldorf betont die interkulturelle Tradition des Handwerks:



Dr. Axel Fuhrmann: Das Thema Handwerk und ausländische Mitbürger ist ja nicht neu. Das hat es zu allen Zeiten gegeben. Teil des Wesens des Handwerks, gerade auch des deutschen Handwerks, ist das Reisen als Handwerksgeselle und Handwerksmeister, auf der Walz zu sein. Das hat ja auch etwas Internationales. Und vielleicht als kleine Randbemerkung: Wir hatten uns vor einigen Jahren, vor 150 Jahren nach dem kommunistischen Manifest in Düsseldorf auch die

Frage gestellt: Wie sieht es eigentlich aus mit unserer Handwerkstradition? Wir haben dann in einer unserer vielen wissenschaftlichen Abhandlungen mal gelesen, dass in Paris um 1850 mehr deutsche Handwerker waren als französische Handwerker. Der Gedanke, dass man nicht nur vor Ort lernt, sondern dass man lernt, in dem man andere Regionen, Gegenden aufsucht, dass man bei anderen Meistern oder Meisterinnen seines Faches etwas lernt, ist für uns eigentlich Alltäglich. Für uns in Düsseldorf mit einem großen Anteil des westlichen Ruhrgebietes zu unserem Kammerbezirk gehörig, ist sowieso der Anteil von ausländischen Mitbürgern und Mitbürgerinnen ein recht hoher.

Dr. Axel Fuhrmann: Wir lernen mit Sicherheit, dass wir, wir haben dass auch sehr intensiv beobachten können, gerade im Falle Remscheids, aber auch in anderen Fällen der Kreishandwerkerschaftsbereiche, dass wir, was wir in der Vergangenheit zu wenig als Organisation gemacht haben, auf die Vereine zugehen. Das ist natürlich sehr schwierig. Es gibt eine Vielzahl von Kulturvereinen, Inhalt jeder Community, plus noch einige andere Nationen, wo wir so etwas noch nicht haben. Wir haben im Bereich der Russlanddeutschen „sehr, sehr wenig feste Strukturen“. Das ist sehr schwierig, zumindest bei uns, in unserem Bereich. Aber was, wenn es solche Strukturen gibt, ob es Moscheevereine sind, ob es Kulturvereine sind, ob es unter dem Dach von Sportvereinen ist, das sind mögliche Multiplikatoren, da müssen wir verstärkt darauf zugehen. Das hat auch etwas von Ökonomie von Tätigkeiten zu tun. Wir können nicht auf jeden Menschen zugehen, das müssen wir mehr bündeln....

Eingebunden werden müssen auch die Schulen. Ein ganz wichtiger Punkt sind sicherlich da die Schulen. Auch die müssen stärker eingebunden werden. Es kann nicht sein, dass allgemein bildende Schulen bis zum letzten Tag des letzten Pflichtschuljahres ihre Aufgabe darin sehen, die Schüler zu betreuen und, wenn möglich, denen auch etwas beizubringen. Die haben eine Verantwortung über das letzte Zeugnis hinaus, und die müssen auch eingebunden werden.



Sebastian Niewara: Erst einmal müssen die Interessierten über die Möglichkeiten in Deutschland informiert werden. Wie kann ich einen Beruf erwerben? Wie kann ich meine Berufsausbildung, die ich vorher erworben habe, in Deutschland fortführen? Wie komme ich zu einem Abschluss? Kann ich mich als Selbständiger in Deutschland verwirklichen? Natürlich muss auch die andere Seite mehr auf die Leute zukommen, vielleicht auf die Bedürfnisse der Leute mehr eingehen, sich mehr Ge-

danken machen, was sinnvoll ist, welche Kurse kann man anbieten, welche Spezialisierungen wären wünschenswert, usw. Die Entfernung zwischen den Verantwortlichen auf Seiten der Institutionen und denen, die informiert werden wollen, muss kleiner werden.

