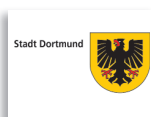




Ergebnisdokumentation  
Vielfalt in der Metropole Ruhr

# Zukunftsbilder.Zukunftschancen

September 2011



## Impressum

Herausgeberin:

**Städtekooperation Integration.Interkommunal**

Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen,  
Mülheim an der Ruhr, Oberhausen

**Redaktionelle Bearbeitung:** Iris Kaplan-Meys, Ulrich Schmitz

**Mitwirkung:** IKU GmbH (Jürgen Anton und Joachim Lück)

Peters & Helbig GmbH (Axel Jürgens, Peter Helbig)

**Grafiken / Gestaltung:** Axel Jürgens (Peters & Helbig GmbH)

**Druck:** Druckhaus Duisburg OMD GmbH, September 2011

Ein Teil der Auflage wurde gesponsert von PETERS & HELBIG GmbH, Essen.

Weitere Informationen unter [www.integration-interkommunal.net](http://www.integration-interkommunal.net)

### **Kontakte zur Städtekooperation Integration.Interkommunal**

Stadt Bochum, Ulrich Schmitz, 0234/ 910-1859

Stadt Dortmund, Reyhan Güntürk, 0231 / 50-27247

Stadt Duisburg, Jutta Wagner, 0203 / 283-6920

Stadt Essen, Iris Kaplan-Meys, 0201 / 8328-406

Stadt Gelsenkirchen, Dagmar Eckart, 0209 / 169 8562

Stadt Mülheim an der Ruhr, Iris Hofmann, 0208 / 45 51 531

Stadt Oberhausen, Jeldrik Stein, 0208 / 82 59 042



# Inhalt

---

	<b>Einleitung</b> .....	5
1.	<b>Die Demografie gibt die Richtung vor</b> .....	6
2.	<b>Nutzen von Interkultureller Öffnung und Diversity Management</b> .....	9
3.	<b>Zum Diskurs von Kommunen und Unternehmen</b> .....	11
4.	<b>Ergebnisse</b> .....	16
4.1	Thesen.....	17
4.2	Gemeinsame Ziele und Initiativen.....	18
4.3	Handlungsansätze.....	19
5.	<b>Literaturhinweise</b> .....	22
6.	<b>Beteiligte</b> .....	23



## Einleitung

„Die Metropole Ruhr ist ein technologisches, wirtschaftliches, wissenschaftliches und kulturelles Zentrum im Herzen Europas“, so beschreibt die Wirtschaftsförderung metropoleruhr<sup>1</sup> die Region mit ihren rund 5,3 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner. Viele dieser Menschen haben ihre Wurzeln außerhalb von Deutschland. Ihre Kinder stellen in vielen Kommunen annähernd die Hälfte aller jungen Menschen.

Es liegt nahe, Standortfragen unter dem Aspekt der zunehmenden Internationalisierung und demografischen Entwicklung mit Aspekten gelingender Integration und Potenzialnutzung zu verbinden. Die Gewinnung von Auszubildenden, von Nachwuchskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund aus und für die Region ist inzwischen eine Zukunftsfrage für den Wirtschaftsstandort. Gleichzeitig ist der Zugang zur Arbeitswelt und damit die Teilhabe am Gemeinwesen eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration.

Der Umgang mit Vielfalt, interkulturelles Denken und Handeln in Kommunen und Unternehmen und die interkulturelle Öffnung auf dem Arbeitsmarkt werden deshalb als gemeinschaftliche Herausforderungen verstanden.

Diesen Herausforderungen möchten die sieben Ruhrgebietsstädte der Städtekooperation INTEGRATION.INTERKOMMUNAL begegnen: Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen arbeiten seit 2008 zu den Themenfeldern „Integration“ und „interkulturelle Öffnung der Arbeitswelt“ zusammen. Sie entwickelten Standards für das Qualitätsmerkmal „Interkulturelle Kompetenz“ und Strategien zur Gewinnung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung.<sup>2</sup>

Im vergangenen Jahr haben die Städte den Diskurs mit weiteren Akteuren in der Region gesucht, um gemeinschaftlich Zukunftsbilder und Handlungsanforderungen für eine auf Vielfalt ausgerichtete Entwicklungsdynamik

<sup>1</sup> vergl. „Metropole Ruhr–Raum für Zukunft“, Wirtschaftsförderung metropoleruhr, 2008

<sup>2</sup> Ergebnisse unter [www.integration-interkommunal.net](http://www.integration-interkommunal.net), Handlungsbuch „Vielfalt schafft Zukunft“.

herauszustellen.

Die Umsetzungsschritte wurden maßgeblich über das Förderprogramm „KOMM-IN“ des Landes Nordrhein–Westfalen gestützt.

Die Ergebnisse der Sondierungsgespräche mit ausgewählten Personen in Form einer Interessenanalyse, von Workshops, persönlicher Ansprache und einer ergänzenden Recherche sind nachstehend zusammengefasst.

## 1. Die Demografie gibt die Richtung vor

Die künftigen Arbeitsmarktbedingungen fordern von Arbeitnehmenden und der Wirtschaft gemeinsam die Herausforderungen anzunehmen. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) als Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit prognostiziert unter dem Titel „Die Demografie gibt die Richtung vor“<sup>3</sup> folgendes Arbeits–Markt–Szenario:

Nach der Arbeitsmarktbilanz bis 2025 schrumpft das Erwerbspotenzial von 2010 bis 2020 um 1,9 Mio. und bis 2025 um weitere 1,7 Mio, wie die folgende Grafik zeigt.

