

Konzept, Ergebnisse und Dokumentation des JOBSTARTER-Projektes

„Das Interkulturelle Ausbildungs-Netzwerk in Ostwestfalen-Lippe (DIAN OWL)“



M O Z A I K
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle
Bildungs - und Beratungsangebote mbH



Gefördert als JOBSTARTER-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union

Impressum

Herausgeber:

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH

Dipl.-Ing. Cemalettin Özer (V.i.S.d.P.)

Herforder Str. 46
33602 Bielefeld
Tel.: 0521/329 709-0
Fax: 0521/329 709-19
e-mail: info@mozaik.de
online: www.mozaik.de

Redaktion & Text: **Dipl.-Ing. Cemalettin Özer**
Text: **Dipl. Päd. Katarina Zacharaki, Julia Prokofieva**
Fotos: **MOZAIK gGmbH, Senol Keser, Ergün Uyanik**
Layout & Druck: **www.art-media-studio.de**

Auftraggeber und Projektförderer:



Gefördert als **JOBSTARTER FFR**-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union

Konzept, Ergebnisse und Dokumentation des Projektes „Das Interkulturelle Ausbildungs-Netzwerk in Ostwestfalen-Lippe“ DIAN OWL

1.	Ausgangslage	4
1.1.	Ausbildungsmarkt in Bielefeld/Raum OWL	5
2.	Vom Gastarbeiter zum Unternehmer	7
	- Definition und Entwicklung von Migrantenunternehmen -	
2.1.	Unterschiede zwischen Unternehmer/-innen mit und ohne Migrationshintergrund	9
2.2.	Potenztiale der Ausbildung in Migrantenunternehmen	10
3.	Die MOZAIK-Serviceestelle	12
3.1.	Das Projekt DIAN OWL und die Ziele	12
4.	Projektverlauf	16
4.1.	Struktur des Projektes	16
4.2.	Akquisephase	18
4.2.1.	Vorgehensweise	18
4.2.2.	Ergebnisse und Besonderheiten bei der Akquise in Migrantenunternehmen	19
4.2.3.	Die Rolle der Netzwerkpartner	24
4.3.	Anerkennungsphase	24
4.3.1.	Vorgehensweise	24
4.3.1.1.	Voraussetzungen für die Anerkennung von Erstausbilderbetrieben	24
4.3.2.	Ergebnisse und Erfahrungen	25
4.3.3.	Die Rolle der Netzwerkpartner bei der Anerkennung	26
4.4.	Besetzungs- und Vermittlungsphase	27
4.4.1.	Vorgehensweise	27
4.4.2.	Ergebnisse und Erfahrungen	28
4.4.3.	Matching Instrument: www.azubi-interkulturell.de	31
4.4.4.	Die Rolle der Netzwerkpartner	32
4.5.	Begleitungsphase	33
4.5.1.	Vorgehensweise	33
4.5.2.	Die Erfahrungen	33
4.5.3.	Die Rolle der Netzwerkpartner	34
5.	Öffentlichkeitsarbeit	35
6.	Nachhaltigkeit	36
7.	Handlungsempfehlungen	38
8.	Vorstellung von zehn Ausbildungs-Betrieben mit Migrationshintergrund aus OWL	40
9.	Fazit	51
10.	Abkürzungs- und Abbildungsverzeichnis	52
11.	Literaturverzeichnis	54
12.	Anlagen	55

1. Ausgangslage

*„Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist Gold wert.
Sie ist der Schutzschild gegen Arbeitslosigkeit und ermöglicht den sozialen Aufstieg.“*

Prof. Dr. Maria Böhmer, Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin

Eine qualifizierte Berufsausbildung ist für jeden Jugendlichen zukunftsweisend und erleichtert ihm seine gesellschaftliche Partizipation. Dies wird auch von Politikerinnen und Politikern aller Parteien betont, die das 21. Jahrhundert zum Jahrhundert der (Aus-)Bildung erklärt haben. Dass es nicht nur bei Appellen und Lehrstellenversprechen bleiben kann und die Ausbildungspakte und Kooperationen von Politik und Wirtschaft intensiviert werden müssen, unterstreicht auch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichtes von 1980.

Die Realität auf dem Ausbildungsmarkt ist in der Tat sehr angespannt. Was „normal“ sein soll, nämlich einen Ausbildungsplatz zu haben, gestaltet sich als große Herausforderung. Diese Herausforderung – das belegen unsere Erfahrungen und Eindrücke aus langjähriger interkultureller Bildungs- und Beratungsarbeit – wird von vielen jungen Menschen angenommen. Jedoch ist für sie die Ausbildungsplatzsuche ein kompliziertes Unterfangen, verbunden mit viel Druck und Frust, hohen Ansprüchen und Zeitaufwand. Trotz vielfacher Bemühungen findet für viele Jugendliche kein Übergang von der Schule in den Beruf statt. Gerade Jugendliche mit Migrationshintergrund sind überproportional stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Laut dem Nationalen Bildungsbericht landen etwa 38 Prozent der ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen im so genannten Übergangssystem – eine Mischung von Fördermaßnahmen wie Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr oder Berufsvorbereitende Maßnahmen ohne Berufsabschluss. Ein anderer kleinerer Teil der Jugendlichen bleibt „unversorgt“. Kritik wird von unterschiedlichen Stellen geäußert. So beispielsweise von der Göttinger Professorin Heike Solga und dem Bundesinstitut für Berufsbildung, die anmerken, dass dieses Übergangssystem die tatsächliche Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage unterschätzt und die Arbeitsmarktbilanz dadurch rechnerisch stabilisiert.

2008 konnten 1.712 Jugendliche von den 3.533 bei der Arbeitsagentur und GT aktiv GmbH ausbildungssuchend gemeldeten Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung oder Erwerbstätigkeit vermittelt werden, d.h. nur etwa jeder zweite. Gründe für die unausgewogene Bewerber-Stellen-Relation liegen zum Teil auch darin, dass nur etwa 50 % der regionalen Unternehmen, die ausbilden könnten auch tatsächlich ausbilden.

Diese Ausbildungsplatzsituation ist alarmierend und unterstreicht die Wichtigkeit von innovativen Projekten und zusätzlichen Bemühungen, um die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu verbessern.

An diese Ausgangslage hat unser Projekt DIAN OWL (das interkulturelle Ausbildungs-Netzwerk in Ostwestfalen-Lippe) angesetzt und versucht Antworten auf die Fragen zu finden, wie Betriebe, die nicht ausbilden, erreicht und für die duale Ausbildung gewonnen werden wie können? Worin liegen die Gründe für die geringere Ausbildungsbereitschaft bei Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund? Welche Herangehensweisen, Ansprachen erscheinen dabei für welche Art von Unternehmergruppen sinnvoll?

Mit einem maßgeschneiderte Angebot – welches ständig auf die aktuell ermittelten Begebenheiten modifiziert wurde - hatte DIAN OWL zum Ziel neue und zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen, um diese im zweiten Schritt durch ein Kooperationsnetzwerk erfolgreich mit Jugendlichen zu besetzen. Dabei haben wir uns auf Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund konzentriert und spezialisiert. Denn in den letzten Jahren verzeichnen diese dynamische Wachstumsraten. Jedoch liegt ihre Beteiligung an der dualen Ausbildung deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 25 %. Der Ansatz das Ausbildungspotential in Migrantenerunternehmen auszuschöpfen, sollte

durch eine enge Kooperation mit regionalen Netzwerkpartnern und das Schaffen eines interkulturellen Netzwerkes von Statten gehen. Denn unsere Überzeugung ist, dass die wachsende Zahl von Migrantenunternehmen bei richtiger Herangehensweise vielfältige Möglichkeiten bietet, neue und zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen – nicht nur für Jugendliche mit Migrationshintergrund.

1.1. Ausbildungsmarkt in Bielefeld/Raum OWL

Auf dem Ausbildungsmarkt ist eine Differenz zwischen Angebot und Nachfrage deutlich zu erkennen. Während die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen konstant hoch bleibt, ist das Ausbildungsstellenangebot rückläufig. In Ostwestfalen-Lippe kommen auf insgesamt 8.753 Jugend-

liche gerade mal 3.884 Ausbildungsplätze. (vgl. Pressemitteilung: Bundesagentur für Arbeit Nr. 014/2008- 30. April 2008).

Bundesweit liegt laut dem Bericht der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2008 die Differenz zwischen gemeldeten Ausbildungsstellen und gemeldeten Bewerbern bei 108.600 Stellen. Somit kamen in Deutschland rechnerisch insgesamt auf eine gemeldete Ausbildungsstelle 1,21 Bewerber (vgl. Monatsbericht Dezember 2008, Bundesagentur für Arbeit, S. 39).

In Nordrhein-Westfalen zeigt folgender Überblick sehr deutlich, dass es auch hier eine beachtliche Differenz zwischen gemeldeten Stellen und gemeldeten Bewerbern gibt.

Abbildung Nr. 1 Überblick: Ausbildungsmarkt Nordrhein-Westfalen 1994 - 2009

	gemeldete Ausbildungsstellen	gemeldete Bewerber	Differenz zw. gemeldeten Stellen und gemeldeten Bewerbern	neue Ausbildungsverträge
1994/ 1995	122.977	126.591	3.614	115.394
1995/ 1996	118.112	128.226	10.114	112.557
1996/ 1997	120.434	140.316	19.882	117.383
1997/ 1998	120.021	146.167	26.146	122.590
1998/ 1999	127.384	151.412	24.028	128.437
1999/ 2000	125.970	147.882	21.912	128.640
2000/ 2001	125.635	141.928	16.293	126.054
2001/ 2002	116.599	134.618	18.019	115.636
2002/ 2003	106.851	135.357	28.506	110.300
2003/ 2004	105.342	141.624	36.282	115.985
2004/ 2005	96.496	146.207	49.711	111.190
2005/ 2006	93.120	156.835	63.715	115.671
2006/ 2007	103.847	154.552	50.705	132.032

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Pressemitteilung Nr. 034 /2009, Stand: Oktober 2009

Wie oben bereits erwähnt konnte in 2008 im Kreis Gütersloh – von den 3.533 bei der Arbeitsagentur und GT aktiv GmbH als ausbildungssuchend gemeldeten Jugendlichen nur etwa jeder zweite in eine berufliche Ausbildung oder Erwerbstätigkeit vermittelt werden (1.712). Der zunehmende Trend geht bei vielen Jugendlichen dahin, sich für einen weiteren Schulbesuch zu entscheiden. Rund 440 ausbildungssuchende Jugendliche (12,5 %) mussten mangels geeigneter Ausbildungsplätze einer berufsvorbereitenden Maßnahme zugewiesen werden oder blieben unversorgt (Stand: September 2008).

Die schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird von der Nachfrageseite her - durch die Bevölkerungsstruktur - stark beeinflusst. Innerhalb

der letzten 22 Jahre ist die Zahl der Einwohner in Ostwestfalen-Lippe um 15,4 % angewachsen. Hierzu trägt auch die demographische Entwicklung und die MigrantInnenpopulation bei. Demzufolge wird OWL nach Prognosen von Fachleuten im Jahr 2020 die jüngste Region Deutschlands sein.

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt gestaltet sich für Jugendlichen mit Migrationshintergrund noch schwieriger als für deutsche Jugendliche – auch im Hinblick auf ihre Schulbildung. Jugendliche mit Migrationshintergrund erreichen in OWL nur zu etwa 8% die Abiturientenquote und haben eine mehr als doppelt so hohe Schulentlassungsquote ohne Abschluss im Vergleich zu deutschen Jugendlichen (Siehe Abb.2).

Abbildung Nr. 2 Schulabschlüsse 2004 in % der jeweiligen Schülergruppe

		Hochschulreife	Ohne Abschluss
Ausländer	Bielefeld / OWL	9,0 / 7,8	10,2 / 14,9
Aussiedler	Bielefeld / OWL	8,1 / 8,0	5,6 / 5,8
Einheimische Deutsche	Bielefeld / OWL	34,8 / 28,8	4,5 / 4,5

(Quelle: Bezirksregierung Detmold Regionalmonitoring Ostwestfalen-Lippe 2008 Stand: April 2009)

Der Schulabschluss ist der erste Nachweis für die zukünftige berufliche Qualifikation. Wenn man einen schlechten oder sogar keinen Abschluss hat, ist es folglich noch schwieriger eine Ausbildungsstelle zu finden. Diese Kette lässt sich weiter aufziehen: ohne erlernten Beruf wird es später noch schwieriger sein, eine Arbeitsstelle zu finden. Die Agentur für Arbeit gibt an, dass von 100 Arbeitslosen 69 ohne Ausbildung sind. In Bielefeld und im Kreis Gütersloh sind derzeit 13,1% der Jugendlichen unter 25 Jahren (mehr als 3.000 Personen) arbeitslos. Davon sind ca. 45% Migranten (vgl. Arbeitsagenturen Bielefeld und Gütersloh; NW am 19.03.2006).

Diese Zahlen geben Grund zur Sorge und unterstreichen den akuten Handlungsbedarf. Die Optimierung des Übergangs Schule Beruf und der Bildung allgemein sind herausfordernde Ziele. Unser Projekt DIAN OWL möchte zu einer Verbesserung des Lehrstellenmarktes beitragen: durch die Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen in Migrantenunternehmen und durch die Unterstützung von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund bei einem erfolgreichen Bewerbungsverfahren in diesen neuen und zusätzlichen Lehrstellen.

2. Vom Gastarbeiter zum Unternehmer

-Definition und Entwicklung von Migrantenunternehmen-

„Die Berufliche Bildung muss internationaler werden.“

Swen Binner, Geschäftsführer für Berufliche Bildung der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld

Die Migrationsentwicklung der letzten 50 Jahre hat in Deutschland auch in der Unternehmerstruktur deutliche Spuren hinterlassen. So stellen derzeit Unternehmer und Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund einen bedeutenden Wirtschaftsfaktor dar. Sie sind oft Symbolfiguren einer

gelingen Integration. Deren Zahl wird vom statistischen Bundesamt für das Jahr 2005 auf 582.400 Personen beziffert. Der größte Teil stammt aus den ehemaligen „Gastarbeiterländern“ Türkei, Italien, Griechenland und Portugal.

Abbildung Nr. 3

Übersicht zur quantitativen Bedeutung ausländischer und ausländischstämmiger Selbständigkeit in Deutschland

Ausgewählte Merkmale	Herkunft			
	griechisch	italienisch	türkisch	Ausländerinsgesamt
Anzahl Selbständige				
ausländische	26.000	46.000	43.000	286.000
+eingebürgert	1.500	3.500	17.500	
ausländischstämmige insgesamt	27.500	49.500	60.500	
Frauenanteil	24,0	19,6	18,6	26,2
Anteil an allen ausländ. Selbständigen	9,1%	16,1%	15,0%	100,0%
Selbständigenquote	15,5%	13,1%	5,8%	9,6%
Entwicklung seit 1991	+ 5.000	+ 16.000	+ 21.000	+ 111.000
relative Veränderung	+ 24%	+ 53%	+ 95%	+ 63%
Selbständigenquote	+ 4%-Pkt.	+ 4%-Pkt.	+3%-Pkt.	+3%-Pkt.

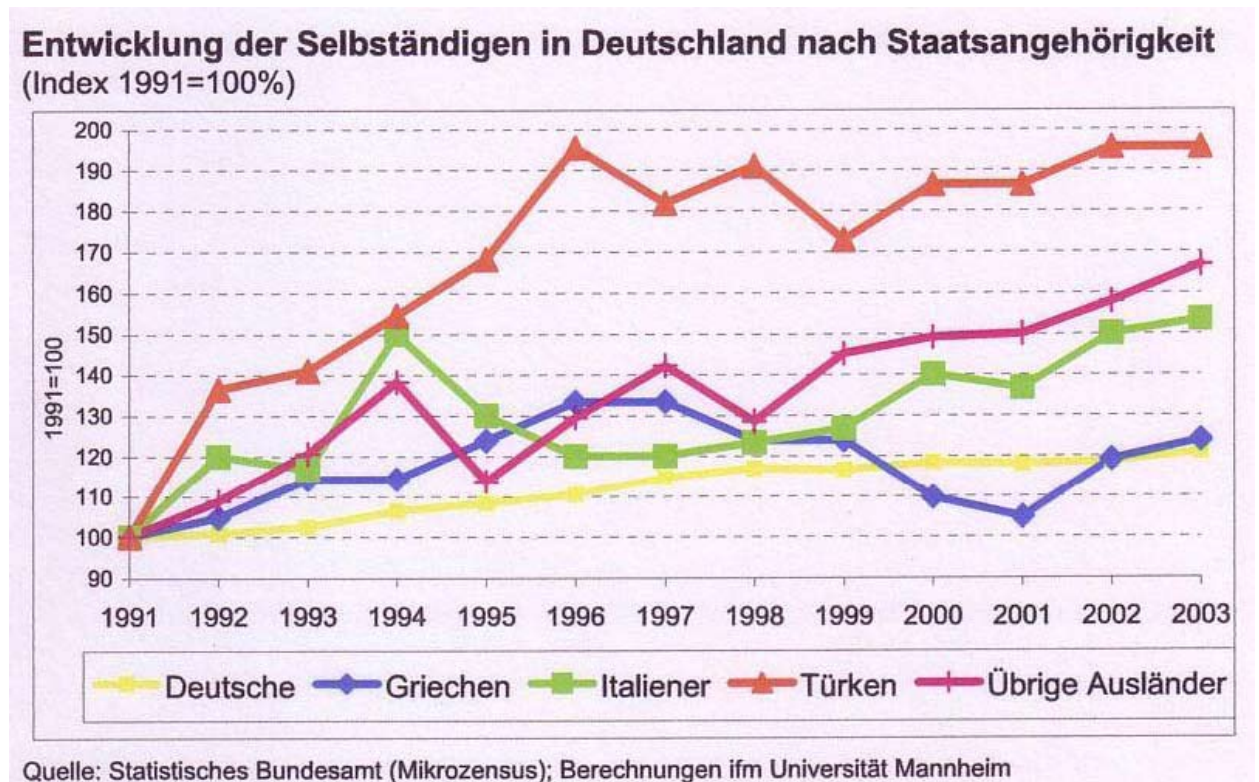
Quellen: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), ifm-Primärerhebung „Ethnische Ökonomie“ 2004, Berechnungen ifm Universität Mannheim

Die Selbständigenquote bei Menschen mit Migrationshintergrund liegt bei 9,6 % im Vergleich zu rund 10% bei den Deutschen. Experten gehen davon aus, dass in dieser Entwicklung noch viel Potential steckt (vgl. „Migranten als Unternehmer in Deutschland“ von Martin Jung, EVERS & JUNG und Kazim Abaci <http://www.vdg-forum.de> Stand: April 2009).

Die Abbildung 4 unterstreicht deutlich, wie stark die Gründungs- und Selbständigkeitsquote in den letzten zwei Jahrzehnten gestiegen ist. Die stärkste

Zuwachsrate haben die türkischen Staatsbürger. Die Zahl der Selbständigen ist seit 1991 um 21.000 gestiegen und hat sich somit verdoppelt. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl bei den Italiener um 53% und bei den Griechen um 24 % angestiegen. Bemerkenswert ist, dass der prozentuale Zuwachs bei den türkischen und italienischen Selbständigen um das vierfache bzw. doppelte höher ausfällt als bei den deutschen Selbständigen ist. Diese derzeitige Entwicklung lässt sich auf die niedrigen Ausgangszahlen zurückführen und darauf das die letzten 20 Jahre echte Gründerzeiten waren.