Er betont, welche wichtige Rolle „Motivation“ in der Ausbildung spielt:

„Die Leute, wenn sie nicht motiviert werden und man sie nicht vernünftig behandelt, dann werden sie schnell müde und nervös und wollen nicht weitermachen, die Motivation und die Begeisterung sind allgemein in der Ausbildung wichtig.“



Klaus Kohlmeyer

... Wir haben an ganz verschiedenen Ecken gesehen, wie Lösungsansätze erarbeitet worden sind. Wir gehen als Programm-Evaluation natürlich daran und sagen, erstens: sind die innovativ, sind das wirklich neue Lösungsansätze, die eine Antwort sind. Da habe ich eine ganze Menge gesehen und ich denke, man muss weiterarbeiten an diesen Ansätzen.

Erstens ist es eine alte Erfahrung von Programmen, dass das Verfallsdatum eines guten Ansatzes oft der Tag ist, wo die Förderung wegfällt. Man hat jahrelang gearbeitet und neue Ansätze entwickelt, die auch erfolgreich sind nachgewiesenermaßen. Dann fällt die Förderung weg, und die Innovation als solche ist verfallen. Es geht genau darum, dies zu verhindern. Hier ist ein Riesenpotential aufgebaut worden, was sich natürlich in verschiedenen Stufen bewegt. Wenn ich an das erste Projekt denke, in dem es darum geht, Migrantinnen und Migranten zu informieren über die Ausbildungsverhältnisse im Handwerk. Da haben wir gesehen, was an Erfahrung gewonnen worden ist. Dieser Weg ist zwar auch brüchig, er ist nicht nur von Erfolg gekrönt, man hat es ja gesehen. Man lädt ein und die Adressaten kommen nicht. Aber genau da müssen wir weitermachen. Da ist ein ganz wichtiges Erfahrungspotential. Ich habe mich immer gefragt: Was war denn dann mit den 30/40 Handwerkern? Wie haben die denn darauf reagiert, dass die Migranten alle nicht gekommen sind? Wie soll man reagieren?

Dann habe ich gleich die nächste Frage nach Weimar: Sie machen interkulturelles Kompetenztraining, was würden Sie denn mit den Handwerkern machen? Sagen Sie, wir müssen die Veranstaltung verlegen, oder sagen Sie, Sie müssen durch die Tür gehen, wir fordern von Ihnen auch ganz bestimmte Leistungen. Diese Auseinandersetzungen sind sehr wichtig. Hinzugehen zu den Migranten, die Muslime sind, die Ramadan feiern und sagen, sie wollen einen Arbeitsplatz, warum kommen sie nicht? Das erst einmal zu verstehen, das ist der erste Schritt. Da sehe ich ein Riesenpotential, was noch nicht gelöst ist. Aber es gibt eine zweite Förderphase, die BGZ ist da drin. Ich würde wirklich auffordern: macht da weiter. Es ist so wichtig, diese Auseinandersetzung zu führen. Es sind so viele Migranten auch in Ausbildung. Was machen die Handwerksmeister, wenn der Jugendliche zum Gebet möchte? Soll er sagen, es kommt gar nicht in die Tüte, wir sind hier in Deutschland. Letztendlich geht es hier in großem Maßstab darum, glaube ich, Integrationsprozesse so zu steuern, dass man zu einem Verständnis kommt, was über das hinaus geht, was tatsächlich dann auch bisher existiert, das ist der erste Punkt.

Es geht auch darum, Instrumente zu nutzen, wie z. B. diesen Film. Das würde ich in dieses Paket noch hineinpacken. Was macht man mit dem Film? Wie kann man den Film nutzen, und diesen Perspektivwechsel in die pädagogische Arbeit einfließen zu lassen?

Sie sagten, es gäbe noch einen Leitfaden. Da sehe ich unheimlich viel Potential. Aber die Gefahr, ich sage es ganz deutlich, ist die: Ende der Förderung 30. Juni, dann kommt schon das nächste Projekt, die neuen Anforderungen, der Film wird irgendwo abgelegt. Ich sage nur, das ist die Gefahr, das ist auch die Erfahrung, die ich auch gemacht habe. Ich frage ganz deutlich: Wie erfährt die Republik davon, das ist der Mainstream-Auftrag, dass es diesen Film gibt, dass man den einsetzen kann, dass es in Ausbildungsschulungen als Material mit einfließt? Das wäre Mainstream -Aufgabe. Ich habe keine Ahnung, ich habe mich auch nicht darum gekümmert, wie es bei der BGZ läuft, aber das sind die Anforderungen, damit dieses Potential, was wirklich da ist, ich kann es an jedem einzelnen Projekt durchbuchstabieren, nicht verfällt.

