

Dokumentation

8. Integrationskonferenz
der Stadt Mönchengladbach
vom 10. April 2019



Gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken
- Zukunft gestalten

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Veranstaltungsablauf.....	4
Einladung.....	5
Begrüßung Hans Wilhelm Reiners - Oberbürgermeister der Stadt Mönchengladbach.....	6
Impuls „Wer integriert wer?“ von Saloua Hayati und Sedik Salimi.....	8
Arbeitsgruppen.....	9
AG 1 - Integration sichtbar machen – Vernetzung von Migrant*innenorganisationen	9
AG 2 - Beispiele erfolgreicher Arbeitsmarktintegration, vorgestellt von Kund*innen des Jobcenters	11
AG 3 - Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	14
AG 4 - Strukturelle Herausforderungen bei der Senior*innenarbeit mit Zugewanderten.....	25
AG 5 - Bildungschancen für neuzugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene...	27
Markt der Möglichkeiten.....	38
Pressemitteilungen.....	40
Impressionen.....	42
Evaluationsbogen.....	44
Anlage 1 – PPP von Dr. Berse AG 3.....	45
Anlage 2 – PPP von Teresina Jeschka AG 3.....	56
Anlage 3 – PPP von Claudia Mazini AG 5.....	63

Vorwort

Liebe Mönchengladbacher*innen,

die Integration von Neuzugewanderten ist ein fortlaufender Prozess, der niemals abgeschlossen sein wird und der die Stadtgesellschaft immer wieder vor neue Herausforderungen stellt. Menschen suchen hier Sicherheit und/oder eine neue Perspektive. Darum richtet die Stadt Mönchengladbach jedes Jahr eine Integrationskonferenz aus.

Für die Menschen, die aus aller Welt zu uns kommen, ist es eine persönliche Herausforderung, sich in die neue Umgebung zu integrieren. Doch auch die Stadtgesellschaft steht vor einer Aufgabe, die alle betrifft: Wie gelingt ein gutes Zusammenleben? Nicht nur die Neuzugewanderten arbeiten daran, das neue Zuhause zur Heimat zu machen - viele Haupt- und Ehrenamtliche tragen erheblich dazu bei.

Die Konferenz soll allen Haupt- und Ehrenamtlichen und an der Integrationsarbeit Interessierten eine Plattform zum Austausch bieten, die interkulturelle Vielfalt in Mönchengladbach sichtbar machen und das gesamtgesellschaftliche Potenzial unserer Stadt verdeutlichen.

Vor allem aber wollen wir gemeinsam und fortwährend daran arbeiten, den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken.

Integration bleibt in Mönchengladbach ein zentrales Thema, denn hier leben Menschen aus vielen Kulturen miteinander. Mönchengladbach ist besonders, denn sie ist eine bipolare Stadt, die im Laufe der letzten Jahrzehnte immer weiter zusammengewachsen ist und schon deswegen besondere Voraussetzungen aufweist. Zusammenhalt ist ein großes Thema in dieser Stadt.

Mönchengladbach hat die Vision einer Stadtgesellschaft, in der Integration leicht möglich ist und in der Chancengleichheit, Respekt und Toleranz für alle gelebt wird.

Unsere Ziele:

- Wir wollen das Verantwortungsgefühl für die gemeinschaftliche Aufgabe der Integration Aller in die Stadtgesellschaft stärken und erhöhen
- Wir wollen die Partizipation und Vernetzung aller kommunalen Akteure
- Wir wollen Strukturen zur nachhaltigen Umsetzung und Weiterentwicklung schaffen
- Wir wollen Migrant*innenorganisationen unterstützen

Wir freuen uns, Ihnen die umfangreichen Ergebnisse und Anregungen der diesjährigen Integrationskonferenz vorlegen zu können und sind sehr an Ihren Reaktionen interessiert.

Mit herzlichen Grüßen

Marion Blinten
Michaela Morschhoven
Birte Schneider

Ihre Integrationsplanung

Veranstaltungsablauf

Gesamtmoderation Axel Tillmanns

16.00 Uhr	Einlass und Empfang
16:30 Uhr	Markt der Möglichkeiten
17:00 Uhr	Musikalischer Auftakt Francis Norman
17:05 Uhr	Begrüßung Hans Wilhelm Reiners, Oberbürgermeister Stadt Mönchengladbach
17:15 Uhr	Impuls zum Nach-, Mit- und Weiterdenken: „Wer integriert wer?“ Saloua Hayati und Sedik Salimi
17:30 Uhr	Arbeitsgruppen AG 1 - Integration sichtbar machen – Vernetzung von Migrant*innenorganisationen <i>Moderation: Wolfgang Riehn</i> AG 2 - Beispiele erfolgreicher Arbeitsmarktintegration, vorgestellt von Kund*innen des Jobcenters <i>Moderation: Bärbel Jungbluth und Bernd Meisterling-Riecks</i> AG 3 - Interkulturelle Öffnung der Verwaltung <i>Moderation: Hannah Wehrmann und Teresina Jeschka</i> AG 4 - Strukturelle Herausforderungen bei der Senior*innenarbeit mit Zugewanderten <i>Moderation: Maria Weihrauch und Ruth Stieglitz</i> AG 5 - Bildungschancen für neuzugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene <i>Moderation: Claudia Mazini, Patricia Mangold-Jütten, Anne Zervos und Claudia Falz</i>
19:15 Uhr	Pause und Markt der Möglichkeiten
19:25 Uhr	Präsentation der Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen
20.00 Uhr	Get together und Imbiss

Einladung

Sehr geehrte Damen und Herren,

in den vergangenen Jahren haben viele Menschen alleine oder gemeinsam in Gruppen oder Vereinen, bei öffentlichen und privaten Aktionen auf unterschiedlichste Weise dazu beigetragen, dass das Ankommen und Einleben von neuen Einwohner*innen in Mönchengladbach erfolgreich ist und bereits heimisch gewordene Menschen aktiv unterstützt werden. Unterschiedliche Ansätze, Strukturen und Arbeitsweisen wirken kontinuierlich auf die Weiterentwicklung eines guten Zusammenlebens ein.

Wichtig ist uns, dass alle Mönchengladbacher*innen die Möglichkeit erhalten, sich einzubringen und daran zu beteiligen.

Die weitere Abstimmung der örtlichen Integrationsarbeit und die kreative und nachhaltige Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts wollen wir gemeinsam mit Ihnen bei der 8. Mönchengladbacher Integrationskonferenz thematisieren.

Die Konferenz beginnt am

Mittwoch, den 10. April 2019, um 17:00 Uhr (Einlass ab 16:00 Uhr)
im Haus Erholung,
Johann-Peter-Boelling-Platz 1 (Abteiberg) in 41061 Mönchengladbach

und steht unter dem Motto:

„Gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken – Zukunft gestalten“.

Alle Interessierten sind ganz herzlich eingeladen, sich aktiv zu beteiligen. Wir freuen uns auf Ihre Ideen und Anregungen und darauf, Sie bei der Integrationskonferenz in Mönchengladbach begrüßen zu dürfen.