Abbildung Nr. 4



Es gibt in der Fachsprache viele Begriffe für Unternehmer und Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund. Wir haben hier eine kleine Auswahl zusammengestellt:

- Migrantenunternehmen/-betriebe
- Zuwandererunternehmen/-betriebe
- Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund
- Unternehmen mit Inhaber und Inhaberinnen mit Migrationshintergrund
- Ausländische Unternehmen
- ausländisch und ausländischstämmige Selbständige
- Unternehmer/-innen ausländischer Herkunft
- ethnische Ökonomie

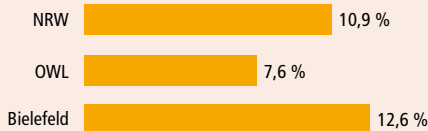
Alle Begriffe haben eine Gemeinsamkeit. Es handelt sich um Betriebe, deren Inhaber/-innen einen Migrationshintergrund haben. Als Personen mit Migrationshintergrund werden „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland

geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ definiert (vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand: April 2009).

Wir haben uns für den Begriff „Migrantenunternehmen“ entschieden, da er unserer Meinung nach sehr treffend ist, ohne zu sperrig zu sein und Fragen aufzuwerfen. Damit ist die Mehrzahl gemeint und beinhaltet sowohl Frauen und Männer als Unternehmer/-innen. Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass z.B. bei einigen Begrifflichkeiten wie Zuwandererunternehmen viele nicht genau wissen, was damit gemeint ist. Taucht hingegen in der Begrifflichkeit „ausländisch“ auf, hat das für einige eine negative Konnotation. Viele Selbständige fühlen sich dadurch nicht repräsentiert. Jemand der in zweiter oder dritter Generation in die Selbstständigkeit geht und ein Unternehmen gründet, sieht sich nicht als ausländisches Unternehmen.

In der Region Ostwestfalen-Lippe beträgt der Anteil der Migrant*innenbevölkerung (sprich: auch eingebürgerte Menschen) fast ein Drittel der gesamten Bevölkerung. Laut einer amtlichen Statistik der Bezirksregierung Detmold hat Bielefeld einen überdurchschnittlichen Ausländeranteil (siehe Abb. 5).

Abbildung Nr. 5 Ausländeranteil in der Bevölkerung



Quelle: Bezirksregierung Detmold Regionalmonitoring Ostwestfalen-Lippe

2.1. Unterschiede zwischen Unternehmer/-innen mit und ohne Migrationshintergrund

Laut einer Studie des Instituts für Mittelstandsforschung und der Universität Mannheim besteht nur wenig fundiertes Wissen über die Bedeutung und Funktionsweise, sowie über die Ursachen und Entstehungsbedingungen zunehmender Migrant*innen-Selbständigkeit.

Ein Vorteil bei MOZAIK gGmbH ist, dass die Geschäftsführer Unternehmer mit Migrationshintergrund sind und somit über eigene authentische Erfahrungen verfügen. Zudem wurden aufgrund von unterschiedlichen Projekten viele Existenzgründer/-innen beraten und viele Erfahrungen sowohl mit Migrant*innenorganisationen als auch mit kommunalen Trägern und Institutionen gemacht. Die Geschäftsführer sind Vorstandsmitglieder beim Unternehmerverband IKN OWL e.V. - Interkulturelles Netzwerk OWL von UnternehmerInnen und AkademikerInnen. Es besteht ein reger Austausch zwischen Unternehmern und Unternehmerinnen unterschiedlicher Nationalitäten und Branchen.

Diese Erfahrungen und Kontakte kamen unserem Projekt zu Gute. Auch die Projektmitarbeiter haben alle einen Migrationshintergrund und somit oft einen eigenen Zugang zu den unterschiedlichen Kulturkreisen, denen wir während unseres Projektes begegnet sind.

Menschen mit Migrationshintergrund gründen oft anders und haben eine andere Unternehmensstruktur im Vergleich zu ihren „Einheimisch-Deutschen“ Kolleg/-innen. Die Gründe dafür und auch die Strukturunterschiede sind vielfältig. So konnten wir nach unseren Erfahrungen Differenzen in folgenden Punkten gegenüber einheimischen Unternehmen feststellen:

- Unternehmensgröße
- Startbedingungen
- Informationsgrad über das Bildungssystem in Deutschland
- Kenntnisse der Berufsbezeichnungen
- Erziehungs- und Bildungssystem
- Qualifizierung von Bildungspersonal
- Erwerbseinkommen
- Gründungsbereitschaft
- Soziale Verantwortung
- Branchendominierung
- Herkunftslandbezogenheit
- Einstellung von Mitarbeitern
- Infrastruktur
- Unternehmergeist
- rechtliche Hürden
- Zugangsvoraussetzungen
- kaufmännische Kenntnisse
- Marktanalyse
- Eigenkapital
- Startbedingungen in Bezug auf Bildung und Sprache
- Beratungs- und Fördermöglichkeiten
- Beziehung/Umgang mit Banken und Behörden
- Qualifikations- /Bildungsgrad
- religiöse und kulturelle Unterschiede

2.2. Potenziale der Ausbildung in Migrantenunternehmen

„Die Potenziale von jungen Migrantinnen und Migranten können von der Wirtschaft noch stärker als bisher genutzt werden.“

Maria Böhmer, Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin

Hohes volkswirtschaftliches Potential, neu geschaffene Arbeitsplätze und der Anteil am Bruttoinlandsprodukt sind nur einige Vorteile von Migrantenunternehmen. Die wachsende Zahl von Migrantenunternehmen bietet auch Potential für Ausbildungsplätze für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund.

Es wird geschätzt, dass von den bundesweit etwa 600.000 Betriebsinhaber/innen (davon 5.000–8.000 Unternehmen in OWL) mit Migrationshintergrund ca. 25.000 Jugendliche ausbilden (vgl. URL: www.dihk.de Stand: April 2009).

So ist der Anteil ausbildender Betriebe in dieser Unternehmensgruppe bislang viel niedriger („je nach Nationalität zwischen 6 und 15%“) als die Beteiligung deutscher Unternehmen am dualen Ausbildungssystem (23%) (vgl. Berufsbildungsbericht 2007 BMBF 2007, S.3).

Die Gründe für ungenügend genutztes Potenzial der Migrantenunternehmen als Ausbildungsbetriebe sind vielfältig:

- Ausbildungspotenziale der Migrantenunternehmen werden unterschätzt
- Informationsdefizite bei den Betrieben über ihre Ausbildungsmöglichkeiten
- Rechtliche Beschränkungen
- Fehlende Akzeptanz der Migrantenunternehmen bei den zuständigen Stellen

Sowohl wir als Bildungsträger als auch Politik und Wirtschaft fordern so schnell wie möglich das Potential von Migrantenunternehmen zu nutzen und auszuschöpfen. Mit einem wirkungsvollen Konzept und mit Förderprojekten könnten Inhaber mit Migrationshintergrund für das Thema Ausbildung sensibilisiert und für die duale Ausbildung gewonnen werden.

Die gute Nachricht zuletzt: **Falls Migrantenbetriebe ausbilden, liegen die Auszubildenden-Zahlen nicht weit zurück** Migrantenbetriebe, die sich zur Ausbildung von Nachwuchs entschlossen haben, erbringen durchaus vergleichbare Ausbildungsleistungen wie deutsche Betriebe, wenn man die durchschnittliche Zahl der Auszubildenden zugrunde legt. Während auf einen von einem Deutschen geführten Ausbildungsbetrieb durchschnittlich 2,4 Auszubildende kommen, sind es bei einem italienischen Ausbildungsbetrieb 2,1, bei den griechischen und türkischen Betrieben im Durchschnitt 1,8 bzw. 1,7. Rechnet man die Zahl der Ausbildungsplätze hoch, dann stellen die türkischen Betriebe rund 7.500, die italienischen 6.500 und die griechischen Unternehmen in Deutschland insgesamt rund 1.800 Ausbildungsplätze.

Abbildung Nr. 6

Übersicht zu den betrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Leistungspotenzialen ausländischstämmiger Selbständigkeit in Deutschland

Ausgewählte Merkmale	Herkunft		
	griechisch	italienisch	türkisch
Sektoraler Schwerpunkt	Gastgewerbe (50%) Handel (24%)	Gastgewerbe (52%) „sonstige“ DL (23%)	Handel (32%) „sonstige“ DL (29%)
Durchschnittliche Unternehmensgröße	4,0 Besch.	4,8 Besch.	4,3 Besch.
Beschäftigungsbeitrag			
Arbeitgeberbetriebe	56%	67%	49%
Arbeitsplätze insgesamt	109.000	240.000	260.000
Ausbildungsbeitrag			
Ausbildungsbetriebe	6%	9%	15%
Durchschn. Azubizahl	1,8	2,1	1,7
Ausbildungsplätze	1.800	6.500	7.500
Umsätze in EUR	9,3 Mrd.	15,1 Mrd.	24,7 Mrd.

Quellen: ifm-Primärerhebung „Ethnische Ökonomie“ 2004; Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Umso mehr steigt die Notwendigkeit von Projekten wie DIAN OWL, welches sich als Ziel die Gewinnung von neuen Ausbildungsplätzen in Migrantenunternehmen für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund in Bielefeld, dem Kreis Gütersloh und in der Zukunft für die gesamte Region OWL gesetzt hat.

3. Die MOZAIK-Servicestelle

„Ausländische Unternehmer sind aus der heimischen Wirtschaft nicht mehr wegzudenken. Viele von Ihnen haben sich bisher allerdings noch nicht getraut, Ausbildungsplätze anzubieten. In Bielefeld wurden Firmen jetzt auf ihren Weg zum Ausbildungsbetrieb unterstützt.“
(Silvia Stieneker, Journalistin aus Bielefeld)

In den ersten beiden Kapiteln wurde die aktuelle Ausgangslage an die unser Projekt anknüpft und für die wir Lösungen erarbeiten und neue Wege aufzeigen möchten, von zwei Perspektiven aus, beschrieben. Einmal gab es einen Überblick über die Situation auf dem Ausbildungsmarkt insgesamt und zum anderen haben wir einen Einblick auf die Gruppe „Migrantenunternehmen“ gegeben, da wir denken, dass dort ein zu wenig genutztes Potential für Ausbildung steckt.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert mit dem Programm JOBSTARTER bundesweit Innovationen in der beruflichen Bildung. Das Ziel von „JOBSTARTER - Für die Zukunft ausbilden“ ist, Unternehmen für die Ausbildung zu gewinnen und Jugendlichen einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bieten. Regionale Projekte schaffen zusätzliche Ausbildungsstellen und verbessern die Ausbildungsstrukturen.

Die Projekte werden von Bundesministerium für Bildung und Forschung, Europäischen Sozialfonds für Deutschland, Europäischen Union und Bundesinstitut für Berufsbildung gefördert.

„DIAN OWL - Das Interkulturelle Ausbildungsnetzwerk in Ostwestfalen-Lippe“ ist ein Projekt der unterschiedlichen JOBSTARTER Projekte und gehört zum Programmbereich KAUSA (Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen).

Der JOBSTARTER Programmbereich KAUSA verfolgt das Ziel, die Ausbildungsbereitschaft in Unternehmen mit Inhabern und Inhaberinnen mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

Nach der DIAN OWL Projektbewilligung wurden die Projektvorbereitungen aufgenommen. Der Arbeitsrahmen des Projektverlaufes wurde definiert.

Es wurden einerseits die Haupt- und Teilziele gesetzt (nach Förderbausteinen), ein Zeit- und Meilensteinplan erstellt, organisatorische Fragen (Mitarbeiter, Büro) beantwortet, andererseits Kooperationsmöglichkeiten aufgelistet und die Migrantenunternehmen definiert und ein Konzept zur Gewinnung von Migrantenunternehmen erstellt.

Die Vorbereitung spielte eine entscheidende Rolle für den Projektverlauf und führte zu einer erfolgreichen Entwicklung des Projektes und zu einer reibungslosen und effizienten Zusammenarbeit zwischen den Netzwerkpartnern.

Bei der Vorbereitung und auch im späteren Verlauf des Projektes spielten Teamsitzungen innerhalb des Projektes, Schulungen von den Kammern und Auftaktveranstaltungen von JOBSTARTER (KAUSA) eine wichtige Rolle (siehe Anlage Nr. 1).

3.1. Das Projekt DIAN OWL und die Ziele

DIAN OWL „Das Interkulturelle Ausbildungsnetzwerk in Ostwestfalen-Lippe“ startete im Raum Ostwestfalen-Lippe schwerpunktmäßig in der Stadt Bielefeld und dem Kreis Gütersloh. Die Projektlaufzeit erstreckte sich vom 01.02.2008 bis 31.03.2010.

Ziel des Projektes ist es, den Zugang zu Migrantenunternehmen zu verbessern, Inhaber mit Migrationshintergrund für Ausbildungsthemen zu sensibilisieren und neue Ausbildungsplätze zu schaffen, um somit das Ausbildungspotenzial in Migrantenunternehmen besser auszuschöpfen.

Durch die Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in Migrantenunternehmen und durch die Vermittlung von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund in Betriebspraktika

oder Ausbildung soll die Situation im Arbeitsagentur-Bezirk Bielefeld-Gütersloh verbessert werden.

Es ist eine Erwirtschaftung von 50 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für 2008 in der Stadt Bielefeld und 60 für 2009 im Kreis Gütersloh geplant. Hier-von sollen 30 im Jahre 2008 und 35 im Jahre 2009 mit Jugendlichen besetzt werden.

So hat DIAN OWL folgende Aufgaben übernom-men:

Mehrsprachige Erstinformation und Beratung durch den Akquisiteur über:

- das duale Ausbildungssystem
- die Anforderungen der Ausbildungsordnung
- die Möglichkeiten der Verbundausbildung
- die Bedeutung der Ausbildung für den Betrieb
- die Förderungen für die Ausbildung

Unterstützung und Betreuung vor und während der Ausbildungs- und Praktikumszeit bei:

- der Anerkennung als Ausbildungsbetrieb
- der Akquise und Auswahl von Jugendlichen
- der bürokratischen Abwicklung der Erstausbil-dung
- dem Kontakt zwischen Migrantenunternehmen mit den Kammern (Brückenfunktion)
- der Förderung der beruflichen Integration und Qualifizierung
- auftauchenden Problemen und Fragen bera-tend und unterstützend zur Seite stehen

Die Arbeit wurde anhand vorgegebener Förder-bausteine gestaltet. Folgende Förderbausteine werden für das DIAN OWL zusammengestellt:

Förderbaustein 3 und Förderbaustein 4: Ausbil-dungsplatzentwicklung / Begleitung / Nachbe-ereitung der Ausbildung

Förderbaustein 8: Thematische und strategische Ausbildungsnetzwerke

Hierzu wollen wir zum einen das hohe Potenzi-al der nicht ausbildenden Betriebsinhaber/-innen ausländischer Herkunft nutzen und durch Besuch und Information von ca. 600 Migrantenunterneh-men in Bielefeld und im Kreis Gütersloh zusätz-liche Ausbildungsplätze schaffen. Zum anderen möchten wir im Rahmen des Projektes Ausbil-dungsmarktakeure, Ausbildungsprojekte und Migrantenunternehmensverbände aus der Region in Fragen der Ausbildung stärker vernetzen, um gemeinsam Probleme und Lösungen für die Aus-bildungssituationsverbesserung zu erarbeiten.

Weiterhin haben wir uns für die Förderbausteine folgende Teilziele gesetzt:

Zum Förderbaustein 3:

- a. Erstellung einer Adressendatenbank für die Akquise
- b. Erstellung eines Leitfadens für interkulturelle Ausbildungsplatzentwickler

Zum Förderbaustein 4:

- a. Erstellung und Erweiterung einer Online- Mat- chingdatenbank für einen Ausbildungsplatz suchende Jugendliche mit interkultureller Kompetenz

Zum Förderbaustein 8:

- a. Bedarfsanalyse der regionalen Ausbildungsmarkttakteure und –Projekte hinsichtlich ihrer Informations- und Beratungsbedarfe in Fragen „Demographie / Migration / Integration und Ausbildung in Migrantenunternehmen in OWL“.
- b. Durchführung von thematischen Informationsveranstaltungen und Seminaren

Es wurde vom Projektträger MOZAIK gGmbH entschieden, das Projektteam personell mit vier Mitarbeiter/innen auszustatten: ein Ausbildungsvermittler, ein Ausbildungsakquisiteur, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und einen Projektleiter.

Der Projektleiter ist für alle Förderbausteine zuständig und koordiniert das Netzwerk. Er ist hauptverantwortlich für das Projekt und das Projektteam.

Der Ausbildungsakquisiteur übernimmt im Förderbaustein 3 den Part des Ausbildungsstellenwerbers (Besuch von Migrantenunternehmen und deren Zugang zur dualen Ausbildung).

Der Ausbildungsvermittler arbeitet im Förderbaustein 4 daran, für die gewonnenen Ausbildungsstellen die geeigneten Auszubildenden zu finden und sie in eine Ausbildung zu vermitteln.

Die Sachbearbeiterin ist für die Verwaltungsarbeit in allen Förderbausteinen zuständig.

Die wissenschaftliche Mitarbeiterin unterstützt die Projektleitung bei Vor- und Nachbearbeitung von Konferenzen, Seminaren und Treffen; bei Auf-

bau und Verwaltung des Netzwerkes; Mitarbeit bei Vorbereitung und Durchführung von Teambesprechungen, deren Ergebnissicherung und Übertragung; Einpflege von Beiträgen im Internet; prozessbegleitende Dokumentation und Evaluation des Projektes. Literaturverwaltung und Öffentlichkeitsarbeit gehören ebenfalls zu ihren Aufgaben.

Interkulturelle Zusammensetzung des Teams

Das Team ist interkulturell zusammengesetzt mit eigenem Migrationshintergrund und verfügt durch die langjährige Tätigkeit der MOZAIK gGmbH über weitreichende Erfahrungen in der beruflichen Integrationsarbeit. Dabei bringen die Mitarbeiter/innen ihre Sprach- und interkulturellen Kompetenzen in türkisch, kurdisch, arabisch, griechisch und russisch in die Arbeit mit ein.

Als weiterer Schritt wurden feste Projekthalte und –ziele, Anhang, Zeit- und Meilensteinplan konkretisiert.

Ein Zeit- und Meilensteinplan wurde für das Projekt ausgearbeitet. Nach diesem orientierte sich die Arbeit im Team. Bei Veränderungen im Ablauf wurden diese Änderungen übernommen.

Viele Meilensteine wurden mit großem Erfolg gemeistert. Änderungen im Arbeits- und Verwertungsplan wurden aufgeführt und erklärt, was sich aber nicht negativ auf die Arbeit auswirkte.