Synopse der Tagung und Handlungsempfehlungen

Der Tenor der Eröffnungsworte zog sich auch durch die gesamte Veranstaltung: Nicht mögliche Defizite der Migranten und Migrantinnen sind in den Mittelpunkt zu stellen, sondern ihre Potenziale, Fähigkeiten und Talente müssen genutzt werden. Es ist ein wichtiges soziales Anliegen, den Sprengstoff, der in der Ungleichheit vor allem des Ausbildungszugangs von jungen Migranten und Migrantinnen begründet ist, abzubauen. Neue Wege, Migrantinnen und Migranten über ihre beruflichen Möglichkeiten im Handwerk zu informieren müssen gefunden und begangen werden- hier werden allorts große Defizite festgestellt. Das deutsche Handwerk mit seinen knapp 850.000 Betrieben kann wichtiger Akteur zur Integration von Migranten in Wirtschaft und Gesellschaft beitragen. Betont wurde aber auch immer wieder, dass aber auch seitens der Migranten und Migrantinnen eine aktive Integrationsbereitschaft vorhanden sein muss.

Im ersten Podium konnten die Akteure der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. Düsseldorf (ZWH) ihre Projektergebnisse vorstellen. Das Projekt verfolgt das Ziel, ausländische Jugendliche für eine Ausbildung im Handwerk zu gewinnen. Ausbildungsfähigen jungen Zuwanderern werden die Chancen aufgezeigt, die das Handwerk in Deutschland für eigene Erwerbstätigkeit und den Aufbau einer selbständigen Existenz bieten kann.

Wesentlich für den Erfolg des Projektes war, die Information genau dorthin zu bringen, wo sich die Jugendlichen und ihre Eltern aufhalten: Durch zahlreiche Berufsinformationsveranstaltungen für Jugendliche und ihre Eltern in Migrantenselbsthilfeorganisationen konnte die Zielgruppe direkt erreicht werden und dem immer wieder beklagten Informationsdefizit entgegengewirkt werden. Die Veranstaltungen werden von den MigrantInnen sehr positiv aufgenommen. Als wichtige Multiplikatoren erwiesen sich die „MSU- Lehrer“- (muttersprachlicher Unterricht).

Dabei lief in dem Projekt nicht immer alles problemlos: so wurde z. B. zu einer Veranstaltung in einer türkisch- arabischen Organisation eingeladen: erst als niemand kam stellte man fest, dass dies im Beginn Fastenmonat Ramadan begründet ist. „Wir alle müssen interkulturelle Kompetenzen erlernen und dafür offen sein“ fasste Frau Dr. Ute Pascher den lehrreichen Faut- Pas zusammen.

Um die Information von Migrantinnen und Migranten über ihre beruflichen Möglichkeiten im Handwerk ging es auch in dem Teilprojekt „**Networking Berlin**“. Zum einen sollten Migranten und Migrantinnen über Arbeits- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Handwerk, zum anderen das Handwerk über die spezifischen Bedarfe und Potenziale der MigrantInnen zu informiert werden. Der Ansatz, den direkten Dialog zwischen Handwerksorganisationen und MSO zu herzustellen, bestätigte sich auch hier: So resultieren aus dem Dialog bereits konkrete Pläne der Textilreinigungsinnung, für ehemals in der Textilindustrie beschäftigte Vietnamesinnen eine Teilqualifizierung zur Büglerin mit Deutschmodul anzubieten. 38 Interessenten sind bereits gelistet- arbeitgeberseitig besteht großer Bedarf an entsprechend geschulten Mitarbeitern.

In diesem Projekt zeigte sich auch, dass ausländische Medien (über 2000 in Deutschland) wichtige Kommunikationskanäle sind und für die Information von Migranten und Migrantinnen über ihre beruflichen Möglichkeiten im Handwerk sinnvoll genutzt werden können.

Berater und Beraterinnen bei den Kammern sollten für die Bedarfe der Migranten sensibilisiert werden. Um einen besseren Zugang zu der Klientel zu bekommen sollten,

Handwerkskammern und Bildungsträger des Handwerks Berater mit Migrationshintergrund beschäftigen.