Gesamtwirtschaftliche Entwicklung – Ergebnisse der Modellrechnungen bis 2025				
Ausgewählte Arbeitsmarktgrößen				
	2010	2015	2020	2025
Erwerbspersonenpotenzial im Mio. Personen	44,7	44,1	42,8	41,1
Erwerbstätige in Mio. Personen	39,8	40,2	40,2	39,7
Arbeitnehmer in Mio. Personen	35,4	35,7	35,7	35,2
Erwerbstätigenquote in %	77,3	81,3	83,6	86,5
Arbeitsvolumen der Arbeitnehmer in Mrd. Std.	46,7	47,2	47,7	47,7
Jahresarbeitszeit der Arbeitnehmer in Std.	1.318	1.321	1.334	1.354

Abbildung 1: Ergebnisse der Modellrechnung nach ausgewählten Arbeitsmarktgrößen

<sup>3</sup> vergl. IAB Bericht „Die Demografie gibt die Richtung vor“, 12/2010

Wird die Erwerbsbeteiligung von Frauen, von Älteren und Zugewanderten in den Blick genommen, lässt sich folgendes Bild skizzieren:

- Obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen bis 2025 um 400.000 Frauen zunimmt, wird der erwartete Beitrag niedriger ausfallen, da viele Frauen Teilzeitbeschäftigte sind.
- Die Einführung der „Rente mit 67“ führt sukzessive zur Erhöhung der Erwerbsquote von Älteren und zu einem veränderten Erwerbsverhalten.
- Die Zuwanderung spielt eine Rolle, aber die Einflussfaktoren lassen sich kaum prognostizieren. Beobachtbar ist, dass der Trend zur Abwanderung größer ist als der Trend der Zuwanderung. So sind im Jahr 2008 lediglich 11.000 Ausländer/-innen zugezogen, dem stehen Nettofortzüge von Deutschen mit 67.000 Personen gegenüber.
- Berechnungen zeigen, dass eine Nettozuwanderung nach Deutschland von 300.000 Personen jährlich die demografische Komponente nicht ausgleichen kann.

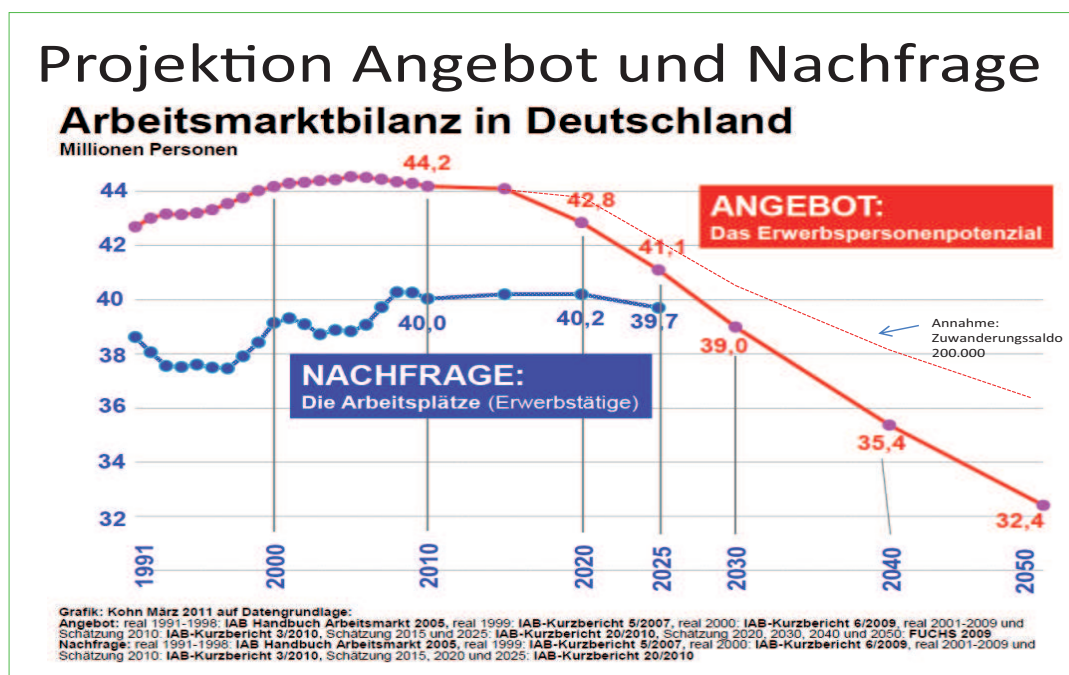


Abbildung 2: Arbeitsmarktbilanzen in Deutschland 1991 bis 2025

---

Insgesamt lässt sich unberücksichtigt der Differenzierung nach sektoralen Trends ablesen:

Die Unterbeschäftigung wird perspektivisch abnehmen, die Zahl der Erwerbstätigen stagniert – aber das Erwerbspersonenpotenzial ist stark rückläufig.

### Das Fazit<sup>4</sup> ist eindeutig:

Wenn bis 2015 *nachfragebedingt* und ab 2015 *demografiebedingt* die Unterbeschäftigung abnimmt, führt dies in Verbindung mit

- der abnehmenden Zahl von Schülerinnen und Schülern
- mit einem Stillstand der Bildungsentwicklung (auch in Unternehmen)

zu einem signifikanten Mangel an qualifizierten Arbeitskräften.

Die Verbindung zwischen dem demografischen Faktor Alter (weniger junge Menschen) und Vielfalt (mehr junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte) und der Arbeitsmarktentwicklung (prognostizierter Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, Abwanderungstendenzen) schließt zwangsläufig den Blick auf die schulische und berufliche Bildung (Bildungsgerechtigkeit) und Aspekte der Integration von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt ein.

Daraus lassen sich unter anderem folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- Potenziale von allen Schüler/-innen/Jugendlichen entdecken und konsequent fördern
- Potenziale von Migrant/-innen (Kindern) heben

---

<sup>4</sup> aus Vortrag Udo Glantschnig, Agentur für Arbeit Bochum, Fachforum „Vielfalt als Chance für Kommunen und Unternehmen“, 26. Nov. 2010



- 
- Migrantenpotenziale (z.B. Mehrsprachigkeit, Kulturkompetenz, Auslandserfahrung) als mittelbare Vorteile für Unternehmen erschließen,
  - „Vielfalt“ als Philosophie und im Kundenservice von modernen Unternehmen und Kommunen etablieren.