Bitte melden Sie sich mit dem beigefügten Anmeldebogen an. Sollte die Kapazität des Veranstaltungsortes überschritten werden, werden die Anmeldungen in der Reihenfolge ihres Eingangs berücksichtigt.

Sie erhalten keine Anmeldebestätigung und werden nur dann benachrichtigt, wenn Ihre Teilnahme nicht möglich sein sollte.

Mit freundlichen Grüßen

Hans Wilhelm Reiners
Oberbürgermeister

Marion Blinten
Integrationsbeauftragte

Hinweis:

Die Konferenz ist presseöffentlich. Die im Rahmen der Veranstaltung getätigten Äußerungen und erarbeiteten Ergebnisse werden dokumentiert und zu Zwecken der diesbezüglichen Öffentlichkeitsarbeit gespeichert und genutzt, dazu gehören auch Foto- und Filmaufnahmen.

Begrüßung Hans Wilhelm Reiners (Oberbürgermeister)

Es gilt das gesprochene Wort

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 8. Integrationskonferenz,

ich begrüße Sie herzlich hier im Haus Erholung. Diese Konferenz bietet allen Akteuren und Interessierten der Integrationsarbeit ein Podium zum Austausch. Ziel ist, die interkulturelle Vielfalt in Mönchengladbach aufzuzeigen und das Potenzial unserer Stadt zu verdeutlichen. Vor allem aber wollen wir gemeinsam daran arbeiten, den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken.

Driften die unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen zu weit auseinander, erzeugt das soziale Spannung. Und das ist der Nährboden für Vieles, was einer Stadt, was uns Menschen nicht gut tut: Ressentiments, Ängste, Abgrenzung und Abwertung bis hin zu verbalen und tätlichen Übergriffen.

Ich bin überzeugt, meine Damen und Herren, wir alle bilden heute eine starke Allianz gegen gesellschaftliche Ausgrenzung. Der Zusammenhalt innerhalb dieser Konferenz soll ein Symbol dafür sein. Integration ist ein Thema, das viele Bereiche betrifft und deshalb kann es auch nicht von einer Stelle allein aus forciert werden. Wir sind als Kommune mit unserem Drei-Säulen-Modell, das aus den Stabsstellen Integrationsplanung und Integrationsrat sowie Arbeitsstelle für interkulturelle Bildung und Integration zwar gut aufgestellt, doch wir können nur gemeinsam mit anderen Einrichtungen und gesellschaftlichen Bereichen, auch mit den Bürgerinnen und Bürgern, Integration mit Leben füllen.

Integration betrifft uns alle und ist Aufgabe der Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte. Das hat leider noch nicht jeder so ganz verstanden. Deshalb müssen wir an den unterschiedlichen Stellen dafür werben, unsere Positionen und Netzwerke, unser privates wie berufliches Umfeld dazu nutzen und es vorleben. Aus diesem Grunde freue ich mich sehr, dass heute hier zahlreiche Institutionen, Wohlfahrtsverbände, Kirchen, Vereine und Schulen wie auch Politik und Verwaltung zusammenkommen.

Auf Ihrer Agenda stehen wichtige Themen. In fünf Arbeitsgruppen befassen Sie sich im Laufe der nächsten knapp zwei Stunden intensiv mit unterschiedlichen Handlungsfeldern der städtischen Integrationsarbeit. Neben der Vernetzung von Migrantenorganisationen steht auch die interkulturelle Öffnung der Verwaltung im Fokus. Was diesen Aspekt betrifft, haben wir schon Fortschritte gemacht, doch wir können noch besser!

Sie diskutieren heute Bildungschancen für Jugendliche und junge Erwachsene sowie die Integration von Senioren mit Migrationshintergrund. Außerdem gibt es gute Beispiele erfolgreicher Arbeitsmarktintegration. Und zwar nicht in der Theorie, sondern ganz praktisch am Beispiel von Kunden des Jobcenters. Ich meine, das ist eine große thematische Bandbreite und eine sehr interessante dazu.

Herzlichen Dank an Marion Blinten und Michaela Morschhoven von der städtischen Stabsstelle Integration, bei denen die organisatorischen Fäden für diese Konferenz zusammenlaufen. Integration wird vor Ort umgesetzt, hier muss sie gelingen. Und deshalb muss sie gut organisiert sein. Deswegen sind Integrationskonferenzen überaus wichtig.

Meine Damen und Herren, wir alle wissen, dass wir es hier mit einem sehr, sehr komplexen Thema zu tun haben. Einen sogenannten Königsweg gibt es nicht. Vielmehr heißt es, ständig auf aktuelle Entwicklungen und Prozesse zu reagieren und gegebenenfalls bei den eigenen Maßnahmen nachzusteuern. Von entscheidender Bedeutung ist es, sich auszutauschen, über den Tellerrand zu schauen und Erfahrungen weiter zu geben.

Und Eines noch an diejenigen, die es betrifft: Vergessen Sie nicht die Europawahl am 26. Mai. Wir wissen es alle: Nicht in jedem Land ist es gesichert, dass jeder, der dazu berechtigt ist, seine gleichgewichtige Stimme abgeben kann, frei von Druck und Beeinflussung, geschützt vor staatlichem Einwirken und geheim. Vielen Dank.

Hans Wilhelm Reiners

Impuls „Wer integriert wer?“ Saloua Hayati und Sedik Salimi



Was bedeutet eigentlich Integration, ab wann ist man integriert und müssen wir vielleicht auch ein wenig integriert werden?



Als Mitbürger*in mit Migrationshintergrund hat man da nochmal einen anderen Blick auf das Thema und mit einem Perspektivenwechsel wollten wir aufzeigen, dass wir Deutsche vielleicht auch das ein oder andere von den Neuzugewanderten lernen können. In Zeiten von Multikulturalität und ethnischer Vielfalt sollte man offen sein für Neues und wer damit im Jahr 2019 noch Probleme hat, der sollte integriert werden!

Wir haben hier bewusst versucht zu provozieren, um zum Nachdenken anzuregen, denn im Grunde bedeutet Integration Vermittlung von Kulturen, nur wie soll dies gelingen, wenn man nicht auf Augenhöhe voneinander lernen kann.

Spontanität, Gelassenheit und der Sinn für Freiheit sind nur einige Beispiele für Dinge, die man von Neuzugewanderten lernen kann. Anstatt Vielfalt als Bereicherung zu nutzen, begrenzt man sich durch unbegründete Ängste. Um Ängste abzubauen veranstalten wir hierzu monatlich einen Länderabend, der über die Kulturen und das jeweilige Land der Neuzugewanderten aufklären soll.

Und wie soll Vermittlung von Kulturen gelingen ohne Vermittler*innen? Wir als Mitbürger*innen mit Migrationshintergrund wollen und müssen diese Vermittler*innen sein. Der Verein Start up in Germany e. V. mit Sitz in Mönchengladbach will sich genau dieser Aufgabe der Vermittlung widmen. Die heute Integrierten helfen bei der Integration der noch zu Integrierenden. Aus unserer Arbeit als Betreuer*innen in der Erstaufnahmeeinrichtung hier in Mönchengladbach spüren wir täglich den besonderen Zugang, den wir zu den Neuzugewanderten haben und wie wichtig unsere Vermittlungsarbeit ist.