„**Kann man interkulturelle Kompetenz lernen?**“ war der Titel eines Vortrages von Herrn Dr. Wolter (Leiter des Aus- und Fortbildungszentrums des Baugewerbes in Erfurt/Weimar e. V.) und Herrn Dr. Mohamed Heidari – interkultureller Trainer.

Das Ausbildungspersonal von Bildungsstätten, Bildungsträgern und weiterer Beteiligter im Umfeld muss befähigt werden, sich auf Integrationsaufgaben einzustellen sowie die interkulturelle Bedeutung der Lern-/Ausbildungssituationen zu erkennen. Fremdenfeindlichen Einstellungen und Verhaltensweisen sowie Gewaltszenarien in den Ausbildungsstätten können so begegnet werden.

Lebhaft überzeugten Migrantinnen eines Frauenprojektes der HWK Lüneburg- Stade von ihren Potenzialen- der „Migrantinnenpower“: Über 200 Teilnehmerinnen, die zum großen Teil in der Büroorganisation der Handwerksbetriebe ihrer Ehemänner tätig waren, konnten in dem Projekt an maßgeschneiderten Kursen teilnehmen, die mit einem anerkannten Abschluss enden. Die Frauen betonten, wie wichtig das neu erworbene Wissen und vor allem der **anerkannte** Berufsabschluss zum einen für ihr Selbstbewusstsein, zum anderen für ihr berufliches Fortkommen ist. Ihr neu erworbenes Wissen hilft bei der Orientierung und trägt so enorm zu ihrer Integration bei. Den Projektverantwortlichen ist dabei wichtig, dass die Frauen den Prozess selbst durchleben müssen, allenfalls kann ihnen dabei Unterstützung gegeben werden.

Auf großes Interesse stieß auch die Präsentation der Handwerkskammer Aachen: Um sprachliche Hürden abzubauen, die der beruflichen Integration von MigrantInnen ins Handwerk entgegenstehen, hat die Hwk Aachen einen e- learning- Fachsprachkurs entwickelt.

ProlnteCra endet im Juni dieses Jahres: Der nachhaltige Erfolg des Projektes hängt davon ab, ob es gelingen wird, die sinnvoll begonnene Arbeit auch ohne Förderung fortzusetzen, im Rahmen des Projektes aufgebaute Netzwerke ihre Arbeit fortsetzen und die Ergebnisse im Sinne des Mainstreamings verbreitet werden und anderenorts genutzt werden können: Die Fachtagung und interessierte Partizipation von ca. 120 Experten aus Handwerk und Migrationsarbeit sind noch kein Garant für das Fortleben der Erkenntnisse, aber sicher ein positives Zeichen.

Resümée: Welche Handlungsempfehlungen zur Beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten resultieren aus ProInteCra?

**erarbeitet durch die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ProInteCra
„Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten in das Handwerk“**

1. Handwerksorganisationen sollten Berührungspunkte weiter abbauen, und aktiv Kontakte zu Migrantenvertretern (Ausländerbeiräte und Migrantenselbstorganisationen wie z.B. Ausländervereine, Sportvereine, Moscheevereine) suchen, um dauerhaft Netzwerke aufzubauen.
2. Insbesondere die Berater der Kammern sollten für die Zielgruppe „Migranten“ sensibilisiert werden. Handwerkskammern und Bildungsträger des Handwerks sollten Aus- und Weiterbildungsberater mit Migrationshintergrund einstellen, um unter anderem über deren Zweisprachigkeit einen besseren Zugang zu Migrantinnen und Migranten zu bekommen
3. Die Anerkennung ausländischer Berufsbildungsabschlüsse muss flexibler und einfacher in der Handhabung durchgeführt werden.
4. Migrantinnen und Migranten sollen darauf hingewiesen werden, dass eine erfolgreiche berufliche Integration mit der Bereitschaft des Erlernens und Vertiefens der deutschen Sprache beginnt.
5. Die besonderen Kenntnisse von Migrantinnen und Migranten, wie Zweisprachigkeit und die Kenntnisse eines anderen Kulturkreises, müssen als Potenziale erkannt werden. KMU sollen besser über diese Potenziale von Migrantinnen und Migranten informiert werden, denn auch Kleinstbetriebe können von diesen Potenzialen profitieren.
6. Ausländische Medien (über 2.000 in Deutschland) sind wichtige Kommunikationskanäle und sollten für die Informierung von Migrantinnen und Migranten über Ausbildungs- und Beschäftigungschancen im Handwerk eingesetzt werden.
7. Intensiver als bisher sollten Förderprogramme die Netzwerkbildung zwischen dem organisierten Handwerk, Handwerksbetrieben (KMU) und Migrantenselbstorganisationen unterstützen und Ressourcen für eine effektive Netzwerkkoordination zur Verfügung stellen.
8. Erfolgreiche Beispiele und Ansätze der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten im Handwerk müssen mittels gezielter Öffentlichkeitsarbeit verbreitet werden.
9. Um die Fähigkeiten und Stärken von Personen mit Migrationshintergrund für einen Arbeitsplatz im Handwerk einschätzen zu können, sollten kulturunabhängige Auswahlverfahren weiterentwickelt und verbreitet eingesetzt werden.