## 2. Nutzen von Interkultureller Öffnung und Diversity-Management

Das Personalmanagement großer Unternehmen und öffentlicher Verwaltungen nutzt zunehmend Konzepte wie „Interkulturelle Öffnung“, „Diversity Management“ oder „Global Competence“, um sich internationaler aufzustellen und eine Organisationskultur der Vielfalt zu etablieren.

**Interkulturelle Öffnung** wird als ein kontinuierlicher Prozess von Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung verstanden.

Entstanden aus der kritischen Reflexion der Ausländersozialarbeit und der Frage nach der Verantwortung von Einrichtungen der Regelversorgung hat in den 80er Jahren das Bestreben nach interkultureller Öffnung von Dienstleistungen und Organisationen seinen Anfang genommen. Mit der Öffnung der Sozialen Dienste für alle Bevölkerungsgruppen (Aufhebung des Nationalitätenprinzips) wurde die Interkulturelle Öffnung institutionalisiert und ein Umdenken eingeleitet.

Heute verwendet man den Begriff der Interkulturellen Öffnung (IKÖ) u.a. als Entwicklungsprozess für eine kundenorientierte – auf die Vielfalt der (Stadt)Bevölkerung ausgerichtete – Strategie in Unternehmen, Einrichtungen oder Organisationen, die Zugänge für Kundenkreise, Arbeitnehmer/-innen oder auch ausländische Wirtschaftspartner ermöglicht und sich durch interkulturelle Kompetenz in der Mitarbeiterschaft auszeichnet.

---

Die Städtekooperation INTEGRATION.INTERKOMMUNAL hat sich diesbezüglich mit dem im Jahr 2010 geschlossenen Kontrakt „Interkulturelle Städteregion Ruhr“ selbst in die Pflicht genommen.

Hier heißt es: „Wir möchten, dass:

- Interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal in der Verwaltung, insbesondere im Personalmanagement, verankert wird und in die Kriterien für Personalauswahl und Personalentwicklung einfließt.
- der Anteil der Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte langfristig ihrem Anteil an der Stadtbevölkerung entspricht.“

**Diversität**, die Eindeutschung des Begriffs <Diversity> umfasst weit mehr als die traditionelle Politik für Minderheiten.<sup>5</sup>

Basierend auf Entwicklungsprozessen in den USA zielte in den 70er Jahren das Verständnis von Diversität noch hauptsächlich auf Minderheitengruppen und Frauen unter dem Fokus der Diskriminierung am Arbeitsplatz. Heute sind die Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten aller Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit und Vielfalt in den Vordergrund gerückt.

Mit Diversity Management wird der aktive und strategische Umgang von Unternehmen und Gesellschaft mit der eigenen Vielfalt verbunden. Die Wertschätzung der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird dabei zu einer Grundlage der Personalstrategie und Organisationsentwicklung.

Die Bezeichnung **Diversity-Management** beschreibt die gezielte Wahrnehmung und das bewusste Wertschätzen und Nutzen von Unterschieden, um Vorurteile und eindimensionales Denken zu verringern, Innovation und Produktivität zu fördern und somit bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen.<sup>6</sup>

---

5 vergl. Diversität gestalten, Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele, Bertelsmann Stiftung 2011

6 aus Vortrag Jürgen Schlicher, Diversity works, Fachforum: „Vielfalt als Chance für Kommunen und Unternehmen, 26. November 2010.

---

Dabei verspricht der angestrebte Entwicklungsprozess echte Vorteile:

- eine erhöhte Kunden- bzw. Bürgernähe
- die Wahrung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung
- den Abbau ethnisierender Tendenzen durch „Spezialdienste“
- die Bindung und Gewinnung von Beschäftigten
- die Einbeziehung vielfältiger Sichtweisen und kreativer Herangehensweisen durch heterogene Teambildung
- die Schaffung einer positiven Gesamtatmosphäre bzw. eines besseren Betriebsklimas
- Kostensenkung durch leistungsfähigere Unternehmen und Verwaltungen
- Moderne Verwaltungen als eine Form des Standortvorteils
- Imagebeitrag für die Region

### 3. Zum Diskurs von Kommunen und Unternehmen

---

Die gesellschaftlichen Herausforderungen für die Metropole Ruhr meistern wir nicht alleine. Es liegt nahe, die Gestaltungskraft verschiedener Akteure zu bündeln, um Synergien herzustellen.

Unter der Überschrift „Vielfalt in der Metropole Ruhr, Zukunftsbilder – Zukunftschancen“ hat die Städtekooperation den Diskurs mit Unternehmen gesucht, um die jeweiligen Interessen und Ideen und eine Grundlage für gemeinsame Handlungsinitiativen herauszuarbeiten.

Zu den gesprächsleitenden Fragestellungen zählten:

- Welche Bedeutung hat das Thema „interkulturelle Öffnung“ in Ihrem Arbeitsumfeld?
- Welche Aufgaben ergeben sich für Kommunen, Unternehmen und andere Akteure im Bereich Personalmanagement, um den Arbeitsmarkt interkulturell zu öffnen?

- 
- Welche Themen bzw. Handlungsfelder müssen bevorzugt angepackt bzw. bearbeitet werden?
  - Welche Themen sind dabei für Sie persönlich am Wichtigsten?
  - Welche Chancen und Wirkungen sehen Sie durch eine interkulturelle Öffnung?
  - Welche Verantwortlichkeiten sehen Sie bei den Kommunen, der Wirtschaft und anderen Akteuren bei der interkulturellen Öffnung auf dem Arbeitsmarkt?
  - Welche Akteure sind „auf dem Spielfeld“? Welche müssen noch eingebunden werden?
  - Wie kann das geschehen und durch wen?
  - Welchen Nutzen erwarten Sie von einer engeren Kooperation zwischen Kommunen, Wirtschaft und weiteren Akteuren
    - ... für die Kommunen?
    - ... für die Wirtschaft?
    - ... für die weiteren Akteure?
    - ... für die „Kunden“ (Bevölkerung)?
    - ... für die Integration und interkulturelle Öffnung auf dem Arbeitsmarkt?
  - Sehen Sie Risiken?
  - Wie kann Integration und Talentförderung auf dem Arbeitsmarkt gelingen?