Integration lässt sich nicht erzwingen, sondern setzt eine Bereitschaft voraus. Viele Geflüchtete sind sich der Erwartungshaltung der Gesellschaft gar nicht bewusst, zudem kommen viele aus totalitären Regimen o. ä., wo politische Teilhabe bzw. Engagement nicht nur nicht erwünscht ist, sondern sogar bestraft wird. Die Menschen sind also zur Passivität erzogen. Auch hier bedarf es an Vermittlungsarbeit, denn Integration bedeutet nicht nur das Erlernen der Sprache, sondern auch gesellschaftliche Teilhabe. Durch Aufklärung wollen wir gemeinsam mit der Kommune die Voraussetzung schaffen für eine nachhaltig erfolgreiche Integration.

Wir bedanken uns für die Einladung und blicken mit großer Vorfreude auf die nächste Integrationskonferenz.

Arbeitsgruppen

In den fünf Arbeitsgruppen wurden aktuelle Themen zu den Bereichen Vernetzung von Migrant*innenorganisationen, Beispiele erfolgreicher Arbeitsmarktintegration, interkulturelle Öffnung der Verwaltung, Senior*innenarbeit mit Zugewanderten und Bildungschancen für neuzugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene aufgegriffen. Der Austausch der Teilnehmenden und der Moderator*innen wurde protokolliert und die Ergebnisse noch im Rahmen der Veranstaltung allen Gästen präsentiert. Aus der daraus resultierenden Übersicht ergeben sich wichtige Informationen für die weitere Arbeit der Akteur*innen im Stadtgebiet. Die Dokumentation der Ergebnisse orientiert sich an den geführten Diskussionen und dem Input der Moderator*innen.

AG 1 – Integration sichtbar machen – Vernetzung von Migrant*innenorganisationen

Moderation: Wolfgang Riehn

1. Wolfgang Riehn über den VKI e.V.

2018 gegründet für den Bereich Mönchengladbach

Aktuell 16 Mitglieder

März 2019: Fertigstellung der Internetseite, Einrichtung von Räumlichkeiten

Ab 1. Mai 2019: Bistro für Veranstaltungen

Schulungen für Kinder finden schon statt

VKI e.V. ist Mitgründer des Landesverbandes Nemo und von Samo.fa

2. Vorsitzender samo.fa

2011 in Dortmund gegründet

Heute gibt es über 400 Migrant*innenorganisationen

Organisationen sollen sich trauen, Initiative zu zeigen und an die Öffentlichkeit zu gehen

Viele Organisationen kommen nicht zu dieser Art von Veranstaltungen, stellen aber hohe Anforderungen an Migrant*innenorganisationen

Möchte stärkere und engere Zusammenarbeit der Organisationen

3. Abdullah („Die Brücke“)

27 Jahre alt, vor 3,5 Jahren aus Syrien nach Deutschland gekommen, verheiratet, ein Kind

Das Wort „Flüchtling“ ist für ihn negativ besetzt, redet nicht gerne über dieses Thema

Menschen wissen nicht viel über Syrien und somit auch nicht, dass sie sich aktiv integrieren wollen

Seine Frau ist Deutsche → lebt mit zwei Kulturen

Es war anfangs schwer für ihn, möchte von beiden Kulturen die guten Dinge kombinieren

4. Khaled Abu Shammala

Kommt aus Palästina, von Beruf Apotheker

Ist seit 28 Jahren in Deutschland und seit 15 Jahren selbstständig

Er ist der Meinung, dass sowohl die Deutschen als auch Migrant*innen in die jeweils andere Kultur integriert werden müssen

Fordert Generationswechsel in den Behörden und der Politik aufgrund von Fehlverhalten in diesen Bereichen

Mehrheit der Menschen glaubt, dass das Beziehen von Sozialleistungen oder kriminelle Aktivitäten automatisch bedeuten, Betroffene seien nicht deutsch → Migrant*innen werden alle „in den gleichen Topf geworfen“

5. Diskussion über Notwendigkeit der Integration der Migrant*innen

Oberbürgermeister:

- falsche Vorgehensweise der Behörden kann nicht sofort geändert werden, er selbst muss auf seine Kolleg*innen einwirken
- bei den meisten Menschen gibt es im Umfeld jemanden mit Migrationshintergrund
- er hat das Gefühl, dass viele Deutsche so tun, als wäre das Thema und der Kontakt mit Migration sehr neu
- der Kontakt zu anderen Menschen muss geknüpft werden

Teilnehmerin 1:

Behörden sind in ihren Handlungen eingeschränkt und halten sich an Vorschriften
→ die Politik muss verändert werden

Teilnehmerin 2:

- ist verheiratet mit einem arabischen Mann und ist der Meinung, dass wenn man nicht zeigt, dass man der deutschen Sprache mächtig ist, man so behandelt wird, als wäre man erst seit zwei Wochen in Deutschland
- vielen Migrant*innen wird von den Behörden nicht gut genug geholfen, es wird also mehr Personal benötigt

Oberbürgermeister:

- Menschen müssen darüber nachdenken, wie es wäre, wenn die Rollen getauscht werden
- Menschen sind sehr lange mit Völkerwanderungen klargekommen

Khaled Abu Shammala:

Der Schlüssel ist die Sprache.

Mitarbeiterin Sozialamt:

Generationswechsel in den Behörden ist nötig, wir Deutschen sind in der mächtigen Position und müssen Verantwortung für die aktuelle Situation übernehmen

Abdullah:

sind die Migrant*innen, die schon länger in Deutschland leben, besser als diejenigen, die erst vor Kurzem gekommen sind?

Khaled Abu Shammala:

Er möchte keine Sonderbehandlung.

Fragen an ihn:

Was tut er für Deutschland? Was erwartet er von Deutschland?

Khaled Abu Shammala:

hat zwei Heimatländer, er wird nie vollständig ein Deutscher sein, er hält sich an die Gesetze und respektiert sie, er möchte ein ruhiges Leben vor allem für seine Kinder in Deutschland, er mag den Ausdruck „Migrationshintergrund“ nicht

AG 2 – Beispiele erfolgreicher Arbeitsmarktintegration, vorgestellt von Kund*innen des Jobcenters

Moderation: Bärbel Jungbluth und Bernd Meisterling-Riecks

1. Vorstellung der Inhalte im Plenum

Wir möchten auf der heutigen Integrationskonferenz Ihnen geflüchtete Menschen vorstellen, die es geschafft haben auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder auf bestem Wege dahin sind. Frau Eskef, Herr Jokhadar und Herr Alghali werden berichten, wie Ihnen die berufliche Integration gelungen ist, was ihnen geholfen hat, welche Hürden zu überwinden waren und warum es sich für sie gelohnt hat die Mühen auf sich zu nehmen. Wir wollen darüber mit Betroffenen reden, ob Spracherwerb, Qualifikation, Motivation, flankierende Unterstützungs- und passgenauen Förderangebote verschiedener Akteur*innen in dieser Stadt der Schlüssel zum Erfolg sind. Die Beispiele sollen Betroffenen aber auch ehrenamtlichen und professionellen Helfer*innen Mut machen nicht in der Unterstützung nachzulassen. Es lohnt sich, auch wenn alle einen langen Atem brauchen. Es erwartet Sie in unserer Arbeitsgruppe eine Unterhaltung mit interessanten Menschen.