Teilnehmerliste

Titel	Vorname	Name	Institution	Institution (Zeile2)
	Susanne	Ahlers	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen	- Staatssekretärin für Arbeit und Frauen -
Dr.	Hakan	Akgün	RAA Remscheid	RAA Remscheid
	Monika	Bartels	Awo- BQN Plus	
	Brigitte	Beer	IAW Universität Bremen	
	Anette	Benz	Borsch& Partner Geb mbH	
	Vera	Bober	Inhaberin eines Modeateliers, Berlin	
	Magrit	Braun	Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)	Europaservice der BA Köln
	Katharina	Buscheleit	Diakonisches Werk Neukölln	
	Wolfgang	Carl	Caritas Böblingen	
	Silva	Demirci		
	Lutz	Eggeling	BBAG	Transnationale Organisation
	Silke	Eichten	Handwerkskammer Rheinhessen	
	Vera	End	Handwerkskammer Rheinhessen	
	Markus	Feix	Frieseur-Innung Berlin	
	Heiko	Fengler		Handwerkskammer Halle/ S.
	Holger	Förster	VIA - Regionalverband Berlin/Brandenburg	Regionalverband Berlin/Brandenburg e.V.
	Marion	Fritsche	Internationales Zentrum e. V.	
Dr.	Axel	Fuhrmann	Handwerkskammer Düsseldorf	
	Heidi	Gellhardt	Arbeit & Bildung e. V.	Projekt KUMULUS
	Martin	Gnüchwitz	tbz	
	Bülent	Gödgun	Tüsiad Deutschland	
	Mika	Goetsch	BGZ mbH	
	Christa	Gross	HWK Potsdam	Ausbildungsberatung
	Reinhard	Günzler		
	Stephan	Habscheid	ABZ Kopen Bfw	
	Walid	Hafezi	Hauptstelle RAA NRW	
	Dieter	Hahnel	Ausbildungsnetzwerk Altmark e. V.	
	Marlies	Händschke	Kreishandwerkerschaft	Müritz- Demmin
Dr.	Hilde	Hansen	BGZ	Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH
	Marion	Hansen	BTZ- Stiftung	
Dr.	Mohamed	Heidari	Pro Dialog	
Dr.	Ute	Heinen	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	Referat XB4 - Nationale Koordinierungsstelle GI EQUAL
	Berrin	Hellmann	Handwerkskammer Lüneburg-Stade	