Folgende Kooperationspartner in Bielefeld und im Kreis Gütersloh wurden für das DIAN OWL Projekt gewonnen:

Abbildung Nr. 7: Kooperationspartner in Bielefeld und im Kreis Gütersloh für das DIAN OWL Projekt

Nr.	Netzwerkpartner/ Form der Institution	Name der Institution	Beitrag des Partners zum Netzwerk
Ostwestfalen-Lippe			
01	Kammer	Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld	Der Ausbildungsakquisiteure, Erteilung von Anerkennung; Besuchinteressierter (Erst-) Ausbildungsbetriebe
02	Kammer	Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld	Der Ausbildungsakquisiteure
03	Regionale Akteure/ Netzwerke	Regionalagentur Ostwestfalen-Lippe	Lieferung von statistischen Daten und Fakten im Bezug auf Ausbildungsmarktsituation in OWL; Übersicht über Förderprojekte
04	Bundesagentur für Arbeit	Agentur für Arbeit Bielefeld/ Gütersloh	Vermittlung von Jugendlichen nach SGB III
05	Migrantenorganisation	Interkulturelles Netzwerk OWL Unternehmer und Akademiker mit Migrationshintergrund e.V.	Adressenlieferung von interessierten Unternehmen mit Migrationshintergrund.
06	Migrantenorganisation	Interkultureller Elternverein e.V.	Informationsverbreitung an die Eltern und Beratung der Eltern.
Kreis Gütersloh			
07	Kreisverwaltung Gütersloh	Bildungsbüro des Kreises Gütersloh	Einbringung und Lieferung Statistischer Daten und Fakten; Vermittlung von Jugendlichen
08	Kreis Gütersloh	GT Aktiv GmbH	Vermittlung von Jugendlichen
09	Stadt Gütersloh	Integrationsbeauftragter der Stadt Gütersloh	Berücksichtigung kommunalen und politischen Rahmenbedingungen bei Integrationskonzepten
10	Bildungsträger	BING Berufliches Integrations-Netzwerk im Kreis Gütersloh	Akquise im Kreis Gütersloh
11	Bildungsträger	tbz Bildung GmbH	Ausbildungsbegleitende Hilfen- für die Jugendlichen
Stadt Bielefeld			
12	Kommunale Partner	Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten	Berücksichtigung kommunalen und politischen Rahmenbedingungen bei Integrationskonzepten; Einbringung und Lieferung statistischer Daten und Fakten; Benachteiligungsfragen im Bezug auf Ausbildung.
13	Kommunale Partner	Arbeitsplus Bielefeld (ARGE)	Vermittlung von Jugendlichen aus SGB II-Kundenkreis
14	Kommunale Partner	Jugendberufshilfe der REGE mbH	Vermittlung von Jugendlichen aus der Jugendberufshilfe
15	Bildungsträger	BAJ e.V.	Vermittlung von Jugendlichen aus Berufsbildungsvorbereitungsmaßnahmen.

Die Kooperation und Kommunikation mit unseren Netzwerkpartnern nahm einen wichtigen Part in unserem Projekt ein.

4. Projektverlauf

In diesem Kapitel werden wir ausführlich den Verlauf des Projektes beschreiben. Dazu haben wir das Projekt in vier Phasen unterteilt, die wir im folgenden vorstellen. Zunächst schematisch und in Form eines Organigramms, um dann im zweiten Schritt detaillierter auf die Vorgehensweise und die gesammelten Erfahrungen und Ergebnisse einzugehen. Dabei erläutern wir in jeder Phase auch die Rolle unserer Netzwerkpartner.

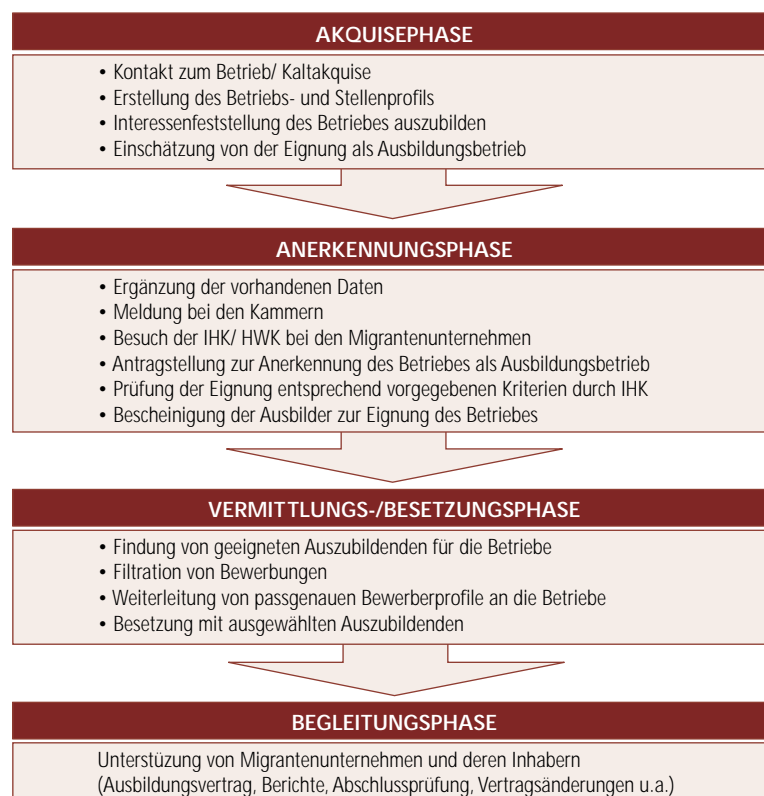
4.1. Struktur des Projektes

Zum besseren Verständnis der komplexen Arbeitsabläufe von DIAN OWL haben wir den Ablauf und die Phasen des Projektes im folgenden Schema veranschaulicht.

Das Projekt besteht aus einem System mit den 4 Phasen:

- Akquise
- Anerkennung
- Vermittlung / Besetzung
- Begleitung

Abbildung 8: Schematische Darstellung der 4 Projektphasen von DIAN OWL



Eine weitere Darstellung der gesamten Abläufe haben wir im folgenden Organigramm schematisch festgehalten (siehe Abb. Nr. 9).

Hier eine kurze Erläuterung der einzelnen Schritte zur Schaffung von Ausbildungsplätzen in Migrantenunternehmen nach dem Organigramm:

1. Kontakt zum Betrieb / Kaltakquise
2. Erstellung des Betriebs- und Stellenprofils: Eignung oder Interessenfeststellung des Betriebes in Bezug auf Ausbildungsplatzeinrichtung
3. Ergänzung der vorhandenen Daten in Unternehmerdatenbank und Meldung bei den Kammern
4. Gemeinsamer weiterer Besuch mit der IHK/HWK von Migrantenunternehmen
5. Antragstellung zur Anerkennung des Betriebes als Ausbildungsbetrieb
6. Prüfung der Eignung entsprechend vorgegebener Kriterien durch IHK
7. Bescheinigung über Eignung des Betriebes
8. Bewerbersuche erfolgt auf der Grundlage von Kooperation mit ARGE und BA, GT Aktiv sowie bei Jobmessen und anderen Veranstaltungen
9. Es werden passgenaue Bewerberprofile (durch MOZAIK gGmbH filtrierte) an die Unternehmen geschickt.
10. Nach der erfolgreichen Einstellung von Auszubildenden werden die Unternehmen und die Ausbilder weiterhin in allen Fragen unterstützt und begleitet.

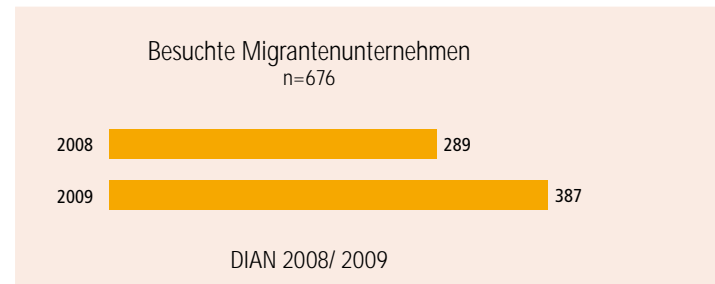
Wie die Pfeile der Abbildung schon erkennen lassen, bauen die vier beschriebenen einzelnen Phasen aufeinander auf. Die Übergänge verlaufen fließend und gehören zu einem dynamischen Prozess.

4.2. Akquisephase

Mit der Akquisetätigkeit wurde in Bielefeld Anfang März 2008 und in Gütersloh Anfang April 2009 begonnen.

Ziel war es, innerhalb dieser Projektphase, die vorhandenen Migrantenunternehmen in Bielefeld und im Kreis Gütersloh zu analysieren, zu strukturieren und relevante Betriebe zu besuchen. Die Betriebe wurden auf Eignung als Ausbildungsbetrieb vom Akquisiteur eingeschätzt und überprüft. Bei geeigneten Migrantenunternehmen wurden

die Betriebsinhaber bei Eignung für die Schaffung von Ausbildungsplätzen motiviert.



Angestrebte Anzahl Ausbildungsplätze laut Antrag:

2008 = 50 Akquise davon 30 besetzen
2009 = 60 Akquise davon 35 besetzen

4.2.1. Vorgehensweise

Zunächst mussten die Migrantenunternehmen identifiziert und die Adressen verifiziert werden. Hierzu lag dem Träger durch vorherige Arbeit bereits ein Datenpool mit 172 Unternehmensadressen vor, auf die im aktuellen Projekt zugegriffen werden konnte.

Weitere Adressen von nichtausbildenden Betrieben wurden von der Industrie- und Handelskammer zu Bielefeld als Kooperationspartner zur Verfügung gestellt.

Zur Datenbearbeitung und zum besseren Informationsaustausch mit den Netzwerkpartnern wurde eine Datenbank angelegt.

Die Arbeit mit den Adressen von den Kammern hat sich gerade für Migrantenunternehmen als nicht hundertprozentig treffsicher und effizient erwiesen. Die zur Verfügung gestellten Adressen waren teilweise inaktiv und nicht immer auf dem aktuellsten Stand. Das kann vor allem damit zusammenhängen, dass es neben den vielen Neugründungen von Migrantenunternehmen in den letzten beiden Jahrzehnten auch Schließungen und Umzüge von Geschäften geben kann.

So wurden im Weiteren die nötige Strukturierung und Sortierung von Adressen von Migrantenunternehmen vorgenommen. Aus dieser Liste wurde eine Prioritätsliste zusammengestellt. Diese wurde in drei Kategorien unterteilt:

- Zur Priorität 1 gehörten die Betriebe, die besonders wichtig und interessant für das Projekt erschienen und auf jeden Fall besucht werden sollten.
- Zur Priorität 2 gehörten die Unternehmen, die man auf eine Warteliste gesetzt hat und auf Wiedervorlage legte.
- Zur Priorität 3 gehörten die Unternehmen, die nach unserer Einschätzung nicht von Nutzen für das Projekt waren.

Da die Prioritätsliste anhand der Einschätzung der Akquisiteure gemacht wurde, wurde festgelegt, nach Ablauf des ersten Jahres die Prioritätsliste auszuwerten, um die Richtigkeit der Einschätzungen zu überprüfen.

Währenddessen wurde ein Akquisebogen / Formular für Erstkontakte und nachfolgende Besuche ausgearbeitet (siehe Anlage Nr.3). Diese wurde neben der deutschen Sprache zusätzlich in der entsprechenden Fremdsprache von uns übersetzt.

Um die Bögen und Formulare zu überprüfen und somit Fehler im Weiteren zu vermeiden, wurde entschieden, erste Akquise-Erfahrungen mit Migrantenunternehmen zu machen, die dem Träger bereits bekannt waren.

Diese Vorgehensweise wurde nur kurz angewendet, da Schwierigkeiten bei der Datenbearbeitung, bzw. Qualitätskontrolle entstanden. Es erwies sich als systematischer nach einer Postleitzahlaufteilung vorzugehen.

Als Instrument zur Akquise wurde ein Leitfaden entwickelt. Dieser sollte die Arbeit der Akquisiteure erleichtern (siehe Anlage Nr.4).

4.2.2. Ergebnisse und Besonderheiten bei der Akquise in Migrantenunternehmen

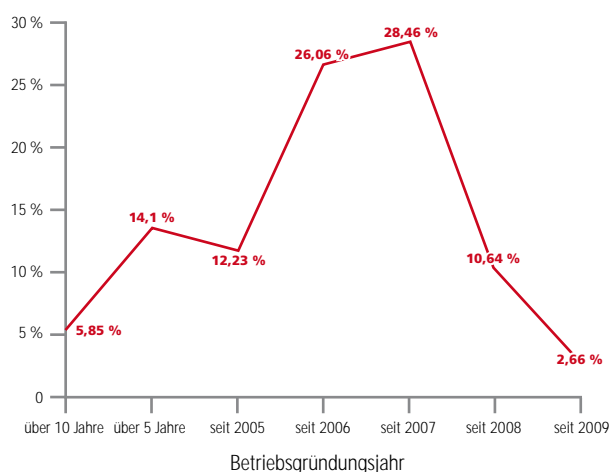
In den ausgewählten Adressenlisten nichtausbildender Betriebe der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld wurden Betriebe für Bielefeld und Gütersloh aufgelistet. Anhand der oben erwähnten Prioritätsliste wurden Unternehmen ausgesucht und von unseren Akquisiteur/innen im hier untersuchten Projektzeitraum besucht und angesprochen.

Den Profilkbogen, den die Akquisiteure beim Kontakt mit den Betrieben ausgefüllt haben, diente uns als Datengrundlage für die weitere Arbeit und die statistische Erfassung.

So sind neben den Namen der Firmen, deren Inhaber, ihre Nationalität, die Branchenzugehörigkeit, die Ausbildungseignung, das Interesse, die Wünsche und Ängste benannt und erfasst worden.

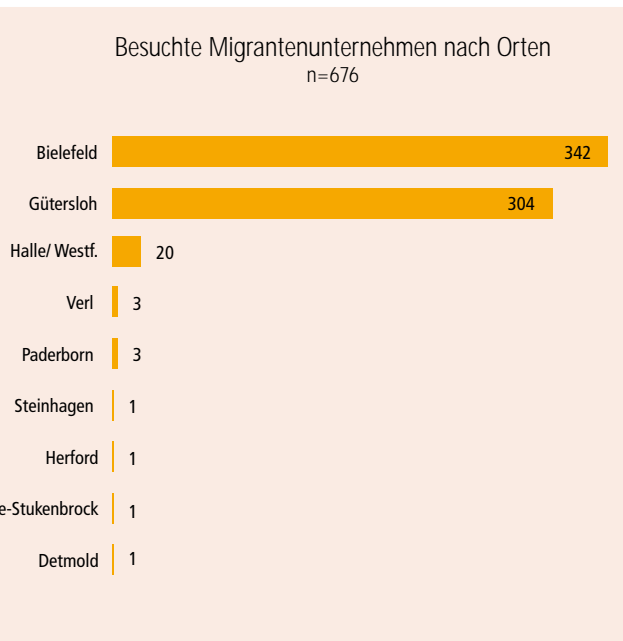
Die meisten Betriebe sind sehr jung, höchstens 10 Jahre alt seit der Gründung (Durchschnittlich 1-4 Jahre) und sind von Grund auf Kleinbetriebe, welche entweder allein oder mit mithelfenden Familienangehörigen geführt werden.

Abbildung 10: Akquise nach Betriebsgründungsjahr

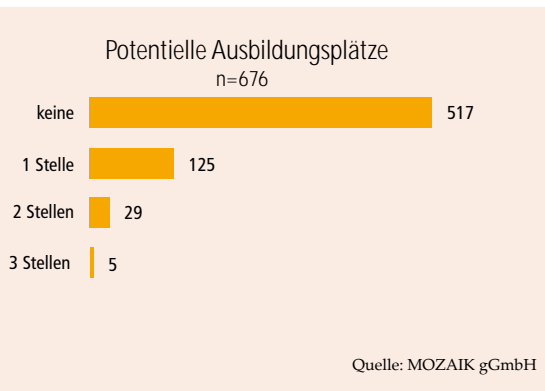


Unserer Erfahrung nach stellen Migrantenunternehmen ihre Lehrstellen sowohl Jugendlichen mit Migrationshintergrund als auch einheimischen deutschen Jugendlichen zur Verfügung.

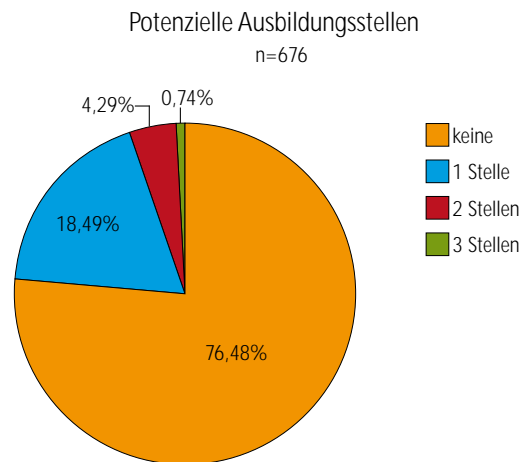
Insgesamt wurden 676 Migrantenunternehmen in Bielefeld (342), im Kreis Gütersloh (329) und in sonstigen Orte (3 Paderborn+1 HF+1 Detmold) besucht.



Insgesamt waren von den 676 besuchten Betrieben 147 Betriebe an einer Ausbildung interessiert und boten 198 potenzielle Stellen an. Die Zahl 198 errechnet sich, wenn die Betriebe mit 2 und 3 potenziellen Ausbildungsplätzen dementsprechend multipliziert werden.



Noch anschaulicher wird das Verhältnis der potentiell an Ausbildung interessierten und nicht interessierten Betriebe in dieser Grafik deutlich.



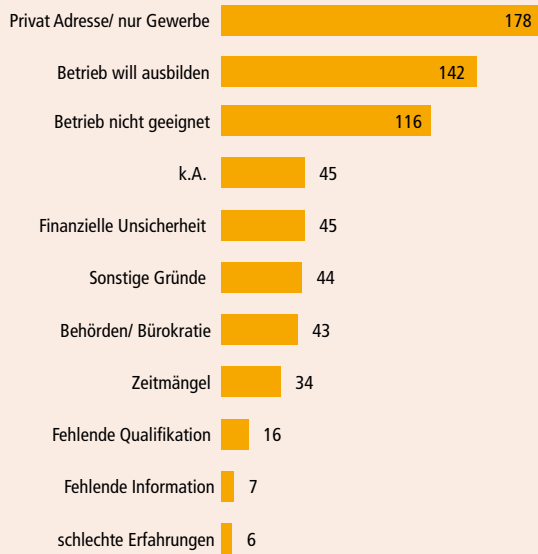
In den 159 dieser Betriebe bemühten wir uns im nächsten Schritt in Kooperation mit unseren Netzwerkpartner IHK und HWK Lehrstellen einzurichten. Die anderen 517 Betriebe hatten entweder kein Interesse an einer Ausbildung oder sie konnten / durften aufgrund des Fehlens von betrieblichen oder persönlichen Voraussetzungen nicht ausbilden.

Die Migrantenunternehmen, die kein Interesse zeigten, unterteilten sich in solche,

- ... die nicht wissen, dass sie ausbilden dürfen.
- ... die bestimmte Ängste und Bedenken haben.
- ... die wirklich kein Interesse haben.

So wurde „kein Interesse“, Skepsis, Unsicherheit gegenüber einer Ausbildung im eigenen Betrieb ziemlich schnell offenbar, trotz grundsätzlich großem Interesse am Thema Ausbildung und grundlegender Bereitschaft sich zu engagieren.