2. Einführung mit Fakten/Daten

zur Personengruppe die aus den acht betrachteten außereuropäischen Herkunftsländern stammen: Syrien, Irak, Eritrea, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Iran

Geflüchtete Menschen bleiben häufiger als andere nach Integration in Arbeit auf SGB II Leistungen angewiesen (Befragungsergebnis IAB Okt. 18). Insg. sind 35% aller Integrationen (6.092 in 2018) bedarfsdeckend. Bei Geflüchteten sind es nur 25%.

In Mönchengladbach konnten im Jahr 2018, 720 Geflüchtete in Ausbildung oder Arbeit integriert werden im VJ waren es 443.

Die Nachhaltigkeitsquote nach einem Jahr beträgt 66,7%. Für Geflüchtete nicht separat ausgewiesen.

Für die Erwerbsaufnahmen im Befragungsjahr 2017 erweisen sich gute Deutschkenntnisse als entscheidender Erfolgsfaktor. (Befragungsergebnis IAB Okt. 18).

Des Weiteren zeigt sich, dass Frauen deutlich seltener eine Erwerbstätigkeit aufnehmen als Männer – und zwar unabhängig von Haushaltsstruktur, Bildungshintergrund oder früheren Erwerbserfahrungen. (Befragungsergebnis IAB Okt. 18).

Von 3.074 erwerbsfähigen geflüchteten Leistungsbezieher*innen sind 59,7% ohne nachgewiesenen Schulabschluss. 91,5% besitzen keine nachgewiesene abgeschlossene Berufsausbildung.

Von 859 erwerbsfähigen geflüchteten Leistungsbezieher*innen unter 25 Jahren sind 37,2% ohne nachgewiesenen Schulabschluss. Bei den unter 25-jährigen sind 99,2% ohne nachweisbaren Berufsabschluss.

72% der Geflüchteten beziehen seit mindestens zwei Jahren Leistungen nach dem SGB II.

Eine nachhaltige Integration am Arbeitsmarkt gelingt im Regelfall nach 3 bis 5 Jahren.

3. Gesprächsinhalte mit den Kund*innen (Kurzwiedergabe):

Wie und wann sind Sie nach Deutschland gekommen?

Die Kund*innen sind auf Grund der Krisensituation im Heimatland Syrien nach Deutschland gekommen.

Was haben Sie beruflich in Ihrem Heimatland gemacht?

Praktische berufliche Erfahrungen von 12 Jahren im KFZ Bereich waren vorhanden, jedoch auf Grund der unterschiedlichen Bildungssysteme in Deutschland nicht verwertbar.

Studienabschluss in Syrien wurde erworben und in einem langwierigen und kostspieligen Verfahren in Deutschland anerkannt.

Wie haben Sie in Deutschland persönlich und beruflich Fuß gefasst?

Nutzung aller sich bietenden Gelegenheiten mit Deutschen in Kontakt zu kommen über Vereine und am Arbeitsplatz, wobei viele Vorbehalte der Einheimischen als Hemmnis beschrieben wurden. Nutzung von Kontakten aus Integrationskursen.

Was hat Sie dabei unterstützt?

Sprache lernen, Qualifikationen erwerben, Berufsberatung, Jobcenter, Träger der beruflichen Bildung, Freunde.

Wie und als was haben Sie einen Arbeits- /Ausbildungsplatz gefunden?

Über Empfehlung durch Bekannte Praktika gefunden. Vermittlung einer Ausbildung durch Berufsberatung. Unterstützung im Anerkennungsverfahren eines Studiums durch das Jobcenter.

Ausbildung zum Mechatroniker, Studienabschluss als Biologe aus Syrien, Ausbildung zur Informatikerin

Welche Schwierigkeiten haben Sie gemeistert?

Zurechtfinden in der deutschen Bürokratie und in einem von Zertifikaten geprägten dualen Bildungssystem.

Behauptung als Frau in einer EDV-geprägten Männerwelt.

Was hätte Sie an Angeboten unterstützt und fehlt?

Stützunterricht in der Berufsschule.

Mehr finanzielle Unterstützung in der Ausbildung.

Was würden Sie geflüchteten Menschen, die in der gleichen Situation wie Sie sind/waren raten?

Mut sich auf das neue Leben positiv einzulassen.

Verfolgung eindeutiger Ziele.

Neben Spracherwerb, Eingliederung in die Gesellschaft und Kultur ohne die Herkunft zu verleugnen.

Nicht bis mittags schlafen.

Fragen aus dem Auditorium wurden beantwortet.

4. Bezüge zu Förderangeboten des Jobcenters und der Arbeitsagentur

Verfahren, Ansprechpartner*innen, Kostenübernahme der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Jeden Dienstag findet im Integration Point zugänglich für alle Menschen eine Anerkennungsberatung durch das IQ-Netzwerk statt.

Berufsausbildungsbeihilfe/Bafög

Leistungen aus dem Vermittlungsbudget (Fahrkosten, Bewerbungskosten...)

Einstiegsqualifizierung zur Vorbereitung der Aufnahme einer Ausbildung

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Praktika, Maßnahme bei einer*m Arbeitgeber*in

Berufswahltest/Berufsberatung

Publikation „Hilfe zur Arbeitsaufnahme“.

Sprachförderung in MG

AG 3 – Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Moderation: Hannah Wehrmann und Teresina Jeschka

1. Begrüßung

Begrüßung und Vorstellung der Arbeitsgruppe durch Teresina Jeschka und Hannah Wehrmann

2a. Input von Dr. Christoph Berse

Zunächst wurde ein kurzer Rückblick auf die migrationsgesellschaftliche Entwicklung in Deutschland und deren Herausforderungen gegeben. Die „Interkulturelle Öffnung“ gilt als Schlüsselbegriff für die „Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration“. Im Vortrag wurden unterschiedliche Handlungsebenen für deren Gestaltung benannt. Als Schlussfolgerung wird Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Querschnittsaufgabe vor allem für die Bereiche Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Kommunale Integrationszentren verstanden. (Ausführliche Informationen zum Vortrag s. Anlage 1 Power Point Präsentation von Dr. Berse)