Aus den Einzelgesprächen und dem Austausch in zwei gemeinsamen Workshops<sup>7</sup> haben sich als Grundlage für einen weiterführenden Diskurs wesentliche Aspekte heraus kristallisiert:

## Gemeinsame Schnittmenge der Ebenen und Akteure suchen

Die unterschiedlichen Akteure schauen aus verschiedenen Blickwinkeln bzw. institutionellen Aufgabenstellungen auf das Themenfeld. Die Interessenlagen

---

<sup>7</sup> siehe Liste der Beteiligten unter Punkt 6

---

reichen von dem Wunsch nach genereller struktureller Veränderung und dem Anliegen, Diversity Management stärker in den Blick kleiner und mittelständischer Unternehmen zu rücken, von der Förderung der Fähigkeit zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben und dem schnellen Lösen konkreter Problemlagen vor Ort, bis hin zu der Förderung vorhandener Potenziale von „klein auf“ und Strategien der Personalentwicklung im eigenen Unternehmen.

Diese unterschiedlichen Anforderungen widersprechen sich nicht, sie bringen lediglich die unterschiedlichen Sichtweisen unterschiedlicher Interessen zum Ausdruck. In der angestrebten Zusammenarbeit stellt sich die Aufgabe, die gemeinsame Schnittmenge herauszuarbeiten.

Ein gemeinsames Ziel der unterschiedlichen Akteure kann die Abkehr von der Praxis des ‚nachgelagerten Reparaturbetriebes‘ sein, d.h. stattdessen die Orientierung auf mittel- und langfristig erreichbare Ergebnisse.

## Grundlagenarbeit statt „Projektitis“

Während große Einigkeit bei der Analyse zur Notwendigkeit der Integration auf dem Arbeitsmarkt besteht, zeigt sich ein unterschiedlicher Kenntnisstand über die tatsächlichen Herausforderungen und mögliche Vorgehensweisen. International tätige Unternehmen haben den kleinen und mittelständischen Betrieben (KMUs) und den Kommunen gegenüber Erfahrungswerte in der Umsetzung von Kompetenzkonzepten und dem Gewinn multikultureller Teams voraus. Die Verbreitung guter Beispiele, die das Thema aus der Praxis heraus konkretisieren und Handlungsanleitungen bieten, kann hilfreiche Anstöße vermitteln.

Als weniger hilfreich wird die vorherrschende „Projektitis“ (viele Einzelprojekte ohne konzeptionelle Verknüpfung) betrachtet, die über alle Kreise hinweg eher als ineffektiv und ineffizient beurteilt wird. Anstelle weiterer Einzelaktionen besteht der Wunsch nach grundlegender Aufarbeitung und Veränderung, die sich letztendlich auch an nachvollziehbaren Ergebnissen messen lassen soll.

---

## Statt neuer Netzwerke auf strukturelle Veränderungen hinwirken

Das Bild der Akteurs-Beziehungen zeigt ein vielfältiges, geradezu unüberschaubares Geflecht von Aktiven, Aktivitäten und Netzwerken. „Irgendwie“ scheinen viele eingebunden und der Eindruck, dass dabei ein selbstreferentielles (auf sich selbst bezogenes) System entstanden ist, wird immer wieder bekräftigt.

In der Zusammenarbeit gilt es, genau diesen Eindruck zu vermeiden und nicht das nächste Netzwerk zum Handlungsgegenstand zu machen. Praktische, nachvollziehbare Schritte und Aktionen sind notwendig, die neue Wege des Zugangs zu Akteuren und Zielgruppen finden und auf strukturelle Veränderungen hinwirken.

## Auf den Perspektivenwechsel setzen

Die gesellschaftspolitische Diskussion über Integration und Integration auf dem Arbeitsmarkt ist oft mit Negativbetrachtungen verbunden. Positive Anknüpfungspunkte und der Blick auf kulturelle Vielfalt als Bereicherung sind noch selten, Potenziale bleiben unter dem Diktat der „Problemwahrnehmung“ verdeckt oder wandern ab und gehen dem deutschen Arbeitsmarkt verloren.

Ohne Probleme und Herausforderungen zu ignorieren, soll die Sicht auf Potenziale und Talente zukünftig mehr im Vordergrund stehen. Der damit verbundene Perspektivenwechsel von ‚Integration als Problemfeld‘ zu ‚Integration als Wettbewerbsvorteil‘ kann wesentlich zu einer öffentlichen Anerkennung der Chancen von Vielfalt und zu einer offenen Haltung der Akteure beitragen.

---

## Auf Risiken achten

Neue Anstöße eröffnen neue Wege, bergen aber auch Risiken. Bezogen auf den angestrebten Diskurs zwischen Kommunen und Unternehmen ist zu berücksichtigen,

- dass bereits eine Reihe von Kooperationszusammenhängen bestehen,
- dass Bestehendes nicht wiederholt wird, sondern das Augenmerk auf die Verfolgung klarer Perspektiven und (Teil)ziele gerichtet wird,
- die Akteure eine gemeinsame Sprache finden,
- dass auf gegenseitige Schuldzuweisungen (z.B. Versäumnisse) verzichtet wird, um die Bereitschaft der Mitwirkung zu erhalten.