Gründe, warum Migrantenunternehmen nicht ausbilden wollen oder können n=676



Quelle: MOZAIK gGmbH

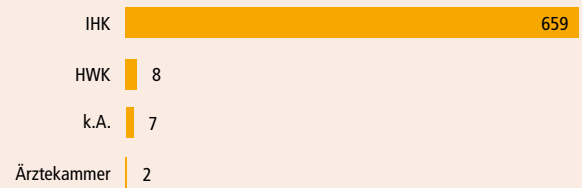
Nach Herkunftsland und Nationalität stammten die besuchten Firmeninhaber zum Großteil aus der Türkei, Griechenland und der Russischen Föderation.

Besuchte Betriebe nach Herkunftsland n=655



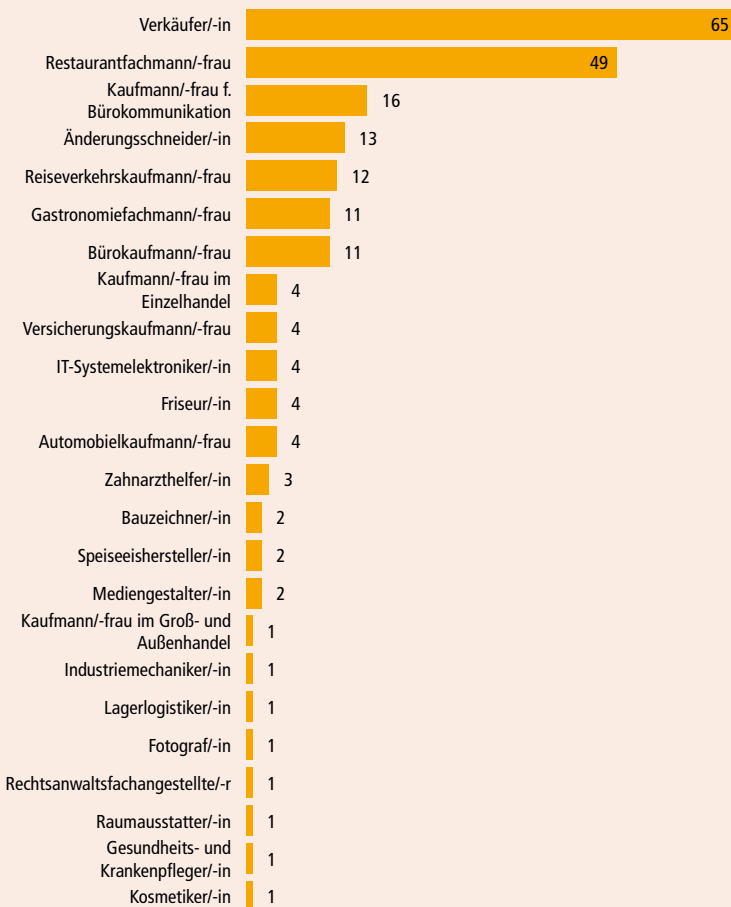
Die Mehrheit der Unternehmer gründet im Dienstleistungssektor. Neben dem Einzelhandel ist die Gastronomie die wichtigste Branche für Migrantenunternehmen. Wobei es zwischen dem Kreis Gütersloh und der Stadt Bielefeld kleine Abweichungen gab. Zur Erklärung: Ohne k.A. bedeutet, dass in dieser Abb. die Betriebe nicht aufgelistet sind, die sich unschlüssig sind, ob und welchen Ausbildungsberuf sie anbieten wollen.

Besuchte Migrantenunternehmen nach Kammermitgliedschaft n=676



Quelle: MOZAIK gGmbH

Akquise nach angebotenen Ausbildungsberufen



Fast alle Ausbildungsberufe gehören zur Zuständigkeit der IHK. Der Grund dafür ist eine große Zugehörigkeit von Migrantenunternehmen zum Dienstleistungssektor und daher auch zum IHK Zuständigkeitsbereich.

Folgende Besonderheiten und Erfahrungen bei der Ausbildungsplatzakquise in Migrantenunternehmen sind uns aufgefallen:

• **Zeitaufwand**

Die Akquise von Migrantenunternehmen ist zeitaufwändig und schwierig. Nach unserer Einschätzung dauerte ein Erstbesuch bei Betrieben im Durchschnitt 45 Minuten. Dabei konnte die Zeitspanne je nach Betrieb sehr unterschiedlich ausfallen, zwischen 15 min. und 2 Stunden.

• **Vorgehensweise**

Besonders bewährt hat sich die Vorgehensweise, bereits im Vorfeld eine systematische regionale Bedarfsanalyse mit einer Erhebung von Unternehmensdaten nach unserer Prioritätsliste zu erarbeiten und durchzuführen.

• **Akquisiteure**

Bei der Akquise einer solch spezifischen Gruppe von Betrieben ist die Auswahl der richtigen Akquisiteure enorm wichtig.

Die wichtigsten Voraussetzungen für Akquisiteure sind, bzw. die Akquisiteure sollten:

- die Muttersprache des Betriebes mit Migrationshintergrund beherrschen
- einen eigenen Migrationshintergrund haben
- betriebliche Erfahrungen haben
- fundiertes Wissen über das duale Ausbildungssystem mitbringen, um unterschiedliche Fragen beantworten zu können
- von einem bekannten und etablierten Träger sein

Dem Projektakquisiteur kamen bei den Gesprächen insbesondere seine Sprachkenntnisse und sein eigener Migrationshintergrund zu Gute, die eine offene und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre ermöglichten.

• **Projekträger**

Ein positiver Ruf und der Bekanntheitsgrad im Einsatzort vom Träger sind sehr wichtig für den erfolgreichen Projektverlauf.

Die MOZAIK gGmbH als DIAN OWL Trägerin hat einen guten Ruf und bisher ein Alleinstellungsmerkmal als Expertin für Migrations- und Integrationsprojekte im Bildungs- und Ausbildungsbereich in der Region OWL. Durch die jahrelange Arbeit in der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration u.a. von Migranten und Migrantinnen und über interkulturelle Qualifizierungs- und Beratungsangebote hat die MOZAIK gGmbH sowohl bei jungen Menschen als auch bei vielen Migrantinnenunternehmen und bei den Netzwerkpartnern einen Vertrauensbonus und einen gewissen Bekanntheitsgrad.

Das Vertrauen zum Träger bringt auch das Vertrauen zum Akquisiteur mit sich und öffnet schneller Türen zu den Migrantinnenunternehmen.

• **Überzeugungsarbeit (Pro Ausbildung)**

Überzeugungsarbeit und das Aufzeigen von Vorteilen der Einrichtung von Ausbildungsplätzen im Betrieb ist unerlässlich.

So geht es bei der Kontaktaufnahme und den Erstgesprächen insbesondere darum, den Unternehmer/innen ihre Sorgen und Ängste zu nehmen, Bedenken auszuräumen und eine Vertrauensbasis zu schaffen. Oftmals sind der Wille und die Bereitschaft auszubilden durchaus vorhanden. So

müssen Ausbildungshemmungen gezielt beseitigt werden.

Einige Vorteile, die Akquisiteure den Betrieben aufzeigen können, sind:

- Ausbilder haben Imagevorteile bei Kunden und Geschäftspartnern. Es gibt ein Zertifikat darüber, dass man Ausbildungsbetrieb ist.
- Die Auszubildenden bringen aktuelle Informationen und Entwicklungen aus dem Berufskolleg und von anderen Betrieben in den eigenen Betrieb mit hinein.
- Die Einstellung und Unterstützung von arbeitslosen Jugendlichen aus dem Bekannten- und Verwandtenkreis ist möglich.
- Gewinnung langfristiger Mitarbeiter, die das Unternehmen und das Produkt kennen.
- Nachwuchskräfte ausbilden nach eigenem Format.
- Kostenvorteile: günstige und langfristige Arbeitskraft
- Förderungsmöglichkeiten

Themenbezogene Veranstaltungen, die MOZAIK gGmbH organisiert hat, haben viel zum besseren Informationsgrad von Inhabern mit Migrationshintergrund beigetragen (siehe Anlage Nr. 1).

Infoveranstaltungen, persönliche Gespräche u.a. sollen die Inhaber motivieren, einen Ausbildungsplatz bereitzustellen und im Betriebsablauf die notwendigen Ausbildungsbedingungen zu schaffen.

4.2.3. Die Rolle der Netzwerkpartner

Im Rahmen der Akquiseverfahren wurde eng mit folgenden Netzwerkpartnern zusammengearbeitet:

IHK: Die Industrie und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld

HWK: Die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Adressenlieferung von Migrantenunternehmen im Bereich Industrie und Handel (IHK) und im Bereich Handwerk (HWK)
- Schulungen und Workshops für unsere Ausbildungsakquisiteure in der Vorbereitungsphase
- Erteilung von Anerkennung von Ersausbildungsbetrieben
- Gemeinsame Besuch interessierter (Erst-) Ausbildungsbetriebe

Engste Kooperation: bei der Akquise- und Anerkennungsphase von erstausbildenden Betrieben.

Durch die gemeinsamen Besuche von Migrantenunternehmen konnten sowohl die Mitarbeiter der IHK bei Sprachschwierigkeiten durch uns unterstützt werden, als auch wir gleichzeitig nützliche Informationen zum Anerkennungsprozess von Ausbildungsbetrieben aus erster Hand erfahren und Neues dazulernen.

Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Berücksichtigung kommunaler und politischer Rahmenbedingungen bei Integrationskonzepten
- Einbindung und Lieferung statistischer Daten und Fakten
- Beantwortung von Benachteiligungsfragen im Bezug auf Ausbildung

Hier kam es zu einer engsten Kooperation bei der Vorbereitungsphase unseres Projektes.

4.3. Anerkennungsphase

„Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen, in denen fast drei Viertel unserer Nachwuchskräfte ausgebildet werden, müssen in ihrem hohen Engagement für die Fachkräftequalifizierung unterstützt werden.“

Manfred Kremer, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung

In der Anerkennungsphase werden die Migrantenunternehmen auf die Ausbildungsseignung hin überprüft. Erfüllen sie alle Kriterien, werden sie als Erstausbildungsbetrieb anerkannt.

4.3.1. Vorgehensweise

Beim ersten Betriebsbesuch schätzt der Akquisiteur die mögliche Eignung des Betriebes als Ausbildungsbetrieb ein. Nach dieser ersten Informations- und Akquisephase von Betrieben, die sich für eine Ausbildung entschieden haben und dafür auch in Frage kommen, werden diese der IHK/HWK gemeldet.

In Kooperation mit dem Ausbildungsbegleiter der IHK/HWK wurde im nächsten Schritt dann mit den Betrieben ein Termin vereinbart, um diese dann gemeinsam zu besuchen und bei einem positiven Ergebnis auch anerkennen zu lassen.

4.3.1.1. Voraussetzungen für die Anerkennung von Erstausbilderbetrieben

Ob ein Betrieb zum Ausbilden berechtigt ist oder nicht, bestimmt das Berufsbildungsgesetz. Die Berechtigung hängt von bestimmten Voraussetzungen ab, die wir hier kurz zusammengefasst haben:

Betriebliche Eignung

Vom Betrieb werden eine den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes entsprechende Berufsausbildung und eine nach Art und Einrichtung geeignete Ausbildungsstätte gefordert. Die Fertigkeiten und Kenntnisse, die einem bestimmten Berufsbild entsprechen, sollten auch in der Praxis des Be-

etriebes vermittelt werden können. Falls einzelne Inhalte in einem Betrieb nicht vermittelt werden können, besteht die Möglichkeit, diese Lücken durch externe Ausbildungsmaßnahmen, Kooperationen oder Ausbildungsverbände zu schließen.

Persönliche Eignung

Nur wer persönlich geeignet ist, darf Auszubildende einstellen. Dazu gehört beispielsweise auch ohne Vorstrafen zu sein oder das keine Verstöße gegen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes gemeldet sind.

Fachliche Eignung

Das Unternehmen muss eine Person zum Ausbilder bestimmen, die neben der persönlichen Eignung auch beruflich, berufs- und arbeitspädagogisch geeignet ist.

Die berufliche Eignung ist erfüllt, wenn der Ausbilder einen Berufsabschluss in der entsprechenden Fachrichtung bestanden hat und über Berufspraxis verfügt. Auch bei fehlendem Berufsabschluss kann die Eignung unter Umständen zuerkannt werden, wenn ausreichende Praxiszeiten nachgewiesen werden können.

Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung ist grundsätzlich durch das Ablegen der sog. AdA-Prüfung nachzuweisen. In Ausnahmefällen kann die Kammer den Ausbilder von der Prüfung befreien, wenn eine ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist (vgl. www.bielefeld.ihk.de Stand: April 2009).

Besonderheit für das Jahr 2009

Die Nachweispflicht der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung durch die Prüfung ist bis 2008 außer Kraft gesetzt. D.h. bis zum 31. Juli 2009 können Auszubildende eingestellt und darüber hinaus zu Ende ausgebildet werden, ohne dass die AdA-Prüfung nachgewiesen werden muss. Ab dem 1. August wird AdA-Prüfung wieder vorausgesetzt (vgl. www.bielefeld.ihk.de Stand: April 2009).

Den Betrieben wird umfassende Hilfe bei der Anerkennung als Erstausbilderbetrieb und Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen angeboten.

Dieses Angebot umfasst die Information, Beratung und Unterstützung:

- über rechtliche Grundlagen (z. B. Ausbildungsmöglichkeiten ohne Ausbilderschein)
- über weiterführende Unterstützungsangebote (z. B. für die Auszubildenden)
- über finanzielle Hilfen für die Ausbildung
- über Ausbildungsformen
- bei der Auswahl geeigneter Bewerber/innen
- bei der Erledigung von Formalitäten mit Behörden und Ämtern
- bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung
- über die Einbindung in bestehende Angebote in der Region
- bei der Zusammenarbeit mit der IHK, HWK sowie den Berufsschulen (z. B. bei Prüfungsmodalitäten wie der An und Abmeldung von Prüfungen)

4.3.2. Ergebnisse und Erfahrungen

Das Jobstarter-Projekt „DIAN OWL“ hat im Zeitraum März 2008- Dezember 2009 676 Migrantenunternehmen besucht und hierbei 129 zusätzliche Ausbildungsstellen geschaffen, wovon 59 durch Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund besetzt worden sind.

Allgemein wollten von den 676 besuchten Firmen 158 zusätzlich ausbilden und boten potenzielle 198 Stellen an :

- Von diesen 158 wurden bisher 47 Firmen von der zuständigen Kammer als Erstausbilderbetrieb anerkannt und bieten nun 66 Ausbildungsstellen an.
- 48 Betriebe waren schon vor dem Projekt als Ausbildungsbetriebe anerkannt und bieten nun 65 zusätzliche Ausbildungsplätze als Aufstockung zu der bisherigen Ausbildungstätigkeit oder Wiederaufnahme.
- 59 Firmen interessierten sich für eine Ausbildung und boten ein weiteres Potenzial von 62 Ausbildungsstellen an, wurden aber von der

zuständigen Kammer oder von DIAN OWL-Projektmitarbeiter wegen den fehlenden Qualifikationen (wie Arbeitsplatz ist nicht geeignet und/oder fehlende fachliche Eignung) abgelehnt.

- Um ausbilden zu können, fehlten den restlichen Betrieben entweder die betrieblichen und/oder die persönlichen Voraussetzungen oder sie bekundeten kein Interesse an einer Ausbildung.

Bei dem Akquiseverfahren von den Migrantenunternehmen hat sich gezeigt, dass ca. ein Viertel (23 %) der angesprochenen Betriebe daran interessiert waren, einen Ausbildungsplatz erstmals einzurichten. Diese Quote kann i.d.R. bei Kleinstunternehmen, als ausgesprochener Erfolg gewertet werden.

Gesamtergebnisse:	2008 + 2009:
Besuchte Betriebe	280 + 396 = 676
Interessierte Betriebe	78 + 80 = 158
Angebotene potentielle Ausbildungsstellen	104 + 94 = 198

Anerkannte zusätzliche Ausbildungsstellen	69 + 60 = 129 (Geplant 110)
Besetzte Stellen	25 + 34 = 59 (Geplant 55)

Die Ziele des Projektes sind somit erreicht und sogar übertroffen worden. Die Ergebnisse 129 zusätzliche Ausbildungsstellen, die anerkannt wurden und 58 Stellen, die davon besetzt wurden, können genannt werden (Stand: 31.12.2009).

Um ausbilden zu können, fehlten den restlichen 318 Betrieben entweder die betrieblichen und/oder die persönlichen Voraussetzungen oder sie bekundeten kein Interesse an einer Ausbildung.

Schwierigkeiten, die sich während des Projektverlaufs herausgestellt haben:

- Ein Großteil der ausbildungswilligen Betriebe erfüllen nicht die Voraussetzungen für die Anerkennung als Ausbildungsbetrieb durch die Kammer.

- Die Bereitschaft, zusammen mit einem anderen Betrieb auszubilden, ist gering. Obwohl für viele Betriebe nur eine Ausbildung im Verbund in Frage käme, da sie alleine nicht ausbilden können.
- Besetzung der Ausbildungsplätze hat sich als problematisch erwiesen. Dabei spielen sowohl unrealistische und z. T. überzogene Erwartungen der Betriebsinhaber/-innen bezüglich des Bildungsniveaus potentieller Auszubildenden eine Rolle, als auch die Orientierung vieler Jugendlicher an „Modeberufen“ (Friseur/in, Florist/in, Kfz-Mechaniker/in etc.).
- Wir konnten feststellen, dass sich die Vorgehensweise und Arbeitsstruktur bei der Akquise in einem Kreis und in einer Stadt unterscheiden. Erfahrungen aus Bielefeld konnten nicht 1:1 im Kreis Gütersloh umgesetzt werden.
- Eine unterschiedliche Branchenverteilung benötigt eine unterschiedliche Vorgehensweise.

4.3.3. Die Rolle der Netzwerkpartner bei der Anerkennung

Wie in der Akquisephase wird auch bei der Anerkennung eng mit dem Netzwerkpartner IHK zu Bielefeld und HWK OWL zusammengearbeitet. Die Überprüfung auf Ausbildungsberechtigung und die Erteilung der Anerkennung wird von den Kammern durchgeführt.

4.4. Besetzungs- und Vermittlungsphase

„Jugendliche aus Zuwandererfamilien haben es nach wie vor deutlich schwerer als einheimische junge Männer und Frauen, einen Ausbildungsplatz zu finden.“

Maria Böhmer, Staatsministerin (Bundestags-Debatte über den Berufsbildungsbericht)

Die Personalauswahl hat einen hohen Stellenwert in jedem Unternehmen. Eine falsche Entscheidung kann zusätzliche Kosten und Zeitverlust verursachen. Die Ausbildung und Qualifizierung von neuen Mitarbeitern im eigenen Betrieb bringt viele Vorteile mit sich. Innerhalb von 2-3,5 Ausbildungsjahren (je nach Ausbildungsberuf) kann der Betrieb die Eignung des Auszubildenden herausfinden. So haben die übernommenen Jugendlichen einen besseren Bezug zum Unternehmen und entsprechen einem genauen Anforderungsprofil.

4.4.1. Vorgehensweise

Neben der Anerkennung als Erstausbilderbetrieb und Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen wird den Betrieben umfassende Hilfe bei der Besetzungs- und Vermittlungsphase angeboten.