2b. Input von Teresina Jeschka

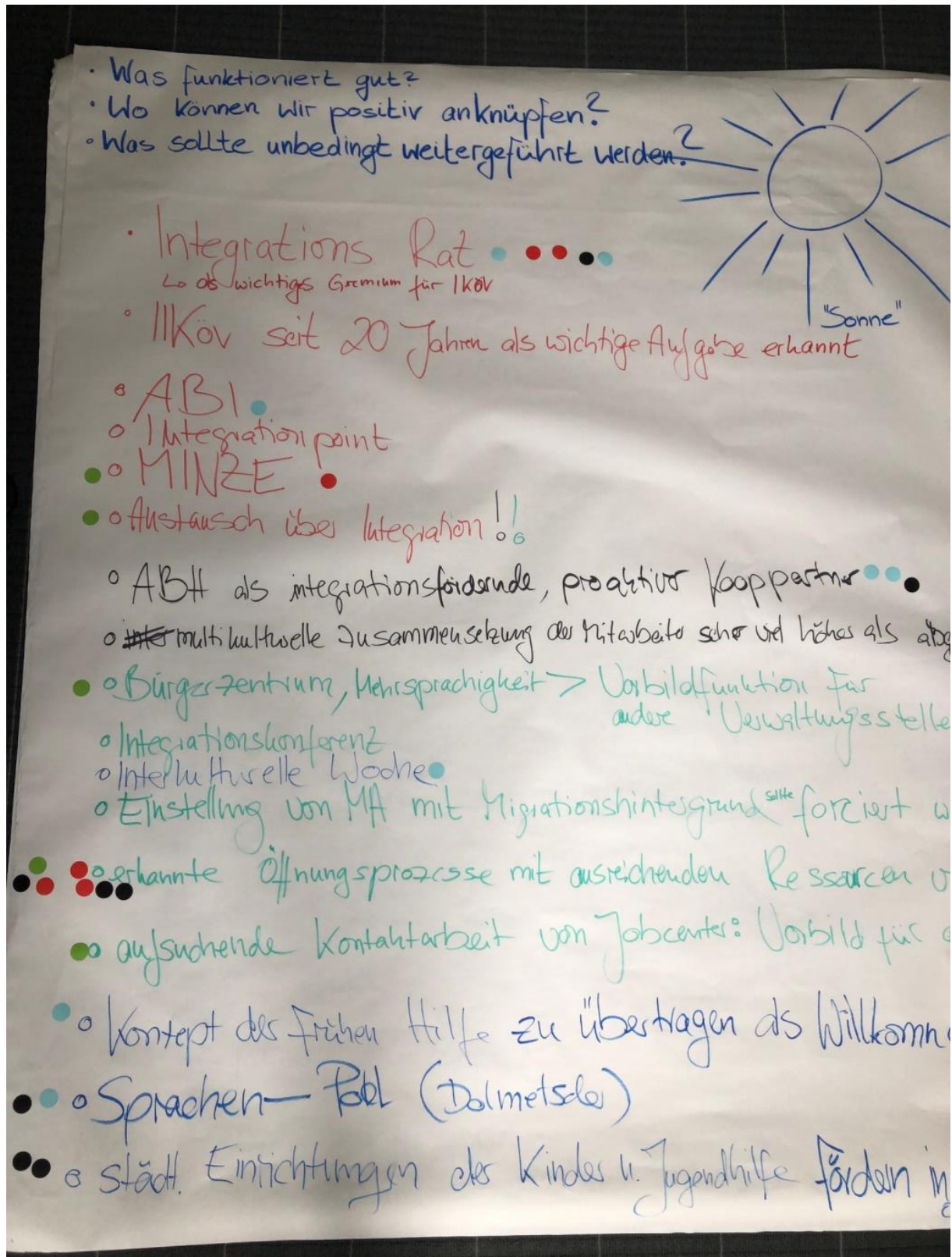
2012 hat der Rat der Stadt Mönchengladbach das Integrationskonzept beschlossen, welches das Ziel hat, eine Chancengleichheit für alle Bürger*innen der Stadt zu erreichen. Einen Teilaspekt dieses Konzeptes stellt das kommunale Handlungskonzept zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung dar. Auf Basis dieses Konzepts hat bspw. der Fachbereich Personalmanagement in den letzten Jahren viele verschiedene Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, um die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund aktiv weiter voranzutreiben. Indirekt und langfristig soll die Verwaltung dadurch auch auf ihrem Weg zu einer attraktiven Arbeitgeberin und Ausbilderin für Menschen mit Migrationshintergrund unterstützt werden, damit in Zukunft mehr Menschen mit Migrationshintergrund als Fachkräfte bei der Stadtverwaltung Mönchengladbach tätig sind. Im Rahmen des Vortrags wurde dahingehend das bereits bei der Stadtverwaltung Mönchengladbach Erreichte reflektiert und ein Überblick dazu gegeben, welche Maßnahmen die Stadt bereits unternommen bzw. umgesetzt hat sowie welche Maßnahmen geplant sind und ggf. kurzfristig umgesetzt werden sollen. Wesentliche Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Personalplanung und -entwicklung sind danach insbesondere die laufende Weiterbildung und Qualifizierung der Führungskräfte und aller Beschäftigten, die Entwicklung eines Kompetenzmodells, Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin sowie eine adressatengerechte Öffentlichkeitsarbeit. Inwieweit eine Erhöhung der Anzahl an Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund letztlich tatsächlich zu Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnissen führt, bleibt dem Prinzip der Bestenauslese vorbehalten und wird u.a. auch maßgeblich und langfristig von bildungspolitischen Maßnahmen abhängen. (Für ausführliche Informationen zum Vortrag siehe Anlage 2)

3. Zusammenfassung der Themen / Inhalte der Arbeitsgruppe

Anhand der „Klimakonferenz“-Methode wurden verschiedene Fragestellungen zum Stand der IKÖ in der Stadt Mönchengladbach diskutiert. Dabei hatten die Teilnehmer*innen in vier Kleingruppen von ca. 8-10 Personen jeweils ca. 10 Minuten Zeit sich aus jeder der vier folgenden Klima-Perspektiven dem Thema zu nähern. Folgende Fragestellungen verkörperten die gewählten Klimazonen:

Sonne:

Was funktioniert gut? Wo können wir positiv anknüpfen? Was sollte unbedingt weitergeführt werden?