Ein möglicherweise bereits längeres Engagement einiger Akteure in der Gesamthematik birgt die Gefahr des thematischen Überdrusses. Umso wichtiger ist es, den möglichen Nutzen des Zusammenwirkens zu kommunizieren und die Möglichkeiten des interkommunalen Handelns für die Region herauszustellen.

Um weitere Türen zu öffnen und der Debatte neue Impulse zu geben, ist eine deutliche Positionierung der Kommunen notwendig. Die Risiken der Stigmatisierung von Migrantinnen und Migranten als Quoten (analog der Debatte um das Gender Mainstreaming) und auch des möglichen aufkommenden Neids anderer Bevölkerungsgruppen müssen beachtet werden. Der gefühlten Bevorzugung kann mit dem Fokus auf *alle* Potenziale unter Würdigung der individuellen Unterschiede und Argumenten zum beiderseitigen Nutzen entgegengewirkt werden.

## 4. Ergebnisse

---

Im Rahmen des halbjährigen Diskurses zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft und der Kommunen im Rahmen des Förderprogramms KOMM-IN der Landesregierung NRW wurden Anforderungen und Handlungsvorschläge für ein gemeinsames Vorgehen erörtert. Dabei haben sich im ersten Schritt zwei größere Themenfelder mit folgenden Stichworten herauskristallisiert:

### Personalmanagement (PM)

- kleinräumiger Support
- große Konzerne als Mentoren
- Interkulturelle Öffnung des Arbeitsmarktes
- bestehende Beratungsleistungen bündeln
- Charta der Vielfalt
- Öffentliches Bewusstsein
- Qualitätszirkel
- Unterstützung von KMUs
- Erfahrungsaustausch

### Kompetenzvermittlung in Bildung und Ausbildung

- Bildungskette
- Bildungsübergänge
- Bildungspatenschaften
- (Nach)qualifizierung
- Masterplan Bildung Ruhr

Im zweiten Schritt wurden über Fachforen mit den Schwerpunkten:

- Vielfalt als Chance für Unternehmen und Kommunen
- Integration und Bildung
- zukunftsorientiertes Personalmanagement

die Bereiche in Form von Thesen und Handlungsvorschlägen konkretisiert. Parallel dazu erarbeitete die Städtekooperation über ein Reflexionsseminar ein Basismodul „Umgang mit Vielfalt“<sup>8</sup>, das Kommunen und Unternehmen als gemeinsame Grundlage für Fort- und Weiterbildungen dienen kann.

---

<sup>8</sup> siehe: Basismodul zur interkulturellen Sensibilisierung „Umgang mit Vielfalt“, Veröffentlichung der Städtekooperation Integration. Interkommunal, Juli 2011



---

## 4.1 Thesen

- Bildung ist bedeutend für die Herstellung von Chancengerechtigkeit/ -gleichheit, aber nicht der Garant für gesellschaftliche Teilhabe.
- Voraussetzung für das Gelingen von Integration & Bildung ist die interkulturelle Öffnung von Systemen.
- Interkulturalität ist unverzichtbarer Qualitätsstandard.
- Wenn wir uns in der Konkurrenz zu anderen als Wirtschaftsmetropole behaupten wollen, dann ist eine enge, verbindliche Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Kommunen eine zentrale Grundvoraussetzung.
- Dazu brauchen wir einen gemeinsamen Konsens über den notwendigen Paradigmen-Wechsel in allen Bereichen der Gesellschaft.
- Wichtig ist
  - der Blick auf die Potenziale und Chancen aller Menschen, nicht auf die Defizite.
  - keine besondere Behandlung von Personen mit Migrationshintergrund, sehr wohl aber eine Berücksichtigung der vorhandenen Unterschiede.
  - die Überwindung der „Projektitis“.
- Die Kooperation von Kommunen und Wirtschaft zum Thema Integration muss konkret und verbindlich werden, um die notwendigen Synergien auf allen Ebenen (Land, Verbände, Vereine, Stiftungen etc.) herzustellen.
- Es kommt darauf an zu handeln – Wissen und Erkenntnisse liegen vor!

## 4.2 Gemeinsame Ziele und Initiativen

Aus den Diskursen in den Workshops und Arbeitsgruppen wurden gemeinsame Ziele von Wirtschaft und Kommunen formuliert auf den verschiedenen Ebenen wie z.B. normativ-politisch, strategisch und letztlich auch operativ. Hierbei handelt es sich um eine Sammlung der formulierten Ziele ohne eine weitere Priorisierung.