Dieses Angebot umfasst die Information, Beratung und Unterstützung:

- über rechtliche Grundlagen (z. B. Ausbildungsmöglichkeiten ohne Ausbilderschein)
- über weiterführende Unterstützungsangebote (z. B. für die Auszubildenden)
- über finanzielle Hilfen für die Ausbildung
- über Ausbildungsformen
- bei der Auswahl geeigneter Bewerber/innen
- bei der Erledigung von Formalitäten mit Behörden und Ämtern
- bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung
- über die Einbindung in bestehende Angebote in der Region
- bei der Zusammenarbeit mit der IHK, HWK sowie den Berufsschulen (z. B. bei Prüfungsmodalitäten, wie der An- und Abmeldung von Prüfungen)

Diese Phase beansprucht besonders viel Geduld. Hier ist sowohl die Findung von geeigneten Auszubildenden für die Betriebe, die zum ersten Mal ausbilden wollen, schwierig, als auch umgekehrt einen geeigneten Ausbildungsbetrieb für die Jugendlichen zu finden. Eine doppelte Erschwernis, da man beiden Seiten etwas Passendes anbieten möchte.

Zwischen MOZAIK gGmbH und den Netzwerkpartner wurde ein Ablaufplan für die Besetzung /Vermittlung vereinbart und schriftlich festgehalten. So bekamen die Netzwerkpartner von MOZAIK gGmbH regelmäßig (alle 2 Wochen) eine Liste mit den offenen Ausbildungsstellen. Darauf hin wurden auf diese Stellen von den Netzwerkpartnern (Arbeitplus GmbH und Jugendberufshilfe der REGE mbH) direkt die Bewerbungen der Jugendlichen zu MOZAIK gGmbH geschickt. MOZAIK gGmbH sichtet die Bewerbung und leitet diese an die Migrantunternehmen weiter. Bei Bedarf werden Fragen geklärt und die Inhaber bei der Auswahl unterstützt. Nach dem die Unternehmen ihre Entscheidung getroffen haben, wird die Rückmeldung von MOZAIK gGmbH an die Kooperationspartner und Bewerber weitergeleitet.

Die optimale Besetzung der offenen Stellen ist gerade für erstausbildenden Unternehmen eine schwierige Angelegenheit. DIAN OWL war bemüht die Unternehmen so gut es ging, dabei zu unterstützen. Wir haben dabei geholfen, passgenaue Jugendliche für die Ausbildung auszusuchen und in Ausbildung zu vermitteln.

Die Bewerbungs- und Auswahlverfahren wurden im Laufe des Projektes für neu akquirierte Ausbildungsstellen immer weiter verfeinert und verbessert.

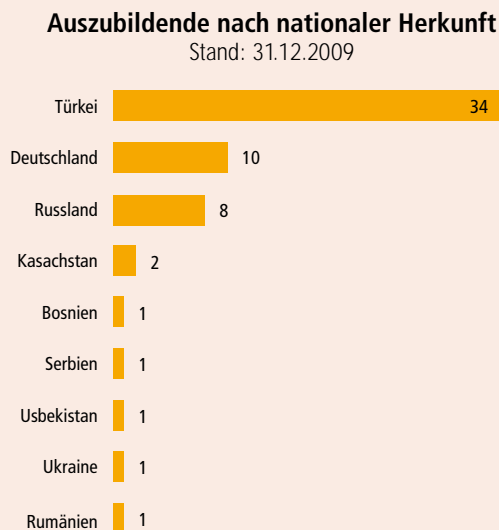
4.4.2. Ergebnisse und Erfahrungen

Der überwiegende Teil der Bewerbungen die uns durch unsere Netzwerkpartner ARGE und Agentur erreichte, stammte zu 76% von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Daher verwundert es nicht, dass bei den 58 vermittelten Jugendlichen 46 Jugendliche einen Migrationshintergrund (79,7%) hatten. Immerhin 12 Jugendliche hatten keinen. Diese Zahlen bestätigen auch, dass deutsche Jugendliche ohne Migrationshintergrund nichts gegen eine Ausbildung in einem Migrantenunternehmen einzuwenden haben.



Quelle: MOZAIK gGmbH

Wenn man alle Bewerber nach dem Herkunftsland untersucht, so wird deutlich, dass die Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund am stärksten vertreten sind.



Quelle: MOZAIK gGmbH

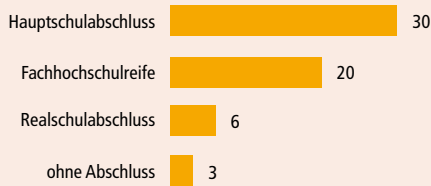
Besonders fiel uns auf, dass einige Jugendliche mit Migrationshintergrund anfängliche Bedenken hatten, eine Ausbildung in einem Zuwandererbetrieb anzufangen. Viele wollten sich abgrenzen und begründeten dies mit der Angst, durch die Eltern während des Ausbildungsverlaufes kontrolliert zu werden. In deutschen Betrieben fiele es wohl durch die Sprachhindernisse und die Distanz zum Betrieb leichter, den Ausbildungsablauf für sich zu behalten.

Wichtige Auswahlkriterien bei den Bewerbungen für Inhaber mit Migrationshintergrund waren: der Schulabschluss, interkulturelle Kompetenzen, Zweisprachigkeit und guter erster Eindruck des Bewerbers. Die Herkunft und das Geschlecht der Bewerber spielten dabei, nach deren Aussage, keine entscheidende Rolle.

Die Verteilung der Jugendlichen nach Geschlechtern fiel sowohl bei den Bewerbungsverfahren, als auch bei der Besetzung gleich aus, ca. 50/50. Dem Alter nach sind die Jugendlichen im Schnitt 20,5 Jahre.

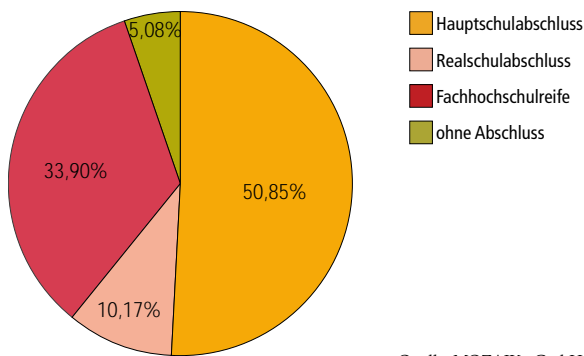
Zum größten Teil wurden Jugendliche mit Hauptschulabschluss vermittelt (30). Danach folgen 20 Vermittlungen von Jugendlichen mit Abitur bzw. Fachabitur. Dies unterstreicht die Bedeutung des Schulabschlusses als Auswahlkriterium bei Migrantenunternehmen. Dahinter steckt die Vermutung, dass Jugendliche mit gutem Schulabschluss auch eher den Anforderungen der Berufsschule stand halten können und somit auch die Ausbildung erfolgreich zu Ende bringen. Immerhin 3 Jugendliche ohne Abschluss haben über unser Projekt eine Ausbildungsstelle gefunden und 6 mit Realschulabschluss.

Auszubildende nach Schulabschluss
Stand: 31.12.2009



Quelle: MOZAIK gGmbH

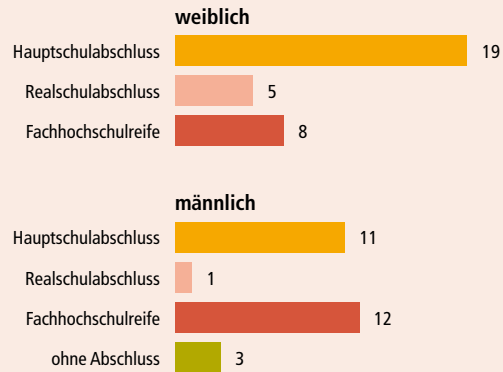
Auszubildende nach Schulabschluss
Stand: 31.12.2009



Quelle: MOZAIK gGmbH

Die Verteilung der Jugendlichen nach Geschlechtern fiel sowohl bei den Bewerbungsverfahren, als auch bei der Besetzung der Ausbildungsstellen in etwa gleich aus. 31 Frauen im Vergleich zu 27 Männern sind in Ausbildung gegangen. Die folgende Abbildung beinhaltet neben der Verteilung der Geschlechter auch einen Vergleich der Schulabschlüsse nach Geschlecht. Bei näherer Betrachtung fällt auf, dass alle 3 Auszubildende ohne Schulabschluss bei den Männern zu finden sind. Wobei die Männer mit 12 x Fachhochschulreife im Vergleich zu 8 x bei den Frauen höhere Abschlüsse aufweisen. Noch höher fallen diese Zahlen aus, wenn man das Verhältnis Männer / Frauen von 27:31 hinzu zieht. Dafür verfügen die Frauen aber über mehr Realschulabschlüsse (5:1).

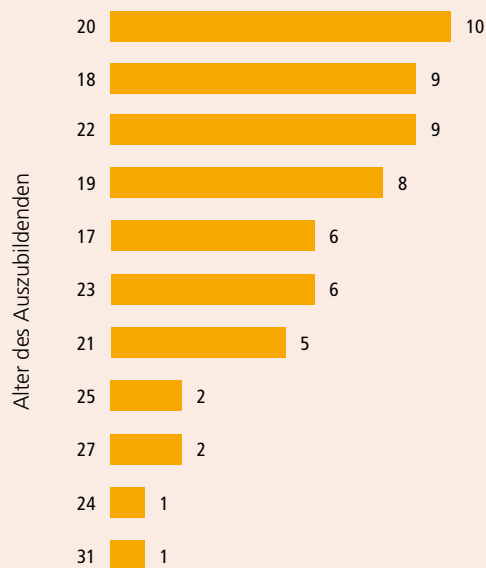
Auszubildende nach Geschlecht
Stand: 31.12.2009



Quelle: MOZAIK gGmbH

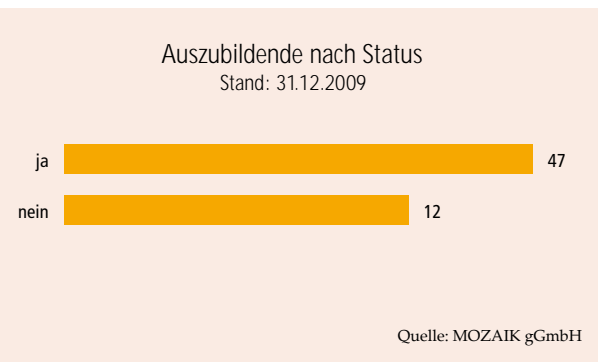
In der folgenden Abbildung ist das Alter der vermittelten Jugendlichen aufgelistet. Der Altersdurchschnitt lag bei 20,6 Jahre, wobei der jüngste Auszubildende 17 und der älteste 31 Jahre alt war.

Alter des Auszubildenden
Stand: 31.12.2009



Quelle: MOZAIK gGmbH

Interessant ist auch die Betrachtung des Status der Jugendlichen: handelte es sich mehr um Neu- oder Altbewerber?



Kaufmännische Ausbildungsberufe dominierten bei den Jugendlichen. Kaufmann/-frau als Berufswunsch führt sowohl bei den jungen Frauen, als auch bei Männern. Darauf folgen Verkäufer, Arzt-helfer, Restaurantfachmann/-frau u.a. Bei den jungen Männern sind es Rechtsanwaltsfachangestellte, IT-System-Elektroniker, Mechatroniker u.a. Die Tendenz ist klar: Mädchen begeistern sich nach wie vor für soziale Berufe, während Jungen technische oder handwerkliche Berufe bevorzugen.

Die Ausbildungswünsche der Jugendlichen wurden insofern berücksichtigt, als dass sie mit den Ausbildungsstellen in weiten Teilen übereinstimmten.



Sich für einen Auszubildenden zu entscheiden, fiel den Unternehmen unserer Beobachtung nach schwer, daher nahm man sich auch mehr Zeit für das Bewerbungsverfahren. Die Bewerbungsprofile und Lebensläufe waren schwer einzuschätzen, wodurch zusätzliche Zeit beansprucht wurde. Es herrschten in dem Sinne ja auch kaum Kenntnisse in Bezug auf Verfahren der Personalauswahl.

Unschlüssigen Unternehmen wurde ein unverbindliches Testen der Bewerber/-innen im Rahmen eines Praktikums oder eines Probearbeitens vorgeschlagen, was mit Interesse von den Inhabern aufgenommen wurde.

Die Anforderungen an die Jugendlichen seitens der Migrantenunternehmen waren zur unserer Überraschung sehr hoch, was zusätzlich die Situation erschwerte.

Nach den Aussagen der Inhaber mit Migrationshintergrund müssen die Jugendlichen:

- einen sehr **guten Schulabschluss** nachweisen

Die Betriebsinhaber mit Migrationshintergrund haben nach unserer Erfahrung Angst, dass sie nicht genügend Unterstützung aufgrund sprach-

licher Schwierigkeiten, dem Bildungssystem und in der Berufsschule geben können. Deswegen suchen sie Jugendliche aus, die besonders gute Noten haben und somit selbständiger Schulfragen auf den Grund gehen können.

- **spezielle Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz** sollten vorhanden sein

Migrantenunternehmen wünschen sich unter anderem Auszubildende, die interkulturelle Kompetenzen nachweisen können und außer Deutsch möglichst noch weitere Sprachen beherrschen, da sich ihr Kundenstamm auch interkulturell zusammensetzt.

Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren wurde im Laufe des Projektes für die neu akquirierten Ausbildungsstellen immer weiter verfeinert und verbessert.

Die Betriebsinhaber mit Migrationshintergrund berichten, dass sie lieber Jugendliche aus dem Bekanntschafts-/ Verwandtschaftskreis ausgebildet hätten. So wird bei der Auswertung bestätigt, dass die meisten vermittelten Bewerber entweder aus der Betriebsinhaberumgebung oder direkt über die MOZAIK gGmbH gefunden wurden.

Fazit: Es wurde 129 zusätzliche Ausbildungsstellen nach geplanten 110 eingerichtet, davon 58 aus geplanten 60 besetzt (Stand: 31.12.2009).

Zusammenfassend ist das Interesse der Migrantenunternehmen, Ausbildungsstellen einzurichten groß. Somit steigt die Wahrscheinlichkeit, tatsächlich Ausbildungsplätze einzurichten. Es ergaben sich Schwierigkeiten bei der Besetzung, da es einerseits nicht genug Bewerber pro offene Ausbildungsstelle gab und andererseits die Profile, die geliefert wurden, nicht genau auf die Stellen passten.

Die Erfolgsquote kann daher - trotz oben genannter Schwierigkeiten - als ausgesprochen gut gewertet werden.

4.4.3. Matching Instrument: www.azubi-interkulturell.de

Im Rahmen der Durchführungsphase wurde eine Online-Datenbank und die Webplattform www.azubi-interkulturell.de für Jugendliche mit interkulturellen Kompetenzen konzipiert und geplant. Sowohl Jugendliche, die einen Ausbildungswunsch haben, als auch Unternehmen, die auf der Suche nach Jugendlichen mit Interkulturellen Kompetenzen sind, können sich bei dieser Datenbank anmelden.

Es sollte somit eine Internet-Jobvermittlungsplattform entstehen, auf der sowohl Unternehmen als auch Jugendliche mit interkulturellen Kompetenzen ihre Anfragen einbringen können.

Bewerberprofile werden auf Wunsch der Teilnehmer in eine Personaldatenbank eingegeben, um somit interessierten Arbeitgebern, die mehrsprachige Auszubildende suchen, eine neue Möglichkeit zu bieten, ihren Personalbedarf zu decken.

Alle Bewerbungen werden im Vorfeld durch uns auf Richtigkeit überprüft. Nur Bewerbungen, welche auf das Anforderungsprofil des Unternehmens passen, werden weitergeleitet. Der interessierte Arbeitgeber erhält nur noch für ihn interessante Bewerbungen und minimiert hierdurch Streuverluste.

Eine Datenbank bietet Unternehmern schnellen Zugriff mit ausführlichen Qualifikationsprofilen auf Bewerbungen von mehrsprachigen Jugendlichen mit interkulturellen Kompetenzen.

www.azubi-interkulturell.de ist in der Endredaktion und bereits online.

4.4.4. Die Rolle der Netzwerkpartner

Agentur für Arbeit Bielefeld/ Gütersloh und Arbeitplus Bielefeld (ARGE)

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Vermittlung von den Jugendlichen an MOZAIK gGmbH und demzufolge an Migrantenunternehmen.

Engste Kooperationsphase: Besetzung /Vermittlung

Zwischen der Agentur für Arbeit und Arbeitplus in Bielefeld und MOZAIK wurden Wege und Instrumente zur Verbesserung der Vermittlung von Jugendlichen in die akquirierten Stellen und das gesamte Bewerbungsverfahren in mehreren Gesprächen gemeinsam entwickelt, abgestimmt und verabredet. Im Rahmen von Netzwerktreffen wurden verbindliche Vermittlungsablaufprozesse schriftlich vereinbart (Anlage Nr.6).

Ablauf:

Die von Arbeitplus GmbH und der Jugendberufshilfe der REGE mbH benannten Jugendlichen werden durch MOZAIK gGmbH aufgrund der vorliegenden Bewerbungsunterlagen hinsichtlich ihrer Eignung überprüft. Die Erstellung der Bewerbungsunterlagen erfolgt durch die Mitarbeiter der Arge Bielefeld GmbH oder REGE mbH. Die Bewerbungsunterlagen werden im Anschreiben an den entsprechenden Ausbildungsbetrieb und -beruf gerichtet, aber an die MOZAIK gGmbH –Adresse zur Vorfiltrierung geschickt. Anschließend werden mehrere passgenaue Profile an die Betriebe weitergeleitet und vorgestellt. Das betreffende Unternehmen wählt einen geeigneten Bewerber aus. Über die Erfolge und Absagen erhalten die Projektkoordinatoren der Arbeitplus GmbH und der JBH der REGE wöchentlich zusammen mit der Akquiseliste eine Rückmeldung per E-Mail.

Für unbesetzte Lehrstellen mussten wir weitere Lösungen suchen und haben uns in Absprache mit der Agentur für Arbeit, der IHK und HWK bei der

Nachvermittlungsbörse in Bielefeld angemeldet. Dort fand eine sehr gute Zusammenarbeit und Unterstützung statt. In Bezug auf Informationen (z.B. Fördermöglichkeiten für Betriebe, EQ) hatten wir bei der Agentur für Arbeit und der ARGE kompetente und hilfreiche Ansprechpartner.

Die Nachvermittlungsbörse ist ein Instrument, Jugendliche ohne Ausbildung mit noch offenen Ausbildungsplätzen zu versorgen. Dies hat Früchte getragen und wir konnten einerseits unser Projekt vorstellen und präsentieren, andererseits viele Jugendliche auf die noch offenen Ausbildungsstellen aufmerksam machen.

Um Migrantenunternehmen gut zu repräsentieren, haben wir für die Jugendliche Kurz-Profile mit Infos und Fotos zu den Betrieben und den dazugehörigen Ausbildungsplätzen erstellt.

Dies verlief in enger Kooperation mit den Ausbildungsbegleitern der Kammern, die unsere offenen Ausbildungsplätze kannten. Diese empfahlen den Jugendlichen, wenn die Stellenprofile passten, sich an unserem Stand zu melden. Im Weiteren haben wir die Jugendlichen in Bezug auf eine Ausbildung in Migrantenunternehmen informiert und beraten.