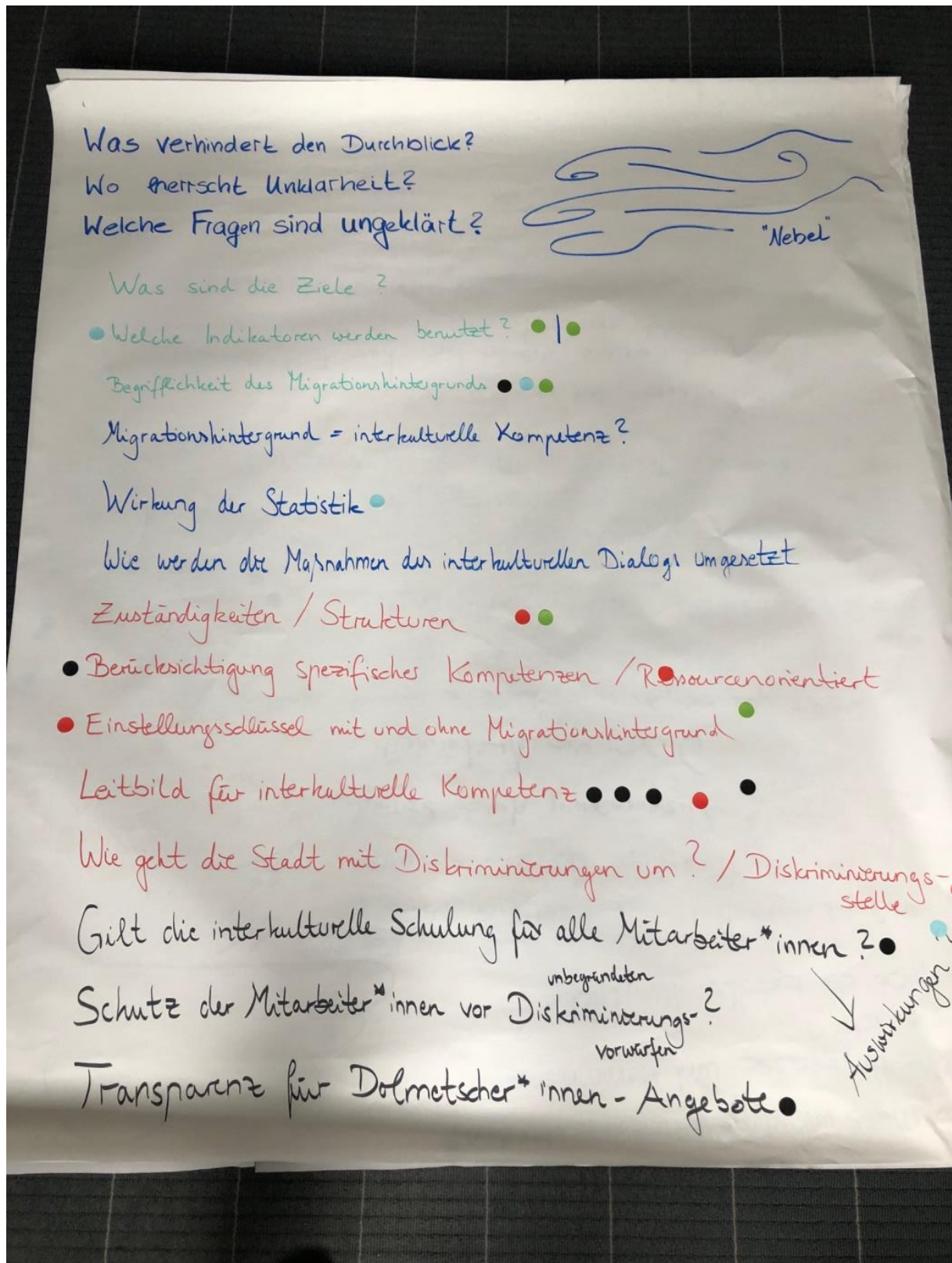


The image shows a piece of paper with handwritten notes in blue and red ink. At the top right, there is a simple drawing of a sun with rays, labeled "Sonne". The notes are organized into several bullet points, some of which are grouped with colored dots (red, blue, green, black). The text is written in a cursive, handwritten style.

- Was funktioniert gut?
- Wo können wir positiv anknüpfen?
- Was sollte unbedingt weitergeführt werden?
- Integrations Rat ● ● ● ● ●
↳ als wichtiges Gremium für IKÖV
- IKÖV seit 20 Jahren als wichtige Aufgabe erkannt
- ABI ●
- Integration point
- MINZE ●
- Austausch über Integration ● ●
- ABH als integrationsfördernde, proaktiver Kooperationspartner ● ● ●
- ~~multikulturelle~~ multikulturelle Zusammensetzung der Mitarbeiter sehr viel höher als abg
- Bürgerzentrum, Mehrsprachigkeit > Vorbildfunktion für andere Verwaltungsstelle
- Integrationskonferenz
- Interkulturelle Woche ●
- Einstellung von MA mit Migrationshintergrund ^{siehe} forciert w
- ● ● ● ● ● erkannte Öffnungsprozesse mit ausreichenden Ressourcen u
- ● ● aufsuchende Kontaktarbeit von Jobcenter: Vorbild für e
- ● ● Konzept der frühen Hilfe zu übertragen als Willkommen
- ● ● Sprachen-Pool (Dolmetscher)
- ● ● ● städt. Einrichtungen des Kindes u. Jugendhilfe fördern in

Nebel:

Was verhindert den Durchblick? Wo herrscht Unklarheit? Welche Fragen sind ungeklärt?



Was verhindert den Durchblick?
Wo herrscht Unklarheit?
Welche Fragen sind ungeklärt?

Was sind die Ziele?

- Welche Indikatoren werden benutzt? ● | ●
- Begrifflichkeit des Migrationshintergrunds ● ● ●
- Migrationshintergrund = interkulturelle Kompetenz?
- Wirkung der Statistik ●
- Wie werden die Maßnahmen des interkulturellen Dialogs umgesetzt
- Zuständigkeiten / Strukturen ● ●
- Berücksichtigung spezifischer Kompetenzen / Ressourcenorientiert ●
- Einstellungsschlüssel mit und ohne Migrationshintergrund ●
- Leitbild für interkulturelle Kompetenz ● ● ● ● ●
- Wie geht die Stadt mit Diskriminierungen um? / Diskriminierungsstelle ●
- Gilt die interkulturelle Schulung für alle Mitarbeiter*innen? ● ●
- Schutz der Mitarbeiter*innen vor ^{unbegründeten} Diskriminierungs-_{vorwürfen}? ●
- Transparenz für Dolmetscher*innen-Angebote ●

↓ Auswirkungen

"Nebel"

Gewitter:

Was muss unbedingt vermieden werden? Welche Hindernisse und Hemmnisse kenne ich? Wo gibt es bereits Konflikte?

• Was muss unbedingt vermieden werden?
• Welche Hindernisse und Hemmnisse kenne ich?
• Wo gibt es bereits Konflikte?

Vermeidung: Personalauswahl nach Namen
Positive Diskriminierung
Kein Austausch zwischen Trägern und Stadtverwaltung
Ausgrenzung durch Sprache
Daten von Ausländern
Nicht glauben, zu wissen, wie andere denken
Nicht laut oder „technisch“ sprechen