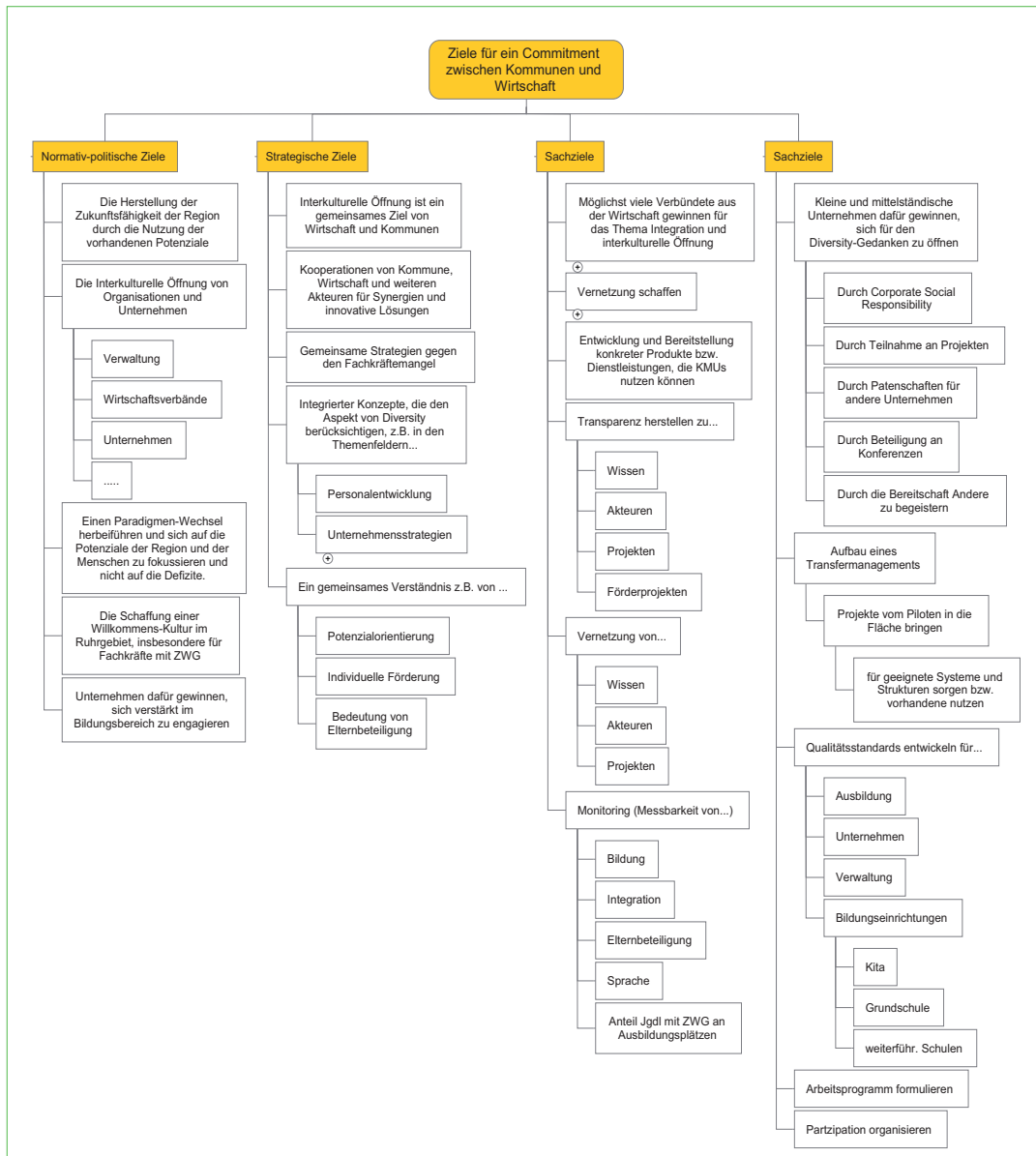


Abbildung 3: Mögliche Ziele für ein Zusammenwirken von Wirtschaft und Kommunen

## 4.3 Handlungsansätze

Auf Grundlage der Ziele, der Erfahrungen und bestehender Projektansätze wurden die verschiedenen möglichen Handlungsfelder und -ansätze diskutiert und gesammelt. Die beiden folgenden Grafiken beschreiben mögliche Optionen.

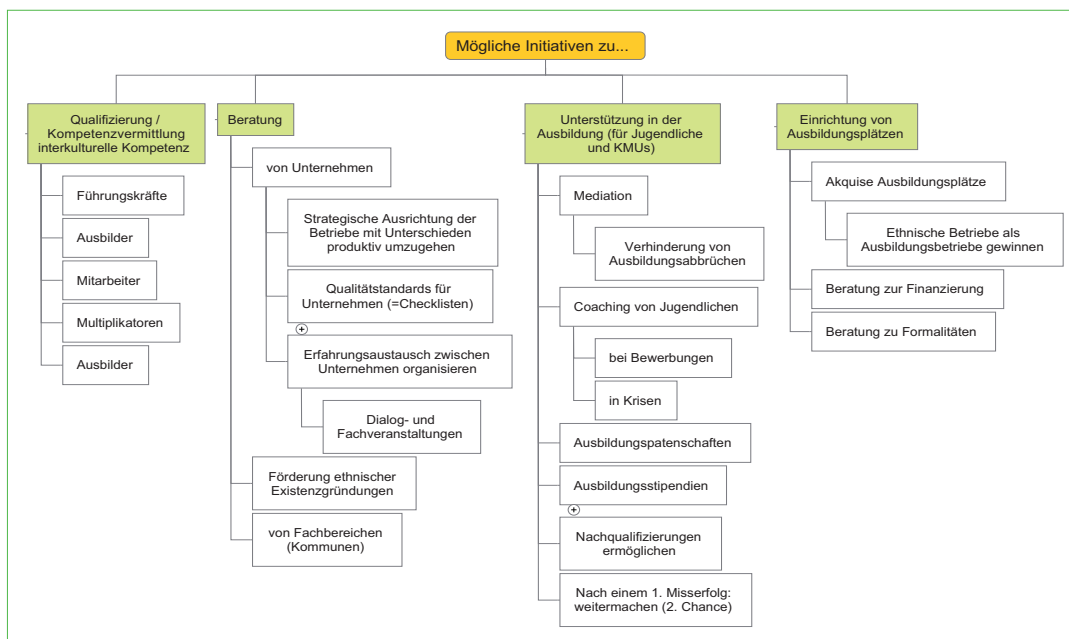
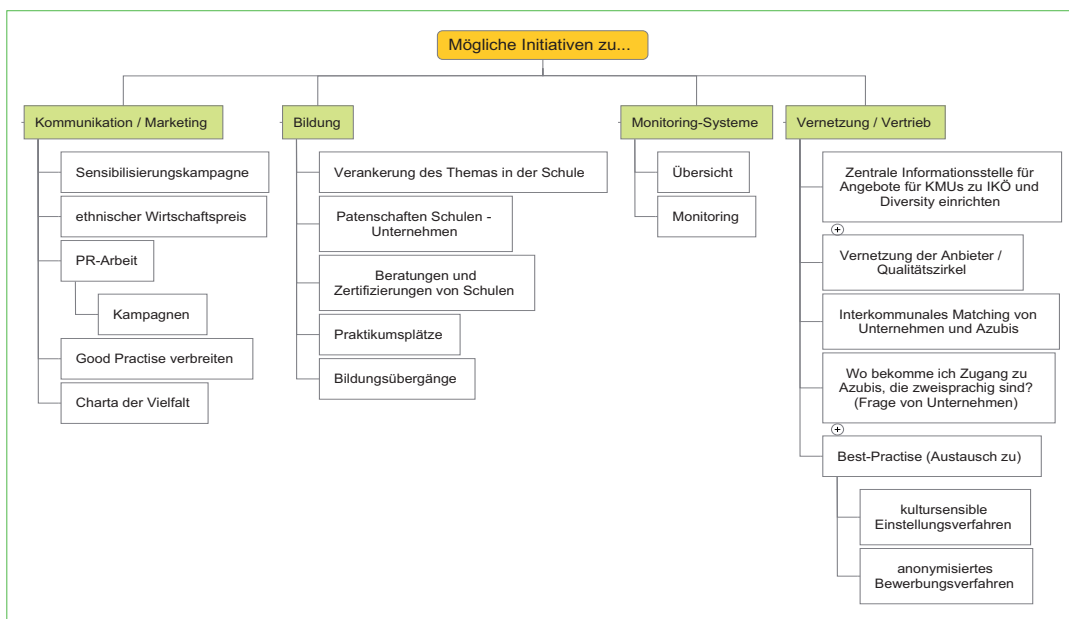