Nachdem wir die Kontaktdaten der interessierten Jugendlichen hatten, luden wir diese zu einem Info-Treff in unseren Räumen ein. Spezielle Fragen zu den Betrieben, dem Ausbildungsplatz usw. konnten vor Ort geklärt werden. Mit einigen Jugendlichen gingen wir direkt zu den in Frage kommenden Betrieben. Alle weiteren Bewerbungen haben wir persönlich an die Firmen weitergeleitet.

Jugendberufshilfe der REGE mbH

Durch unsere Arbeit bei der MOZAIK gGmbH haben wir viel Kontakt zu Menschen mit Migrationshintergrund, so konnten wir das Beratungsangebot der REGE an interessierte Eltern weitergeben. Auch mehrsprachiges Infomaterial konnten wir an so genannte MultiplikatorInnen weitergeben.

BAJ e.V.

Vermittlung von Jugendlichen aus Berufsbildungsvorbereitungsmaßnahmen.

GT Aktiv GmbH

Vermittlung von Jugendlichen

Kreisverwaltung Gütersloh (Bildungsbüro)

Vermittlung von Jugendlichen

4.5. Begleitungsphase

Nicht nur erstausbildenden Betrieben allgemein in Deutschland fehlt die Erfahrung im Umgang mit den anfallenden bürokratischen Abwicklungen und eventuell auftretenden Schwierigkeiten im Ausbildungsverlauf. *Aufgrund des Migrationshintergrundes des Inhabers kann es für Erstausbildende Migrantenunternehmen noch schwieriger sein, in solchen Situationen adäquate Lösungsstrategien zu finden.*

4.5.1. Vorgehensweise

Bei Unsicherheiten und Schwierigkeiten während des Ausbildungsverlaufs haben die Betriebe oft und gerne auf die Unterstützung von MOZAIK zurückgegriffen.

Die meist anfallenden Fragen/ Unterstützungsbereiche:

- Unterstützung in Prüfungsfragen/Prüfungsvorbereitung
- Unterstützung bei der Umsetzung von Ausbildungsneuerungen
- Ausbildung im Verbund mit anderen Unternehmen
- Unterstützung bei der Vermittlung überfachlicher Kompetenzen
- Stärkere Entlastung von administrativen Tätigkeiten
- Unterstützung bei der Anerkennung als Ausbildungsbetrieb
- Unterstützung bei der Ausbildungsplanung
- Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Bewerber

- Übersetzung/Erklärung in der Muttersprache
- Unterstützung bei der Auswahl passender Berufe

So waren unsere Aufgaben hier:

- Für auftretende Fragen zur Verfügung zu stehen (Wie wird die Berufsschulzeit auf die Zeit im Betrieb angerechnet? An welcher Berufsschule melde ich meinen Auszubildenden an? usw.).
- Bei Problemen / Schwierigkeiten der Betriebe mit den Auszubildenden (und umgekehrt auch) beratend und vermittelnd zur Seite stehen
- Die Möglichkeit der abH (Ausbildungsbegleitende Hilfen) der Berufsberatung der Agentur für Arbeit vorstellen und bei Bedarf anbieten. Bei abH helfen und unterrichten praxiserfahrene LehrerInnen und SozialpädagogInnen in kleinen berufsbezogenen Gruppen oder im Einzelunterricht Auszubildende, die Probleme in der Berufsschule oder im Betrieb haben.
- Auf Nachfrage sind wir auch bei weiteren, anfallenden bürokratischen Abläufen (Ausfüllen von Formularen, Gespräche mit Behörden) unterstützend tätig gewesen.
- Unser nachhaltiges Ziel bestand darin, die anfallenden Arbeitsabläufe so gut wie möglich zu erklären und vorzubereiten, damit in Zukunft der Betrieb diese Aufgaben eigenständig weiterführen kann.

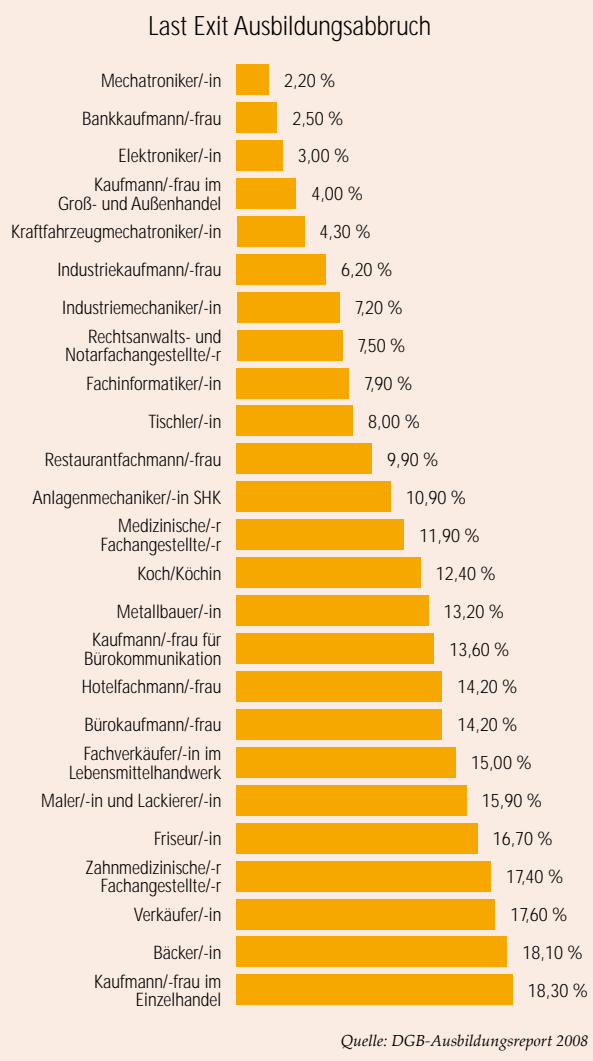
4.5.2. Die Erfahrungen

Da die Laufzeit des Projektes begrenzt ist, kann man die Unternehmen nicht durchgehend bis zum Ende der Ausbildung begleiten. Dies kann zu vorzeitigen Ausbildungsabbrüchen führen oder zu unnötigen Problemen innerhalb der Ausbildung. Der Ausbildungsreport von 2008 belegt, dass gerade in den von unserem Projekt geschaffenen Ausbildungsberufen - wie z.B. Einzelhandel, Verkauf, Büro und in der Gastronomie - eine prozentual

sehr hohe Abbruch-Quote herrscht. Das unterstreicht die Wichtigkeit einer Begleitung von Betrieben und Jugendlichen in diesen von Ausbildungsabbruch gefährdeten Berufen. Demzufolge wird eine Verlängerung der Projektförderung über die geplante Projektlaufzeit hinaus angestrebt.

4.5.3. Die Rolle der Netzwerkpartner

Wenn Mitarbeiter von DIAN OWL eingehende Fragen nicht beantworten konnten oder unsicher waren, so leitete man die Unternehmen bzw. Jugendlichen an den zuständigen Netzwerkpartner weiter. Beispielsweise werden bei Unzufriedenheit mit dem Auszubildenden oder mit dem Ausbildungsverlauf die Kammern angesprochen. Diese können Schulungen zur Verbesserung anbieten und Lösungen aufzeigen.



5. Öffentlichkeitsarbeit

Um das Projekt zu präsentieren und gegenüber der Öffentlichkeit bekannter zu machen wurden Informationsmaterialien gestaltet. Im Einzelnen: Flyer (unter ständiger Aktualisierung) und ein kurzes Exposee zur Projektbeschreibung.

Während des genannten Zeitraums erschienen fünf Artikel über die Angebote und Leistungen des Projektes DIAN OWL und der gGmbH MOZAIK in der regionalen Presse (Neue Westfälische, Westfalenblatt), in russischsprachigen Zeitungen und bei TV-Rus (14.-20.04.2008) und in Nascha Marka (24.05.2008). Unter anderem wurden auf www.planet-beruf.de (16.09.08) Interviews mit den Projektträgern durchgeführt. Es gab 2009 eine Kurzvorstellung von DIAN OWL beim „Interkulturellen Gesprächskreis“ in der VHS Gütersloh (siehe Anlage Nr. 5).

Um DIAN OWL bekannt zu machen und zu präsentieren, wurden im Rahmen des Projektes auch Vorträge gehalten:

- Vortrag über das Projekt beim BAJ Bielefeld (Vorstellung DIAN OWL vor der Leiterin der BAJ Bielefeld)
- Vortrag und Präsentation von DIAN OWL auf dem Businessforum
- Vortrag bei Bielefeld Rotary Club Bielefeld-Brackwede 08.09.08
- Vortrag über Projektstätigkeit im Rahmen des russischen Jahrmarktes, Bad Salzuflen
- Vortrag in Leipzig auf DJI-Veranstaltung
- Projektvorstellung im Kreis Gütersloh 07.05.2009 (VHS, Stadt Gütersloh)
- Projektvorstellung an der Fachtagung im Türkischen Haus 26.05.2009 (Berlin)
- Projektvorstellung am Integrationskongress 10.11.2009 (Lemgo)
- Projektvorstellung 25.11.2009 an der interkulturellen Berufs- und Informationsbörse (VHS, Bielefeld)
- Projektvorstellung – feierliche Unterzeichnung Kooperationserklärung OWL/WAF Projekte am 26.01.2010 (HWK, Bielefeld)
- Projektvorstellung – Transferveranstaltung in Düsseldorf K21

MOZAIK als Träger informiert über das Projekt und die Erfolge DIAN OWL Jobstarter auf der Internetsite: www.mozaik.de

6. Nachhaltigkeit

Im Laufe des Projekts wurde großer Wert auf die Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit gelegt. In regelmäßigen Teamgesprächen oder Austauschtreffen mit den Netzwerkpartnern wurden gemeinsame Handlungsstrategien und Hilfenkonzepte für die jeweiligen konkreten Fallbeispiele /Problemfelder reflektiert und bewertet.

Es wurde für uns deutlich, dass sich für die Unterstützung und Prozessoptimierung des Projektverlaufes die prozessbegleitende Dokumentation gut eignet. Wir sehen sie als problemlösungsorientiertes Element der projektinternen Reflexion, die zusammengefasst folgende Aufgaben übernimmt:

- kontinuierliche Überprüfung der Ziele und Inhalte des Projektes
- Förderung der Selbstreflexion
- Befähigung zur selbstorganisierten und eigenaktiven Problemlösung
- Förderung der Netzwerkbildung
- Förderung lösungsorientierten Arbeitens
- Förderung der Ergebnisorientierung und Nachhaltigkeit

Der Sachbericht sichert die zielgerichtete, programmgemäße Durchführung der Projektaktivitäten und leistet eine wichtige Hilfe und Unterstützung beim weiteren Projektverlauf. Die regelmäßigen Zwischenberichte für das BMBF leisteten einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätssicherung vom Projekt DIAN OWL und überprüfen formale Kriterien von KAUSA und die Nachhaltigkeit.

Bei der Selbstevaluation war es uns wichtig, ganze Handlungsziele mit dem Zeit- und Meilensteinplan zu vergleichen und zu analysieren. So hatten folgende Ereignisse Einfluss auf das Projekt, welche Anpassungen oder Änderungen in der Zielsetzung erforderten:

- Die Akquise wurde aufgrund rückwirkender Bewilligung erst später begonnen.
- Durch Mitarbeiterwechsel mussten Arbeitsstrukturen (Beteiligte/ Aufteilung der Arbeit im Team) neu geordnet werden.
- Die Konzentration wurde auf die Akquise umgestellt.
- Durch oben genannte Veränderungen hat sich automatisch die Bereitstellung der Vermittlungsdatenbank verschoben.

DIAN OWLs Einsatz hat sich bewiesen und sichtbare Erfolge gebracht. Somit wurde ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungsmarktsituation geleistet.

Bei der Vorbereitung und Nachbereitung haben folgende Netzwerkpartner besonders geholfen:

Amt für Integration und interkulturelle Angelegenheiten

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Berücksichtigung kommunaler und politischer Rahmenbedingungen bei Integrationskonzepten
- Einbindung und Lieferung statistischer Daten und Fakten
- Benachteiligungsfragen im Bezug auf Ausbildung

Regionalagentur OWL des Landes NRW

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Lieferung von statistischen Daten und Fakten im Bezug auf Ausbildungsmarktsituation in OWL
- Übersicht über Förderprojekte

Kreisverwaltung Gütersloh

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Berücksichtigung kommunaler und politischer Rahmenbedingungen bei Integrationskonzepten
- Einbindung und Lieferung Statistischer Daten und Fakten
- Vermittlung von Jugendlichen

Integrationsbeauftragter der Stadt Gütersloh

Berücksichtigung kommunaler und politischer Rahmenbedingungen bei Integrationskonzepten

7. Handlungsempfehlungen

„Auch wir haben bereits mehrfach versucht, Kontakt zu Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft aufzunehmen. Leider sind wir an Sprachschwierigkeiten und Mentalitätsunterschieden gescheitert. Die Arbeit im Projekt ist daher nicht hoch genug einzuschätzen.“

(Sven Binner, Geschäftsführer berufliche Bildung der IHK)

Die vorliegende Dokumentation konnte aufzeigen, dass es uns im Projektverlauf gemeinsam mit unseren Netzwerkpartnern gelungen ist, die Potenziale von Migrant*innenunternehmen in Bielefeld und dem Kreis Gütersloh stärker für das Thema Ausbildung zu bündeln und auszubauen. Diesen eingeschlagenen Weg weiterzugehen macht Sinn. Wir haben deshalb an dieser Stelle einige Handlungsempfehlungen zusammengefasst:

- **Erstausbildung in Migrant*innenunternehmen fördern.** Migrant*innenunternehmen sollten verstärkt darin unterstützt werden, als Ausbildungsbetrieb anerkannt zu werden. Sie brauchen in der Regel die Unterstützung in Form von Informationen und Beratung mehr als Unternehmen ohne Migrationshintergrund. Ein Beispiel für die teils geringe Informiertheit hinsichtlich Fördermöglichkeiten, zeigt sich darin, dass staatliche Mittel in weit geringerem Maße in Anspruch genommen werden als von Deutschen.
- **Das Gründen von Migrant*innenunternehmen fördern.** Neben der Ausbildungsbereitschaft sollte zunächst die Selbstständigkeit von Migrant*innen und Migrant*innen grundsätzlich unterstützt werden, damit die klein- und mittelständische Unternehmensstruktur in Deutschland weiter ausgebaut werden kann. Oft wird von einem planungs- und beratungsresistenten Verhalten bei Migrant*innenunternehmen gesprochen, das sich durch die geringe Bereitschaft zeigt, Geschäftskonzepte auch schriftlich zu entwickeln. Eine professionelle Beratung, interkulturell geschult, womöglich mit Migrationshintergrund kann da eine Alternative zur klassischen Existenzgründungsberatung sein. Eine Studie des ifm (Institut für Mittelstandsforschung) und der Universität Mannheim belegt zudem, dass es in Deutschland zwar eine Vielzahl an Gründerzentren gibt, diese sich aber programmatisch relativ selten an den spezifischen Problemen von Migrant*innen orientieren.
- **Ein Netzwerk an dezentralen Beratungsstellen schaffen.** Die Gründungsberatung für Migrant*innenunternehmen findet bisher überwiegend durch Angebote der Kammern, der Arbeitsagenturen, der KfW-Bank und anderer überregionaler Institutionen statt. Wir haben bei unseren Betriebsbesuchen während der Akquise und des Anerkennungsverfahrens oft die Rückmeldung bekommen, dass viele Unternehmen im Nachhinein bedauern, sich nicht besser informiert zu haben. Oft wurde in solchen Situationen eine gewisse gefühlte Distanz zu den Institutionen geäußert. Man traue sich nicht richtig, verstehe die Sprache und Fachtermini nicht. Jedoch wünschen sich auch Gründer und Gründerinnen mit Migrationshintergrund häufig einen ortsnahen und persönlichen Kontakt mit individueller Beratung. Dezentrale Beratungsstellen erfüllen eine wichtige Brückenfunktion und vermitteln Informationen über z.B. rechtliche Hürden, Fördermöglichkeiten und den Zugang zu Krediten. Daher sind zusätzliche migrant*innenorientierte Beratungsstellen zu fördern. Unserer Erfahrung nach sollten die Beratungsangebote einen möglichst niederschweligen Charakter haben. Auch hier sind Experten mit Migrationshintergrund in der Beratung und im Aufbau wichtig.
- **Die wichtigen Akteure im Bereich Ausbildung vernetzen.** Ein gemeinsames Auftreten von Kammern, Agenturen, Arge'n und örtlichen Bildungsträgern ist ein Vorteil, insbesondere wenn Akquisiteure oder andere Mitarbeiter selbst einen Migrationshintergrund haben oder über interkulturelle Kompetenzen verfügen. Dies schafft Vertrauen und wirkt Kommunikationsproblemen entgegen. Das bestätigen unsere (gesammelten) Erfahrungen und Eindrücke aus dem Projekt DIAN OWL.

- **Ängste und Vorurteile gegenüber Migrantenunternehmen abbauen.** Dieses kann über Gespräche und Austausch aller Beteiligten (Kammern, Unternehmen, ARGEN, Agenturen und Jugendlichen) erreicht werden. Ähnlich wie in unserem Projekt erscheinen Netzwerktreffen als eine gute Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen und innovative Lösungen für den aktuellen Bedarf zu erarbeiten.
- **Den Austausch von Informationen und Erfahrungen zwischen den Kammern, Arbeitsagenturen, ARGEN und anderen beteiligten Institutionen verstärken.** Dazu bedarf es des Aufbaus von Netzwerken. Ähnlich wie im DIAN-Projekt können in unregelmäßigen Abständen Info-Veranstaltungen und Workshops stattfinden. Für die Verbesserung und Optimierung der Netzwerkarbeit sollte man im Rahmen von Netzwerktreffen die Abläufe der Vermittlungsprozesse verbindlich schriftlich vereinbaren.
- Es sollten **weitere mehrsprachige Informationen für Migrantenunternehmen** zur Verfügung gestellt werden.
- **Erfolgreiche Projekte weiter fördern.** Bisherige Erfahrungen und Qualitätssteigerungen, die auf und weitere Betriebe übertragen werden können, bringen mehr, als ein kompletter Neustart von Projekten
- **Die Öffentlichkeitsarbeit sollte an Gewichtung zunehmen.** Positive persönliche Erfolge und Projektbeispiele müssen bekannt gemacht werden. So genannte Best-Practise Beispiele haben eine Vorbildfunktion und würdigen das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen, die bereits ausbilden
- **Aus Übergangszeiten Ausbildungszeiten machen:** Der Übergang von der Schule und Beruf sollte verbessert / erleichtert werden. Hier kommt u.a. dem EQ als qualifizierendes Praktikum und potentiellen Einstieg in den Beruf und Ausbildungsbetrieb eine wichtige Rolle zu. Aber auch eine interkulturell geschulte Berufsbildung kann ein guter Ansatz sein, da prozentual gesehen Jugendliche mit Migrationshintergrund eine noch schwierige Ausgangsvoraussetzung auf dem Ausbildungsmarkt haben als einheimische Jugendliche ohne Migrationshintergrund.
- Es herrscht **Verbesserungsbedarf bei der Vermittlung / Besetzung von Ausbildungsstellen, um Migrantenunternehmen bei der passgenauen Auswahl zu unterstützen und somit auch Abbrecher-Quoten zu minimieren.** Dabei ist eine Begleitung und Beratung der Unternehmen und vermittelten Jugendlichen vor und während der Ausbildung ein gutes Instrument. Unsere Erfahrungen haben zudem gezeigt: Bleibt man nicht am Ball und fragt häufiger bei den Betrieben nach, kann es dazu kommen, dass die geschaffenen Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben.
- Die **Projektlaufzeit sollte länger bemessen** werden. DIAN OWL, welches eine Laufzeit von 23 Monaten hat (durch rückwirkenden Bewilligungsbescheid tatsächlich nur 21 Monate), ist beispielsweise nicht nur für die Akquise und Besetzung zeitlich zu knapp bemessen. Insbesondere konnte eine Begleitung der Betriebe während der Ausbildung für einen Großteil der Betriebe nur kurzzeitig gewährleistet werden.
- Die statistische Erfassung von Umfang, Struktur und Entwicklung von Migrantenunternehmen mittels amtlicher Erhebungstechniken sollte ausgebaut und verbessert werden.