• • • • Verwaltung sollte Dienstleister sein • •

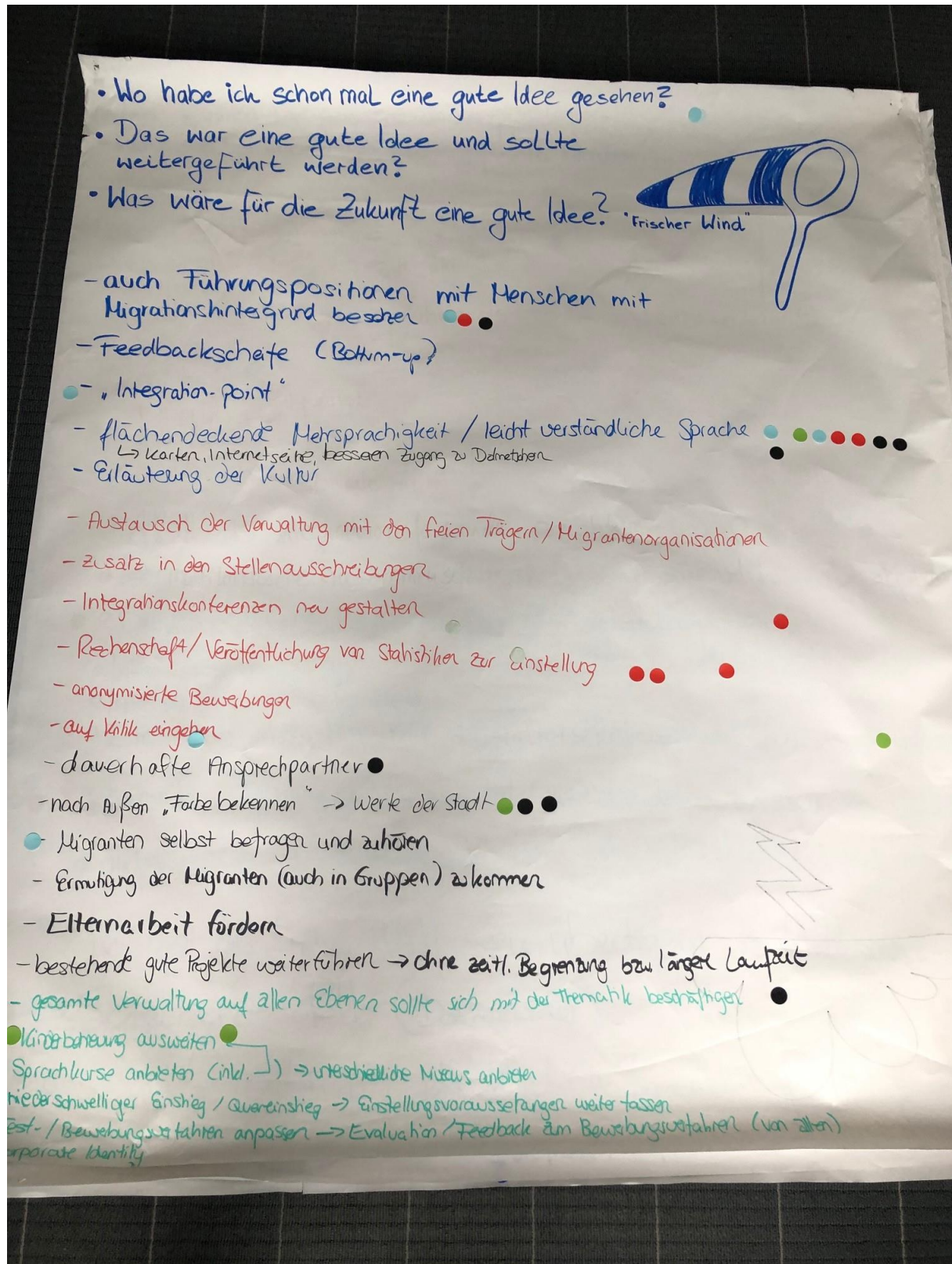
• • • • Sprachbarrieren beseitigen auch in Verantwortung der Verwaltung (Mehrsprachige Infos!) !
Kommunikation in einer dritten Sprache wird nicht akzeptiert.
Bittsteller, keine Kunden
• Spielfläche werden bei Kauf-Entscheidungen nicht genutzt
• • • • Logik der Verwaltung vs. Logik des Lebens
Nicht über Menschen, sondern mit ihnen sprechen

Forderung: Anti-Diskriminierungsstelle

„Gewitter“
Schulungen für alle Mitarbeiter
keine Beteiligung von Migrant*innenorganisation
Wahrnehmung des Potentials v. Menschen mit M.H. (Empowerment)

Frischer Wind:

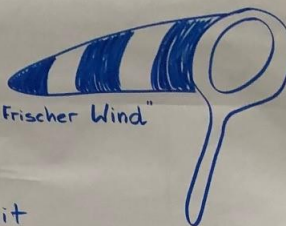
Wo habe ich schon mal eine gute Idee gesehen? Was war eine gute Idee und sollte weitergeführt werden? Was wäre für die Zukunft eine gute Idee?



• Wo habe ich schon mal eine gute Idee gesehen? •

• Das war eine gute Idee und sollte weitergeführt werden? •

• Was wäre für die Zukunft eine gute Idee? • "Frischer Wind"



- auch Führungspositionen mit Menschen mit Migrationshintergrund besetzen • • •

- Feedbackschleife (Bottom-up) •

• - „Integration-point“ •

- flächendeckende Mehrsprachigkeit / leicht verständliche Sprache • • • • • • • • • •
↳ Karten, Internetseite, besserer Zugang zu Dolmetschern

- Erläuterung der Kultur •

- Austausch der Verwaltung mit den freien Trägern / Migrantenorganisationen •

- Zusatz in den Stellenausschreibungen •

- Integrationskonferenzen neu gestalten •

- Rechenschaft / Veröffentlichung von Statistiken zur Einstellung • • • •

- anonymisierte Bewerbungen •

- auf Kritik eingehen •

- dauerhafte Ansprechpartner •

- nach außen „Farbe bekennen“ → Werte der Stadt • • •

• Migranten selbst befragen und zuhören •

- Ermöglichung der Migranten (auch in Gruppen) zu kommen •

- Elternarbeit fördern •

- bestehende gute Projekte weiterführen → ohne zeitl. Begrenzung bzw. länger Laufzeit •

- gesamte Verwaltung auf allen Ebenen sollte sich mit der Thematik beschäftigen •

• Kinderbetreuung ausweiten •

Sprachkurse anbieten (inkl. ...) → unterschiedliche Niveaus anbieten

niederschwelliger Einstieg / Quereinstieg → Einstellungsanforderungen weiter fassen

Est- / Bewerbungsverfahren anpassen → Evaluation / Feedback zum Bewerbungsverfahren (von allen)

Corporate Identity

4. Anregungen für das Integrationskonzept

Die zusammengetragenen Aussagen werden als Anregungen für die Fortschreibung des Integrationskonzeptes weitergegeben.

5. Offene Fragerunde / Abschlussrunde

Zum Abschluss hatten alle Teilnehmer*innen noch einmal die Möglichkeit an den Stellwänden / Klimazonen alle gesammelten Aussagen zu lesen und die ihnen wichtigste Aussage pro Stellwand mit einem Punkt zu bewerten. Hierdurch konnte ein Ranking der Aussagen erreicht werden.

Im Folgenden sind die protokollierten Aussagen aus den Klimazonen sortiert nach dem Ranking der Teilnehmer*innen. Im Ranking sollte jede*r Teilnehmer*in die zusammengetragenen Ideen, Aussagen und Beobachtungen abschließend mit jeweils einem Punkt pro Stellwand bewerten. Hierbei ergab sich folgende Priorisierung im Ganzen:

Sonne

Moderation: Stefani Schäfer

- erkannte Öffnungsprozesse mit ausreichend Ressourcen versorgen (9)
- Integrationsrat als wichtiges Gremium für IKÖV (5)
- ABH als integrationsfördernder aktiver Kooperationspartner (3)
- Sprachen-Pool (2)
- städtische Einrichtungen der Kinder und Jugendhilfe fördern im Rahmen der IKÖV (2)
- Minze (2)
- Bürgerzentrum, Mehrsprachigkeit
- Vorbildfunktion für andere Verwaltungsstellen (2)
- aufsuchende Kontaktarbeit vom Jobcenter Vorbild für andere ! (1)
- Konzept der frühen Hilfen zu übertragen als Willkommenskonzept (1)
- ABI (1)
- Austausch über Integration !! (1)
- multikulturelle Zusammensetzung der Mitarbeiter*innen sehr viel höher als abgebildet !
- Einstellung von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund sollte forciert werden
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung seit 20 Jahren als wichtige Aufgabe erkannt
- Integrationskonferenz
- Integration Point
- Interkulturelle Woche

Ergänzende Erörterung der Gruppenarbeiten an der Stellwand „Sonne“:

In allen Gruppen wurden neue Ideen und bestehende Beispiele in der Stadt MG diskutiert, die als gute Instrumente für eine voranschreitende IKÖV-Entwicklung dienen oder dienen könnten.