Teilnehmerliste

Titel	Vorname	Name	Institution	Institution (Zeile2)
	Ewa	Hennig	HWK Lüneburg- Stade	
	Hans Jürgen	Henniges	BTZ	Bildungs- und Technologiezentrum gGmbH
	Robert	Jaworek	BGZ	
	Sabine	Kamp	Berufsbildungswerk	Handwerkerinnenkompetenzzentrum
	Martin	Kastranek	Fachdienst Arbeit Kiel	
	Ralf	Kaufmann	Borsche & Partner Geb mbH	
	Mathias	Kettner	Senatsverwalt. f. Wirtsch., Arbeit und Frauen	
	Sonja	Kiesbauer	Core Business Development GmbH	Institut für Produkt- und Prozessinnovati- on
	Michaela	Klamann	ABV Magdeburg/ Braun- schweig	
	Karin	Klawe	Handwerkskammer Berlin Bildungs- und Technologie- zentrum	
Dr.	Hans- Günther	Kleff		
	Klaus	Kohlmeyer	ProBeruf e.V.	
	Petra	Koltermann	VIA	ABC Integration
	Klaus	Koralewski	Kreishandwerkerschaft Rem- scheid	
Dr.	Sergej	Korsowezki	Management Training & Bera- tung	
Dr.	Steffen	Krause	BZ Lernen und Technik gGmbH	
	Siegfried	Kreienbrink	UAZ Bauwirtschaft / Ff/O- Wroezzen	
	Maurizio	Libbi	DGB- Bildungswerk Versus	
	Helmut	Lobeda	PSW Schulung & Werbung GmbH	
	Bettina	Michalski	Türk. Bund	
	Björn	Müller	BFW der Bauindustrie NRW	
	Peter	Müller	Bildungswerk der hessischen Wirtschaft e. V.	
Dr.	Nadia	Nagie	Arbeit + Bildung e. V.	Kumulus
	Gönül	Nar	ISI e.V. – Initiative selbst. Immigrantinnen	
	Sebastian	Niewiara	Fachschule der Innung des KFZ- Gewerbes	Berlin
	Thuy	Nonnemann	Vietnam- Haus Berlin e. V.	
	Ute	Ohlendorf	Hwk Hildesheim	
	Mousa	Othman	IHK zu Essen und Kreishand- werkerschaft Essen	Projekt BQN Essen
	Anke	Overbeck	Bezirksamt Friedrichshain- Kreuzberg von Berlin	
	Julia	Pankratyeva	Mann o Mann	Integration männlicher Aussiedler
Dr.	Ute	Pascher	Zentralstelle f.d. Weiterbild. im Handwerk e. V.	

Teilnehmerliste

Titel	Vorname	Name	Institution	Institution (Zeile2)
	Margarethe	Petersen	Handwerkskammer Lüneburg-Stade	Berufsbildungszentrum Stade
	Kornelia	Rantik	BMFSFJ - Bund für Integration Migranten u. Flüchtlinge	
	Seda	Rass- Turgut	ZWH	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
	Dieter	Rau	Innung des Kraftfahrzeuggewerbes Berlin	
	Stefan	Razus	Handwerkskammer Rhein-Main	Berufsbildungs- und Technologiezentrum Weiterstadt
	Hildegard	Rode	Ministerium für Gesundheit und Soziales	
	Monika	Römer-Jacobs	AWO	LV Schleswig- Holstein
		Sahin	Enterprise Berlin	
		Sahin	Türkiye	
	Reinhold	Sandkamp	Akademie Klausenhof gGmbH	
	Jutta	Schätzel	Senatsverw. f. Wirtschaft, Arbeit u. Frauen	Referat Berufliche Bildung
	Michael	Scholze	Handwerkskammer F. München u. OBB.	
	Gregor	Schöning	Handwerkskammer Berlin	
	Stefanie	Schönrath	Westdeutscher Handwerkskammertag	
	Ulrike	Schorle	Humboldt Universität Berlin	Abt. Erwachsenen- und Weiterbildung
	Reinhard	Selka	Dachkoord. Ausbildungsstrukturprogramm	
Dr.	Rosemarie	Steckhan-Özerol	VIA e. V.	
	Fatos	Topac	Büro des Integrationsbeauftragten	
	Jörg-Olaf	Troppa	Senatsverw. für Wirtschaft, Arbeit u. Frauen	
	Mehmet	Türk	Networking Berlin	
	Remziye	Ünal	ISI e.V. – Initiative selbständiger Immigrantinnen	
	Bernadeta	Unglaub	Teilnehmerin	
Dr.	Carl-Michael	Vogt	Handwerkskammer Hannover	
	Cornelia	Weiß		
	Anja	Wersig	Senatsverwaltung f. Wirtsch., Arbeit und Frauen	Referat III B
	Ulrich	Wiegand	Handwerkskammer Berlin	
	Bernd	Wolf	opinio - Ges. f. Bildungssysteme u. Kommunikation GdB	
	Anja	Wolff		
Dr.	Lutz	Wolter	Aus- und Fortbildungszentrum. des Baugewerbes Erfurt/Weimar e.V.	