8. Vorstellung von zehn Ausbildungs-Betrieben mit Migrationshintergrund aus OWL

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – Starke Partner für Ausbildung in NRW!



Reisebüro Al Star Hauptstr. 161 • 33647 Bielefeld

BETRIEBSDATEN

Branche: **Reisebüro**
Inhaber: **Familie Altun**
Herkunft: **Türkei**
Gründungsjahr: **1995**
Ausbildungsbetrieb seit: **2006**
Mitarbeiterzahl: **3**

AZUBI-DATEN

Ausbildungsberuf:
Reiseverkehrskauffrau
Herkunft: **Türkei**
Alter: **22**

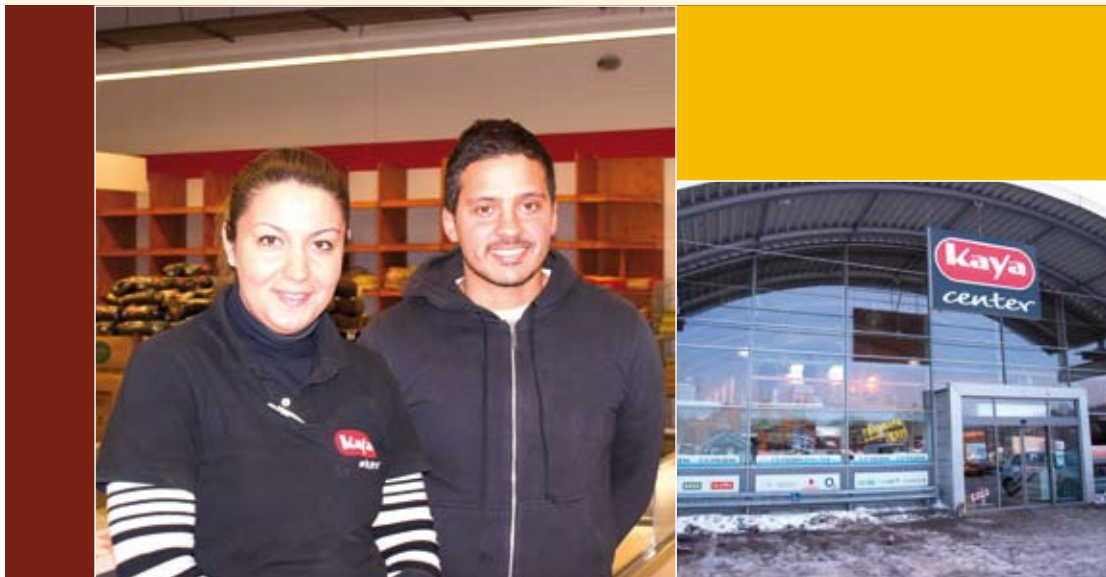
KONTAKT:

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH
info@mozaik.de

JOBSTARTER-Projekt: **DIAN OWL**
c/o MOZAIK gGmbH
Herforder Str. 46, 33602 Bielefeld
Tel: 0521/96682-0 Fax: 0521/96682-19
info@mozaik.de



Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – Starke Partner für Ausbildung in NRW!



Kaya GmbH & Co. KG Gütersloher Str. 8 • 33647 Bielefeld

BETRIEBSDATEN

Branche: **Handel**
Inhaber: **Ahmet Kaya**
Herkunft: **Türkei**
Gründungsjahr: **2008**
Ausbildungsbetrieb seit: **2008**
Mitarbeiterzahl: **7**

AZUBI-DATEN

Ausbildungsberuf:
Einzelhandelskauffrau
Herkunft: **Türkei**
Alter: **25**

KONTAKT:

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH

JOBSTARTER-Projekt: **DIAN OWL**
c/o MOZAIK gGmbH
Herforder Str. 46, 33602 Bielefeld
Tel: 0521/96682-0 Fax: 0521/96682-19
info@mozaik.de



Interkulturelle Kompetenz ist ein Schlüssel zum beruflichen Erfolg
Das erfolgreichste Instrument zur Erreichung dieses Ziels ist die Ausbildung

Layout & Druck by www.artmedia-studio.de

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – Starke Partner für Ausbildung in NRW!



Jungbrunnen Oase Jungbrunnenweg 22 • 33609 Bielefeld

BETRIEBSDATEN

Branche: **Handel**
Inhaberin: **Swetlana Ladegan**
Herkunft: **Russland**
Gründungsjahr: **2007**
Ausbildungsbetrieb seit: **2008**
Mitarbeiterzahl: **1**

AZUBI-DATEN

Ausbildungsberuf:
Verkäufer
Herkunft: **Russland**
Alter: **24**

KONTAKT:

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH

JOBSTARTER-Projekt: **DIAN OWL**
c/o MOZAIK gGmbH
Herforder Str. 46, 33602 Bielefeld
Tel. 0521/96682-0 Fax: 0521/96682-19
info@mozaik.de



© 2008/2009/2010/2011/2012/2013/2014/2015/2016/2017/2018/2019/2020/2021/2022/2023/2024/2025/2026/2027/2028/2029/2030/2031/2032/2033/2034/2035/2036/2037/2038/2039/2040/2041/2042/2043/2044/2045/2046/2047/2048/2049/2050/2051/2052/2053/2054/2055/2056/2057/2058/2059/2060/2061/2062/2063/2064/2065/2066/2067/2068/2069/2070/2071/2072/2073/2074/2075/2076/2077/2078/2079/2080/2081/2082/2083/2084/2085/2086/2087/2088/2089/2090/2091/2092/2093/2094/2095/2096/2097/2098/2099/2100

Layout & Druck by www.art-media-studio.de

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – Starke Partner für Ausbildung in NRW!



Restaurant Christos Otto-Brennerstr. 81 • 33607 Bielefeld

BETRIEBSDATEN

Branche: **Gastronomie**
Inhaber: **Christos Christodoulou**
Herkunft: **Griechenland**
Gründungsjahr: **2008**
Ausbildungsbetrieb seit: **2008**
Mitarbeiterzahl: **6**

AZUBI-DATEN

Ausbildungsberuf:
Restaurantfachfrau
Herkunft: **Deutschland**
Alter: **21**

KONTAKT:

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH

JOBSTARTER-Projekt: **DIAN OWL**
c/o MOZAIK gGmbH
Herforder Str. 46, 33602 Bielefeld
Tel: 0521/96682-0 Fax: 0521/96682-19
info@mozaik.de



Interkulturelle Kompetenz ist ein zentraler Bestandteil der Ausbildung und wird durch das Projekt 'Interkulturelle Kompetenz in der Ausbildung' gefördert.

Layout & Druck by www.art-medio-studio.de

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – Starke Partner für Ausbildung in NRW!



Glamstyle Dornberger Str. 276 • 33619 Bielefeld

BETRIEBSDATEN

Branche: **Handwerk**
Inhaberin: **Aysel Atasoy**
Herkunft: **Türkei**
Gründungsjahr: **2006**
Ausbildungsbetrieb seit: **2006**
Mitarbeiterzahl: **5**

AZUBI-DATEN

Ausbildungsberuf:
Friseurin
Herkunft: **Türkei**
Alter: **22**

KONTAKT:

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH

JOBSTARTER-Projekt: **DIAN OWL**
c/o MOZAIK gGmbH
Herforder Str. 46, 33602 Bielefeld
Tel: 0521/96682-0 Fax: 0521/96682-19
info@mozaik.de



© 2012 Mozaik gGmbH
Herforder Str. 46, 33602 Bielefeld
Tel: 0521/96682-0 Fax: 0521/96682-19
info@mozaik.de

Layout & Druck by www.art-media-studio.de

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – Starke Partner für Ausbildung in NRW!



Nah und Frisch Markant Kurt-Schumacherstr. 25 • 33615 Bielefeld

BETRIEBSDATEN

Branche: **Handel**
Inhaber: **Melih Tugal**
Herkunft: **Türkei**
Gründungsjahr: **2005**
Ausbildungsbetrieb seit: **2007**
Mitarbeiterzahl: **4**

AZUBI-DATEN

Ausbildungsberuf:
Kauffrau im Einzelhandel
Herkunft: **Türkei**
Alter: **19**

KONTAKT:

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH

JOBSTARTER-Projekt: **DIAN OWL**
c/o MOZAIK gGmbH
Herforder Str. 46, 33602 Bielefeld
Tel: 0521/96682-0 Fax: 0521/96682-19
info@mozaik.de



Interkulturelle Kompetenz ist ein Schlüssel zum beruflichen Erfolg
Das erfolgreichste Instrument zur Erreichung dieses Ziels ist die Ausbildung

Layout & Druck by www.artmedia-studio.de

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – Starke Partner für Ausbildung in NRW!



Kostas Restaurant Salzuflerstr. 108 • 33719 Bielefeld

BETRIEBSDATEN

Branche: **Gastronomie**
Inhaberin: **Gestimani Kerasidou**
Herkunft: **Griechenland**
Gründungsjahr: **1988**
Ausbildungsbetrieb seit: **2009**
Mitarbeiterzahl: **4**

AZUBI-DATEN

Ausbildungsberuf:
Restaurantfachfrau
Herkunft: **Deutschland**
Alter: **17**

KONTAKT:

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH

JOBSTARTER-Projekt: **DIAN OWL**
c/o MOZAIK gGmbH
Herforder Str. 46, 33602 Bielefeld
Tel: 0521/96682-0 Fax: 0521/96682-19
info@mozaik.de



Wissenschaftliche Begleitung des Projekts durch die Bundesagentur für Arbeit
in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung

Layout & Druck by www.aff-media-studio.de

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – Starke Partner für Ausbildung in NRW!



SET Computer Service Hauptstr. 139 • 33647 Bielefeld

BETRIEBSDATEN

Branche: **Handel**
Inhaber: **Caner Toksöz**
Herkunft: **Türkei**
Gründungsjahr: **2006**
Ausbildungsbetrieb seit: **2009**
Mitarbeiterzahl: **1**

AZUBI-DATEN

Ausbildungsberuf:
IT-System Elektroniker
Herkunft: **Russland**
Alter: **28**

KONTAKT:

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH

JOBSTARTER-Projekt: **DIAN OWL**
c/o MOZAIK gGmbH
Herforder Str. 46, 33602 Bielefeld
Tel: 0521/96682-0 Fax: 0521/96682-19
info@mozaik.de



Interkulturelle Kompetenz ist ein Schlüssel zum beruflichen Erfolg
Das erfolgreichste Instrument zur Förderung der interkulturellen Kompetenz ist die Ausbildung

Layout & Druck by www.artmedia-studio.de

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – Starke Partner für Ausbildung in NRW!



LTP im E-Center Grobenstr. 31 • 32051 Herford

BETRIEBSDATEN

Branche: **Handel**
Inhaber: **Namık Demirayak**
Herkunft: **Türkei**
Gründungsjahr: **2008**
Ausbildungsbetrieb seit: **2009**
Mitarbeiterzahl: **4**

AZUBI-DATEN

Ausbildungsberuf:
Verkäuferin
Herkunft: **Deutschland**
Alter: **19**

KONTAKT:

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH

JOBSTARTER-Projekt: **DIAN OWL**
c/o MOZAIK gGmbH
Herforder Str. 46, 33602 Bielefeld
Tel. 0521/96682-0 Fax: 0521/96682-19
info@mozaik.de



© 2012/13/14/15/16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44/45/46/47/48/49/50/51/52/53/54/55/56/57/58/59/60/61/62/63/64/65/66/67/68/69/70/71/72/73/74/75/76/77/78/79/80/81/82/83/84/85/86/87/88/89/90/91/92/93/94/95/96/97/98/99/100/101/102/103/104/105/106/107/108/109/110/111/112/113/114/115/116/117/118/119/120/121/122/123/124/125/126/127/128/129/130/131/132/133/134/135/136/137/138/139/140/141/142/143/144/145/146/147/148/149/150/151/152/153/154/155/156/157/158/159/160/161/162/163/164/165/166/167/168/169/170/171/172/173/174/175/176/177/178/179/180/181/182/183/184/185/186/187/188/189/190/191/192/193/194/195/196/197/198/199/200/201/202/203/204/205/206/207/208/209/210/211/212/213/214/215/216/217/218/219/220/221/222/223/224/225/226/227/228/229/230/231/232/233/234/235/236/237/238/239/240/241/242/243/244/245/246/247/248/249/250/251/252/253/254/255/256/257/258/259/260/261/262/263/264/265/266/267/268/269/270/271/272/273/274/275/276/277/278/279/280/281/282/283/284/285/286/287/288/289/290/291/292/293/294/295/296/297/298/299/300/301/302/303/304/305/306/307/308/309/310/311/312/313/314/315/316/317/318/319/320/321/322/323/324/325/326/327/328/329/330/331/332/333/334/335/336/337/338/339/340/341/342/343/344/345/346/347/348/349/350/351/352/353/354/355/356/357/358/359/360/361/362/363/364/365/366/367/368/369/370/371/372/373/374/375/376/377/378/379/380/381/382/383/384/385/386/387/388/389/390/391/392/393/394/395/396/397/398/399/400/401/402/403/404/405/406/407/408/409/410/411/412/413/414/415/416/417/418/419/420/421/422/423/424/425/426/427/428/429/430/431/432/433/434/435/436/437/438/439/440/441/442/443/444/445/446/447/448/449/450/451/452/453/454/455/456/457/458/459/460/461/462/463/464/465/466/467/468/469/470/471/472/473/474/475/476/477/478/479/480/481/482/483/484/485/486/487/488/489/490/491/492/493/494/495/496/497/498/499/500/501/502/503/504/505/506/507/508/509/510/511/512/513/514/515/516/517/518/519/520/521/522/523/524/525/526/527/528/529/530/531/532/533/534/535/536/537/538/539/540/541/542/543/544/545/546/547/548/549/550/551/552/553/554/555/556/557/558/559/560/561/562/563/564/565/566/567/568/569/570/571/572/573/574/575/576/577/578/579/580/581/582/583/584/585/586/587/588/589/590/591/592/593/594/595/596/597/598/599/600/601/602/603/604/605/606/607/608/609/610/611/612/613/614/615/616/617/618/619/620/621/622/623/624/625/626/627/628/629/630/631/632/633/634/635/636/637/638/639/640/641/642/643/644/645/646/647/648/649/650/651/652/653/654/655/656/657/658/659/660/661/662/663/664/665/666/667/668/669/670/671/672/673/674/675/676/677/678/679/680/681/682/683/684/685/686/687/688/689/690/691/692/693/694/695/696/697/698/699/700/701/702/703/704/705/706/707/708/709/710/711/712/713/714/715/716/717/718/719/720/721/722/723/724/725/726/727/728/729/730/731/732/733/734/735/736/737/738/739/740/741/742/743/744/745/746/747/748/749/750/751/752/753/754/755/756/757/758/759/760/761/762/763/764/765/766/767/768/769/770/771/772/773/774/775/776/777/778/779/780/781/782/783/784/785/786/787/788/789/790/791/792/793/794/795/796/797/798/799/800/801/802/803/804/805/806/807/808/809/810/811/812/813/814/815/816/817/818/819/820/821/822/823/824/825/826/827/828/829/830/831/832/833/834/835/836/837/838/839/840/841/842/843/844/845/846/847/848/849/850/851/852/853/854/855/856/857/858/859/860/861/862/863/864/865/866/867/868/869/870/871/872/873/874/875/876/877/878/879/880/881/882/883/884/885/886/887/888/889/890/891/892/893/894/895/896/897/898/899/900/901/902/903/904/905/906/907/908/909/910/911/912/913/914/915/916/917/918/919/920/921/922/923/924/925/926/927/928/929/930/931/932/933/934/935/936/937/938/939/940/941/942/943/944/945/946/947/948/949/950/951/952/953/954/955/956/957/958/959/960/961/962/963/964/965/966/967/968/969/970/971/972/973/974/975/976/977/978/979/980/981/982/983/984/985/986/987/988/989/990/991/992/993/994/995/996/997/998/999/1000

Layout & Druck by www.art-media-studio.de

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – Starke Partner für Ausbildung in NRW!



Öztürk Verlag Herforder Str. 5 • 33602 Bielefeld

BETRIEBSDATEN

Branche: **Verlag**
Inhaber: **Familie Öztürk**
Herkunft: **Türkei**
Gründungsjahr: **1986**
Ausbildungsbetrieb seit: **2004**
Mitarbeiterzahl: **5**

AZUBI-DATEN

Ausbildungsberuf:
Mediengestalter
Herkunft: **Türkei**
Alter: **22**

KONTAKT:

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH

JOBSTARTER-Projekt: **DIAN OWL**
c/o MOZAIK gGmbH
Herforder Str. 46, 33602 Bielefeld
Tel: 0521/96682-0 Fax: 0521/96682-19
info@mozaike.de



Unterstützt durch das Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen des Projekts „Interkulturelle Kompetenz“

Layout & Druck by www.artmedia-studio.de

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund – Starke Partner für Ausbildung in NRW!



Media House Herbert-Hinnendahl Str. 13 • 33602 Bielefeld

BETRIEBSDATEN

Branche: **Werbung**
Inhaber: **Hasan Vurmaz**
Herkunft: **Türkei**
Gründungsjahr: **2007**
Ausbildungsbetrieb seit: **2009**
Mitarbeiterzahl: **3**

AZUBI-DATEN

Ausbildungsberuf:
Mediengestalter
Herkunft: **Türkei**
Alter: **19**

KONTAKT:

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH

JOBSTARTER-Projekt: **DIAN OWL**
c/o MOZAIK gGmbH
Herforder Str. 46, 33602 Bielefeld
Tel: 0521/96682-0 Fax: 0521/96682-19
info@mozaik.de



Jobstarter ist ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen des Europäischen Sozialfonds für Deutschland. Die Förderung erfolgt über das Programm für die Ausbildung in den Unternehmen.

Layout & Druck by www.ah-media-studio.de

9. Fazit

In Migrantenunternehmen in der Region OWL verfügen über ein riesiges Ausbildungspotenzial, welches entwickelt werden kann und sollte. Die Migrantenunternehmen haben grundsätzlich eine positive Einstellung zur Ausbildung. Die meisten Betriebe haben den Wunsch, sich weiter zu professionalisieren, beruflichen Nachwuchs auszubilden und eine Zukunft für Jugendliche zu schaffen. Aufgrund dessen besteht großes Interesse an der dualen Ausbildung und der Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen.