Abbildung 4 / Abbildung 5: Übersicht möglicher Handlungsansätze und Initiativen

Unter der Überschrift „Gemeinsame Initiativen für Wirtschaft und Kommunen“ trafen sich am 30. Juni 2011 vierzig Teilnehmende aus Kommunen, Wirtschaftsverbänden und Unternehmen zum 3. Interkommunalen Forum Integration, um Perspektiven für eine zukunftsfähige Personalentwicklung zu diskutieren.

Ziel war es, auf der Grundlage der Handlungsvorschläge (Abbildungen 4 und 5) Strategien der Umsetzung vorzuschlagen, zu bewerten und sich auf mögliche gemeinsame Initiativen zu verständigen.

Folgende mögliche Schwerpunkte wurden genannt und gewertet:

Rang	Name	Punkte
1	<b>Durchführung von Öffentlichkeitskampagnen, die den Fokus auf Potenziale, nicht auf Defizite legen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierungskampagnen in Institutionen, Kommunen und Unternehmen               <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Aktion „10 000 Begegnungen“: Unternehmen / Kommunen + Menschen mit Zuwanderungsgeschichte</li> </ul> </li> <li>• Infokampagne zum Thema Demografischer Wandel</li> <li>• Effektive, zielgruppengenaue Marketingstrategien durch WiFö, IHK, Handwerk etc.</li> </ul>	60
2	<b>Transparenz herstellen zu vorhandenen Angeboten, Wissen, Akteuren, Projekten etc.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung einer zentralen Informationsstelle zu Angeboten für Unternehmen</li> <li>• Willkommenszentrum Ruhr</li> </ul>	45
3	<b>Potenziale in der Region halten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hochqualifizierte</li> <li>• mit Unternehmen</li> </ul>	37
4	<b>PraktikantInnen-Börse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interkommunal!</li> </ul>	22
5	<b>Qualifizierung von Führungskräften, Ausbildern, Mitarbeitern etc. zu interkultureller Kompetenz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung von Betrieben zu interkultureller Öffnung und Diversity</li> </ul>	15
6	<b>Qualitätsstandart für Ausbildung und Unternehmen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Patenschaften</li> <li>• Unterstützung von Migranten-Unternehmen</li> </ul>	13
7	<b>Projektübersicht schaffen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Initiativen gibt es?</li> <li>• Klammer für Projektitis</li> </ul>	5
8	<b>Aufbau eines Transfermanagements</b> (vorbildliche Projekte bekannt machen und allen in geeigneter Form zur Verfügung stellen)	4
9	<b>Ausbildungsreife über Sport</b>	2

Abbildung 6: Mögliche Schwerpunkte

---

Mit dieser Wertung haben sich drei gemeinsame Arbeitsfelder herauskristallisiert:

- Durchführung von Öffentlichkeitskampagnen, die den Fokus auf Potenziale, nicht auf Defizite legen
- Transparenz zu vorhandenen Angeboten, Wissen, Akteuren, Projekten etc. herstellen
- Potenziale in der Region halten

Alle Ergebnisse einschließlich der definierten Arbeitsfelder stellen eine gute Basis für ein weiteres strategisches Vorgehen und die Entwicklung konkreter und praktischer Handlungsinitiativen für die Metropole Ruhr dar.



## 5. Literatur

---

Bahl, Anke (Hrsg.): Kompetenzen für die globale Wirtschaft. Begriffe – Erwartungen – Entwicklungsansätze. Bielefeld : Bertelsmann 2009.

Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): Diversität gestalten, Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele, Gütersloh 2011.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Die Demografie gibt die Richtung vor, Kurzbericht 12/2010, Nürnberg 2010.

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration (Hrsg.): Integration als Chance für Nordrhein-Westfalen und seine Kommunen, Duisburg 2007.

Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), Netzwerk „Integration durch Qualifizierung –IQ“ (Hrsg.): Interkulturelle Öffnung und Diversity, Düsseldorf 2007.