Der Wunsch allein reicht jedoch nicht aus, es besteht Bedarf an konkretem Handeln und Unterstützung.

Die gezielten Ansätze des Projekts DIAN OWL und des Netzwerks, Migrantenunternehmen in der Stadt Bielefeld und im Kreis Gütersloh zu unterstützen und begleiten, war sehr erfolgreich. Wir sehen unsere Arbeit als besonders gute und sinnvolle Investition in die Zukunft der Jugendlichen und für die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt im Raum OWL.

MOZAIK gGmbH wird auch von einheimischen Betrieben, die an interkulturellen Kompetenzen interessiert sind, auf das Projekt DIAN OWL angesprochen. Was man als positiven Effekt betrachten kann, da durch das Projekt das allgemeine öffentliche Interesse am Thema „Ausbildung“ wächst.

Die Gewinnung von Betrieben für den Ausbildungsmarkt, ihre Betreuung und Begleitung ist ein intensiver und aufwändiger Prozess, welcher Zeit, Geduld und Erfahrung verlangt.

Aus der mehrjährigen Erfahrung mit dem Projekt DIAN OWL wurde ein tragfähiger und realisierbarer Ansatz für die Arbeit in der Stadt Bielefeld und dem Kreis Gütersloh entwickelt und dargestellt.

Die Unterschiede zwischen der Stadt und dem Kreis sind offensichtlich, was nötige Veränderungen im Ablauf zur Folge hatte. Erschwerend kam hinzu, dass im Kreis Gütersloh bereits ähnliche Projekte laufen.

Eine regionale Servicestelle für Ausbildung wäre die nächste Herausforderung für die MOZAIK gGmbH.

Unsere Kooperation mit regionalen Migrantenorganisationen wie dem interkulturellen Elternverein e.V. hat bestätigt, dass die Elternarbeit, die Information und Beratung der Eltern über die duale Ausbildung, eine wichtige Rolle einnimmt. Die Bemühungen an dieser Stelle sollten verstärkt werden, d.h. Netzwerk kann weiter ausgebaut und die Erfahrungen der letzten Zeit dazu genutzt und eingesetzt werden.

10. Abkürzungs- und Abbildungsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis:

AA	Arbeitsagentur
AdA	Ausbildung der Ausbilder
ALG-II	Arbeitslosengeld II
ARGE	Arbeitsgemeinschaft
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAJ e.V.	Berufliche Ausbildung und Qualifizierung Jugendlicher und junger Erwachsener
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DIAN OWL	Das Interkulturelle Ausbildungs- Netzwerk in Ostwestfalen-Lippe
DJI	Das Deutsche Jugendinstitut
HWK	Handwerkskammer
EQJ	Einstiegsqualifizierung Jugendlicher
FB	Förderbausteine
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKN OWL e.V.	Interkulturelles Netzwerk OWL von Akademiker/-innen und Unternehmer/-innen e.V.
KAUSA	Koordinierungsstelle - Ausbildung in Ausländischen Unternehmen
OWL	Ostwestfalen Lippe
REGE	Regionale Personalentwicklungsgesellschaft
SGB	Sozialgesetzbuch

Abbildungsverzeichnis:

Abb. 1_Seite 5: Überblick: Ausbildungsmarkt Nordrhein-Westfalen 1994 – 2009

Abb. 2_Seite 6: Schulabschlüsse der jeweiligen Schülergruppe

Abb. 3_Seite 7: Übersicht zur quantitativen Bedeutung ausländischer und ausländischstämmiger Selbständigkeit in Deutschland

Abb. 4_Seite 8: Entwicklung der Selbständigen in Deutschland nach Staatsangehörigkeit

Abb. 5_Seite 9: Ausländeranteil in der Bevölkerung

Abb. 6_Seite 11: Übersicht zu den betrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Leistungspotenzialen ausländischstämmiger Selbständigkeit in Deutschland

Abb. 7_Seite 15: Kooperationspartner in Bielefeld und im Kreis Gütersloh für das DIAN OWL Projekt

Abb. 8_Seite 16: Schematische Darstellung der 4 Projektphasen von DIAN OWL

Abb. 9_Seite 17: Organigramm DIAN OWL

Abb. 10_Seite 19: Akquise nach Betriebsgründungsjahr:

Abb. 11_Seite 20: Besuchte Migrantenunternehmen nach Orten

Abb. 12 und Abb.13_Seite 20: Potentielle Ausbildungsplätze

Abb. 14_Seite 21: Gründe, warum Migrantenunternehmen nicht ausbilden wollen oder können

Abb. 15_Seite 21: Besuchte Betriebe nach Herkunftsland

Abb. 16_Seite 22: Akquise nach angebotenen Ausbildungsberufen

Abb. 17_Seite 22: Besuchte Migrantenunternehmen nach Kammer

Abb. 18_Seite 28: Auszubildende nach Migrationshintergrund

Abb. 19_Seite 28: Auszubildende nach nationaler Herkunft

Abb. 20 und Abb. 21_Seite 29: Auszubildende nach Schulabschluss

Abb. 22_Seite 29: Auszubildende nach Geschlecht

Abb. 23_Seite 29: Alter des Auszubildenden

Abb. 24_Seite 30: Auszubildende nach Status

Abb. 25_Seite 30: Besetzung Nr. 1 Ausbildungsberuf

Abb. 26_Seite 34: Last Exit Ausbildungsabbruch

11. Literaturverzeichnis

Boos-Nünning, Ursula (2006): Jugendliche mit Migrationshintergrund: Der immer noch schwierige Übergang in eine berufliche Ausbildung. Vortrag auf der BQN Ostwestfalen-Lippe-Abschlusskonferenz 19.06.2006 in der Universität Bielefeld.

Ebel, Birgit / Özer, Cemalettin (2006): Interkulturelle Potenziale nutzen- Gemeinsam handeln in OWL. Entwurf eines BQN-Memorandums für die Gestaltung eines regionalen Handlungskonzeptes. MOZAIK gGmbH Bielefeld. URL: www.owl-interkulturell.de

Jung, Martin/ Abaci, Kazim/ EVERS&JUNG: Migranten als Unternehmer in Deutschland. URL: <http://www.vdg-forum.de> Stand: 14.04.09

Keil, Hans-Joachim (2005): Bevölkerungsstatistische Analysen OWL, Bezirksregierung Detmold URL: www.brdt.nrw.de, sowie www.owl-interkulturell.de/bqn

Sever, Yasin: Integration als Zukunftsaufgabe. Visionen für die Stadt. Hrsg. Rege mbH Bielefeld 2006

Wobbe, Timm/ Özer, Cemalettin 2006: Ausbildung und Vielfalt in OWL, Untersuchung der SPD Regionalratsfraktion in OWL, SPD OWL, Bielefeld für die Regionalkonferenz 2006 URL: <http://www.spdowl.de>

Amt für Stadtforschung, Statistik und Wahlen. Statistik aktuell. Bielefeld 2008 Hrsg. Stadt Bielefeld

Ausbildungspakt: Größere Lücken bei Lehrstellen-Frankfurter Rundschau. Stand: April 2009 URL: <http://www.fr-online.de>

Bundesagentur für Arbeit: Monatsbericht Dezember und Jahr 2008 URL: <http://www.arbeitsagentur.de>

Bundesagentur für Arbeit: Pressemitteilung: Nr. 014/2008- 30. April 2008

Regionalmonitoring Ostwestfalen-Lippe 2008. Hrsg. Bezirksregierung Detmold: URL: <http://www.brdt.nrw.de> Stand: 14.04.09

„Erstausbildung in Zuwandererunternehmen“; Presseresonanz in der Neuen Westfälische 19.03.2006

Statistisches Bundesamt Deutschland: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Erschienen am 4. Mai 2007 Stand: 13.04.2009

Deutsche Industrie und Handelskammer. URL: <http://www.dihk.de>

Bund Türkisch Europäische Unternehmer –BTEU- Dokumentation /2000 1 /1 Ausländer in Deutschland 1/2000, 16.Jg..

Berufsbildungsbericht 2007. Herausgeber Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Bonn, Berlin 2007

Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden: Industrie und Handelskammer. URL: <http://www.bielefeld.ihk.de> Stand: 17.04.09

12. Anlagen

Anlage Nr.1

Ausbildungsstellenprofil „DIAN OWL“		 <small>gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH</small>	
Akquisiteur/-in:	Besuch am	Telefongespräch vom:	
Gesprochen mit:		Dauer:	
Informationen zum Betrieb			
Firmenname:		Branche:	
Betriebsinhaber/-in:		Migrationshintergrund:	
Ansprechspartner:	Anerkennung:	Bewerbung:	
Öffnungszeiten:		Gründungsjahr:	
Mitarbeiterzahl:	davon gelernte:	ungelernte:	
Kundengruppe:	<input type="checkbox"/> mit MH % <input type="checkbox"/> ohne MH %		
Kammer-Zugehörigkeit:	<input type="checkbox"/> IHK <input type="checkbox"/> HWK	Sonstiges:	
Kontaktdaten - Betrieb			
Anschrift:	Telefon:		
	Mobil:		
	Fax:		
	E-Mail:		
Anerkennungsstatus als Ausbildungsbetrieb			
<input type="checkbox"/> JA		<input type="checkbox"/> NEIN	
Seit wann:		Fehlende Informationen:	
Ausbildungsplatz als:		Sonstiges:	
Ausbildungswunsch			
<input type="checkbox"/> JA, als:		<input type="checkbox"/> NEIN, aufgrund:	
<input type="checkbox"/> Erstausbildung		<input type="checkbox"/> Betrieblich nicht geeignet	
<input type="checkbox"/> Wiederaufnahme nach 3 Jahren		<input type="checkbox"/> Informationen fehlen	
<input type="checkbox"/> Aufstockung		<input type="checkbox"/> Behörden/ Bürokratie Angst	
		<input type="checkbox"/> Finanzielle Unsicherheit	
		<input type="checkbox"/> Zeitmangel	
		<input type="checkbox"/> Sonstiges:	
Bei dem Ausbildungswunsch			
Zahl der Ausbildungsstellen:		Ausbildungsbeginn:	
Mögliche Ausbildungsberuf(e):			
1.			
2.			
3.			
Praktikanten Wunsch:		<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
Bereits Erfahrung mit Praktikanten:		<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
		Falls JA Dauer:	
		Falls JA Dauer:	
Geschlecht:	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich	Alter:	
Bildungsabschluss:			
Schulnoten:			
Sprachkenntnisse:			
Bewerbungsart:	<input type="checkbox"/> schriftlich <input type="checkbox"/> persönlich <input type="checkbox"/> telefonisch		
Unterlagen:	<input type="checkbox"/> Tabellarischer Lebenslauf <input type="checkbox"/> Lichtbild <input type="checkbox"/> Zeugnisse		
Weitere Vereinbarungen / Wünsche / Termine/ Angebote: <input type="checkbox"/> JA <input type="checkbox"/> NEIN			
Falls JA:			
<input type="checkbox"/> Ich bin damit einverstanden, dass diese Daten von MOZAIK gGmbH verwendet, weitergegeben, veröffentlicht (z.B. Agentur für Arbeit, Arge, Bildungsträger) und gespeichert werden.			
Ort, Datum:		Unterschrift:	
			

Anlage Nr. 2

Akquise von Ausbildungsplätzen in Migrantenunternehmen

- Leitfaden für Projektmitarbeiter (Kurzfassung)-

Gründe für ungenutzte Potenziale

Die Gründe für ungenügend genutztes Potenzial der Migrantenunternehmen als Ausbildungsbetriebe sind vielfältig:

- Ausbildungspotenziale der Migrantenunternehmen wurden vernachlässigt bzw. unterschätzt als potenzielle Ausbildungsbetriebe
- Informationsdefizite bei den Betrieben über ihre Ausbildungsmöglichkeiten
- Rechtliche Beschränkungen
- Fehlende Akzeptanz der Migrantenunternehmen bei den zuständigen Stellen

Vorteile der Betriebe durch Berufsausbildung:

1. Ausbilder werden, Imagevorteile bei Kunden und Geschäftspartnern (Zertifikat)
2. Die Auszubildenden bringen aktuelle Informationen und Entwicklungen aus dem Berufskolleg und von anderen Betrieben in das eigene Unternehmen
3. Einstellung von arbeitslosen Jugendlichen aus dem Bekannten- und Verwandtenkreis
4. Gewinnung langfristiger Mitarbeiter, die das Unternehmen und das Produkt kennen gelernt haben, Nachwuchskräfte ausbilden nach eigenem Format.
5. Kostenvorteile, günstige und langfristige Arbeitskraft

Ablauf der Ausbildungsplatzakquise, Phasenmodell:

1. Honorarkraft identifiziert einen potenziellen Ausbildungsbetrieb mit Hilfe der Adressenliste aus Branchenbüchern und/oder Adressen nicht ausbildender Betriebe der Kammer (Auswahl nach Namen)
2. Besuch des Betriebes ohne Anmeldung und Feststellen des Interesses
3. Feststellung, ob der Betrieb
 - a) bereits ausbildet
 - b) schon einmal ausgebildet hat
 - c) oder noch nie ausgebildet hat.
4. Im Falle a) ist der Betrieb bereits ein Ausbildungsbetrieb, Nachfrage zum Bedarf weiterer Auszubildender. Beschreibung der Ausbildungsplätze. Meldebogen ausfüllen und an die Projektleitung weiterleiten.
5. Im Falle b) ist der Betrieb auch bereits ein Ausbildungsbetrieb, muss mehr sensibilisiert werden, so dass der Betrieb (wieder) Azubis einstellt bzw. Erfassung der Gründe für die Nichtausbildung.
6. Im Falle c) ist der Betrieb noch kein Ausbildungsbetrieb, alle erforderlichen Daten aufnehmen, der Betrieb muss seitens der IHK/HWK oder Sonstige noch wegen Eignung geprüft werden. In diesem Zusammenhang arbeiten wir eng mit beiden Kammern zusammen. Daher genau erfahren, welche Kammerzugehörigkeit besteht und alle Informationen an die Projektleitung weiterleiten.
7. In allen drei Fällen bitte Meldebogen so genau wie möglich ausfüllen und an die Projektleitung weiterleiten.
8. Bei der Sensibilisierung der Betriebe Vorteile aufzeigen, die damit verbunden sind.



Bewerbungsverfahren

- **Kooperation mit der Arge, Agentur für Arbeit und Dritten**
 - Abstimmen der Vorgehensweise
 - Weitergabe der akquirierten Ausbildungs- und Praktikastellen
 - Weitergabe von Informationen zum Bewerbungsverfahren
 - Mitteilung des aktuellen Standes des Bewerbungsverfahren
 - Optimierung der Abläufe

- **Kontakt zu Arbeitgebern**
 - Weitergabe der Bewerbungen
 - Unterstützung / Beratung beim Auswahlprozess
 - Abgelehnte Bewerbungen wieder entgegen nehmen und zurück leiten
 - Unterstützung bei Anträgen (Vermittlungshemmnisse, usw.)
 - Unterstützung bei der Anmeldung für die Berufsschulen

- **Kontakt zu BewerberInnen / Jugendlichen**
 - Weitergabe von Infos, dem aktuellen Stand des Bewerbungsverfahrens
 - Klären von (Rück-) Fragen
 - eventuelle Hilfestellung beim Bewerbungsverfahren (z.B. Verbesserung der Bewerbung, Tipps für das Vorstellungsgespräch)

- **Weitere Aktionen**
 - Planung und Durchführung eines Standes bei der Nachbesetzungsbörse im BIZ der Arbeitsagentur Bielefeld
 - Stand bei der Interkulturellen Berufs- und Informationsbörse
 - Durchführung von zwei Workshops zum Thema „Ausbildungsstellen und Praktikaplätze - u.a. in Zuwandererbetrieben“ auf der Interkultureller Berufs- und Informationsbörse
 - Zum Jahresende Versuch das EQJ als Alternative für eine Ausbildung vorzuschalten. Weitergabe von Infos ab Betriebe; Suche nach geeigneten BewerberInnen.

Anlage Nr. 4 Infos zum Projektträger

MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH

Die MOZAIK gGmbH ist im Jahre 2003 durch die Gesellschafter der Mozaik Consulting Atasoy & Özer GbR gegründet worden. Sie soll u.a. die erfolgreichen Arbeiten von Mozaik Consulting in der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration u.a. von Migrantinnen und Migranten weiterführen und die erfolgreichen Projektansätze bundesweit übertragen. Die Zielgruppe sind vor allem junge Menschen mit Migrationshintergrund (incl. Aussiedler/-

innen), aber auch „einheimisch“ Deutsche Organisationen.

MOZAIK hat sich auf Belange und die Behebung von Hindernissen von MigrantInnen im Zusammenhang mit Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration spezialisiert und hierfür innovative Lösungen und Angebote konzipiert, die bundesweit Anerkennung gefunden haben.

Erfolgreiche Projekte und Aktivitäten:

Projekte von MOZAIK gGmbH (vormals Mozaik Consulting) im Zusammenhang: Qualifizierung, Ausbildung, Beratung und Information	Zeitraum
Teilprojektträger: „MigrantInnen integrieren MigrantInnen“ beim EU-Programm EQUAL in Kooperation mit der Entwicklungspartnerschaft IN.OWL getragen von der Bertelsmann-Stiftung Kooperationspartner: AWO Bielefeld, AWO Herford und AWO Gütersloh	07/2002 - 12/2004
Projektleitung beim interkulturellen Magazin „owl interkulturell“ gefördert durch das Xenos-Programm BMWA in Kooperation mit Interkulturelle Medien GmbH	01/2003 - 03/2005
Netzwerkkoordination der BQN Ostwestfalen-Lippe gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung mit ca. 30 Netzwerkpartnerinstitutionen aus OWL	03/2004 - 06/2006
Teilprojektträger: „Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in NRW“ beim sektoralen EU-Programm EQUAL in Kooperation mit der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung getragen von dem DGB Bildungswerk Kooperationspartner: ZDH, WHKT, DIEN HONG e.V.	05/2005 - 12/2007
Transferprojektträger: „Netzwerk Migrantenorganisationen mit Bewerbungscenter“ im Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung im Rahmen des IQ-Netzwerkes. Kooperationspartner: u.a. Türkische Gemeinde e.V., Spanische Elternvereine e.V., Verband Griechischer Gemeinden e.V., Alevitische Gemeinde (AABF) e.V. Gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).	01/2008 - 12/2010

Erfolge

- 2. Platz beim Gründerwettbewerb OWL 2000 in Löhne (März 2000)
- „Ausbildungsoskar“ der Jungen Deutschen Wirtschaft (JDW) (Nov. 2000) in Berlin
- Auszeichnung von „owl Interkulturell“ durch das bundesweite Bündnis für Demokratie und Toleranz (2004)
- 2. Platz beim Paule Freire- Agenda Preis durch Netzwerk OWL Regionale Agenda e.V. (2004)
- Robert- Jungk- Zukunftspreis des Städtetags NRW (Oktober 2005)
- Weiterbildungs-Innovations-Preis 2008 (Februar 2009)

Kontakt

MOZAIK gGmbH
Dipl.-Ing. Cemalettin Özer
Herforder Str. 46
D-33602 Bielefeld

Tel.: 0521 – 329 709 - 0
Fax: 0521 – 329 709 - 19

<http://www.mozaik.de>
e-mail: info@mozaik.de