## 6. Beteiligte

---

Angel Alava-Pons (Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg mbH) • Jürgen Anton (IKU GmbH) • Heinz Altena (Stadt Oberhausen, Büro des Oberbürgermeisters) • Dirk Albrecht (Contilia GmbH) • Frank Artmeier (Wirtschaftsförderung Dortmund, Kooperationsstelle Arbeit und Region – Büro Nordstadt) • Volker Baran (SPD Dortmund) • Doreen Barzel (Stiftung Mercator) • Katja Bader (Stadt Mülheim an der Ruhr, Personal- und Organisationsamt) • Mark Becker (Uni Duisburg-Essen) • Andreas Bomheuer (Dezernent für Kultur, Integration und Sport Stadt Essen) • Dr. Manfred Beck (Stadtrat für Kultur, Bildung, Jugend und Sport Stadt Gelsenkirchen) • Mark Bagusch (bkp GbR Bochum) • Frank Bones (Stadt Oberhausen, Dezernat Familie, Bildung, Soziales) • Nurhan Dogruer-Rütten (Stadt Bochum, Integrationsbüro/RAA) • Wolfgang Draeger (Agentur für Arbeit Oberhausen) • Dagmar Eckart (Stadt Gelsenkirchen, Referat Erziehung und Bildung) • Lars Ehm (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) • Bora Ergin (Stadt Gelsenkirchen, Referat Erziehung und Bildung) • Ulrich Ernst (Stadt Mülheim an der Ruhr, Dezernat für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Sport) • Peter Engels (Wirtschaftsförderung Oberhausen GmbH) • Reinhard Frind (Stadt Oberhausen, Dezernent für Familie, Bildung und Soziales) • Udo Glantschnig (Agentur für Arbeit Bochum) • Sandra Gößmann (menerga GmbH) • Reyhan Güntürk (Stadt Dortmund, Migrations- und Integrationsagentur) • Dietmar Geißen (Teamleiter Markt & Integration Jobcenter Dortmund) • Dirk Grünewald (Industrie- und Handelskammer zu Essen) • Hans-Dieter Hoffmann-Bruhnken (Stadt Mülheim an der Ruhr, Amt für Stadtplanung, Bauaufsicht und Stadtentwicklung) • Ingolf Homberger (Rat der Stadt Essen) • Lisa Hümpfner (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) • Andrea Höber (Wirtschaftsförderung metropol Ruhr GmbH, Kreativwirtschaft, Bildung und Qualifizierung) • Petra Hoffmann (Agentur für Arbeit Duisburg) • Iris Hofmann (Stadt Mülheim an der Ruhr-Koordinierungsstelle Integration) • Berit Hullmann (Essener Unternehmensverband e.V.) • Fuat Inceoglu (Stadt Bochum – Integrationsbüro) • Ulrike Joschko (NRW Regionalagentur MEO) • Axel Jürgens (Peters & Helbig GmbH) • Olaf Kammer (Krumey & Gilles GmbH) • Iris Kaplan-Meys (Stadt Essen, RAA/Büro für interkulturelle Arbeit) • Jürgen Kaiser (Niederrheinische Industrie- und Handelskammer) • Gerda Kaßner (Stadt Essen, Gleichstellungsstelle) • Kirsten Kleinsimlinghaus (Sozialforschungsstelle Dortmund) • Jürgen Koch (Geschäftsführer Operativ

---

Arbeitsagentur Dortmund) • Julia Kreimeyer (Kompetenzzentrum Bildung Stiftung Mercator) • Peter Krumpholz (Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung e.V. an der Uni Duisburg Essen) • Christina Küppers (DEUS Der gute Schnitt) • Judith Kellerhoff (Stadt Mülheim an der Ruhr, Personal- und Organisationsamt) • Dr. Roland Kirchhof (pro Ruhrgebiet) • Ulrich Klingberg (Stadt Essen, Ausländerbehörde) • Christian Kommorofski (Text + Konzept AG) • Rolf König (Stadt Essen, Studieninstitut für kommunale Verwaltung) • Günter Lippke (Stadt Oberhausen, RAA) • Sabine Linneweber (Unternehmens- und Projektentwicklung Essener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (EVV)) • Hilmar Marsula (von Bohlen und Halbach GmbH Essen) • Herbert Marschall (Migranten - Unternehmen e.V.) • Hans Michaelson (IHK zu Essen) • Romana Milovic (UnternehmensService Ruhr-West für Mülheim an der Ruhr, Oberhausen, Duisburg und Essen) • Hubert Nagusch (Wirtschaftsförderung Dortmund, Kooperationsstelle Arbeit und Region) • Dr. Heidi Oberndorf (Kompetenzwerkstatt) • Leyla Özmal (Stadt Duisburg, Referat für Integration) • Birnur Öztürk (Petek e.V.) • Andreas Pamp (Stadt Bochum, Personal- und Organisationsamt) • Dr. Iselore Paschmann (Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaftsvereinigung e. V.) • Manfred Peukmann (SBB Dortmund GmbH) • Olaf Poch (Stadt Essen, Strategische Personalentwicklung) • Jörg Renner (Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung e.V. an der Uni Duisburg Essen) • Horst Rüsing (Friedrich Wilhelms-Hütte GmbH) • Jochen Sander (Essener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH) • Dr. Helmuth Schweitzer (Stadt Essen, RAA/Büro für interkulturelle Arbeit) • Jan-Alexander Scheideler (Mülheim & Business GmbH) • Ulrich Schmitz (Stadt Bochum, Integrationsbüro) • Jürgen Schlicher (Diversity Works) • Lothar Sieber (Pfeifer Drako Drahtseil GmbH & Co. KG) • Rüdiger Sondermann (USB Umweltservice Bochum GmbH) • Jeldrik Stein (Stadt Oberhausen, Büro für Chancengleichheit/Integrationsbüro) • Hermann Schulenkämper (Stadt Dortmund, Büro des Oberbürgermeisters) • Kai Thomaschewski (Handwerkskammer Dortmund, Ausbildungsberatung) • Yunus Ulusoy (Zentrum für Türkei Studien) • Jutta Wagner (Stadt Duisburg, Referat für Integration) • Ferdinand Walbaum (Siemens AG) • Thomas Westphal (Wirtschaftsförderung metropole Ruhr GmbH) • Andreas Weymann (St. Marien-Hospital) • Volker Wild (Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft) • Heinz Wisnitzer (Wirtschaftsförderung Oberhausen GmbH) • Naci Yildirim (Migranten-Unternehmen e.V.)