Auf struktureller Ebene wurde die Einrichtung verschiedener Institutionen als positive Zeichen für den IKÖV Prozess in MG bewertet. Die Einschätzung der TN, wie die genannten Institutionen diese Rolle im IKÖV Prozess im Einzelnen ausfüllen war hingegen recht uneinheitlich.

Auf personeller Ebene wurde die multikulturelle Personalzusammensetzung besser eingestuft, als dies anhand der Statistiken ablesbar ist, dennoch wurde die höhere Einstellung von MA mit Migrationsvorgeschichte als wichtiger Schritt im Hinblick auf den IKÖV-Prozess von allen Gruppen gesehen.

Auf prozessualer Ebene stand die interkulturell sensible Kundenorientierung von Behörden im Vordergrund. Diese wurde unter drei wesentlichen Gesichtspunkten anhand von Beispielen erörtert: Mehrsprachigkeit (Bsp. Bürgerzentrum, Einsatz von Sprachmittler*innen über den Sprachen-Pool) individuelle Kund*innenansprache (bsp. Jobcenter, Konzept der frühen Hilfe als Modell für ein entsprechendes Willkommenskonzept, ein Beispiel von proaktiver

Beratungsarbeit der Ausländerbehörde als wünschenswertes Selbstverständnis für die Behörde im Ganzen) sowie der Schulung von Mitarbeiter*innen im Umgang mit Interkulturalität und Integrationsbelangen.

Die abschließende Bewertung durch die individuelle Punktvergabe zeigte zudem, dass eine stabile Finanzierung der bewährten, laufende Projekten im IKÖV-Bereich eine entscheidende Rolle zugesprochen wird.

Gewitter

Moderation: Jochen Anderl-Breuer

- Verwaltung sollte Dienstleisterin sein (7)
- Sprachbarrieren beseitigen auch in Verantwortung der Verwaltung (mehrsprachige Infos) (6)
- Wahrnehmung des Potenzials von Menschen mit Migrationshintergrund (Empowerment) (5)
- Logik der Verwaltung vs. Logik des Lebens (4)
- keine Beteiligung von Migrant*innenorganisation (2)
- Vermeidung Personalauswahl nach Namen (1)
- Positive Diskriminierung (1)
- Spielräume werden bei Kann-Entscheidungen nicht genutzt (1)
- Schulungen für alle Mitarbeiter*innen (1)
- Ausgrenzung durch Sprache
- Duzen von Ausländer*innen
- nicht glauben zu wissen wie andere denken
- nicht laut oder „reduziert“ sprechen
- Kommunikation in einer dritten Sprache wird nicht akzeptiert
- Bittsteller keine Kunden
- nicht über Menschen sondern mit ihnen sprechen
- Forderung: Anti-Diskriminierungsstelle
- kein Austausch zwischen Träger*innen, die städtische Aufgaben übernehmen und Stadtverwaltung in Bezug auf Qualität

Ergänzende Erörterung der Gruppenarbeiten an der Stellwand „Gewitter“:

Hier ging es darum, bestehende Konflikte, Hindernisse und Barrieren zu benennen und auf die Vorgänge hinzuweisen, die unbedingt vermieden werden müssen.

Aus dem Teilnehmer*innenkreis wurde eine Reihe von persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierung in Mönchengladbach geschildert und eine Anti-Diskriminierungsstelle für die Stadt gefordert. Im Kern konzentrierten sich die Beiträge auf drei zentrale Inhalte:

- grundlegende Haltung: Die Verwaltung der Stadt zeigt im Kontakt mit Zugewanderten in vielen Fällen nicht das erwünschte Selbstverständnis als Dienstleisterin
- sprachliche Hindernisse: sprachliche Barrieren auch auf Seiten der Verwaltung behindern an vielen Stellen die erfolgreiche Integration
- Potenziale wahrnehmen: in der Breite äußerten die Teilnehmer*innen die Überzeugung, dass das große Potenzial zugewanderter Menschen nicht ausreichend wahrgenommen, wertgeschätzt und unterstützt wird.

Frischer Wind

Moderation: Christina Pesch

- flächendeckende Mehrsprachigkeit / leicht verständliche Sprache
- Karten, Internetseite, besserer Zugang zu Dolmetscher*innen (8)
- Kinderbetreuung ausweiten (4)
- auch Führungspositionen mit Menschen mit Migrationshintergrund besetzen (3)
- gesamte Verwaltung auf allen Ebenen sollte sich mit der Thematik beschäftigen (3)
- nach Außen ‚Farbe‘ bekennen > Werte der Stadt (3)
- Austausch der Verwaltung mit den freien Träger*innen / Migrant*innenorganisationen (2)
- Rechenschaft/ Veröffentlichung von Statistiken zur Einstellung (2)

- dauerhafte Ansprechpartner*innen (1)
- Sprachkurse anbieten (inklusive Kinderbetreuung) > unterschiedliche Niveaus anbieten (1)
- Integration Point (1)
- Migrant*innen selbst befragen und zuhören (1)
- Feedbackschleife (Bottom-Up)
- Erläuterungen der Kultur
- Ermutigung der Migrant*innen (auch in Gruppen) zu kommen
- Elternarbeit fördern
- bestehende gute Projekte weiterführen > ohne zeitliche Begrenzung bzw. längere Laufzeit
- niederschwelliger Einstieg/ Quereinstieg > Einstellungsvoraussetzungen weiterfassen
- Test - /Bewerbungsverfahren anpassen > Evaluation/ Feedback zum Bewerbungsverfahren (von allen)
- Corporate Identity
- Zusatz in den Stellenausschreibungen
- Integrationskonferenzen neu gestalten
- anonymisierte Bewerbungen
- auf Kritik eingehen

Ergänzende Erörterung der Gruppenarbeiten an der Stellwand „frischer Wind“:
 Bei der Klimazone „Frischer Wind“ ging es darum, dass die Teilnehmer*innen sich über gute Ideen hinsichtlich einer Interkulturellen Öffnung der Verwaltung austauschen.
 Im Mittelpunkt stand bei den TN insbesondere Sprachbarrieren abzubauen, das Verwaltungshandeln transparenter zu gestalten und durch eine bessere Vernetzung mit den Akteur*innen Migrant*innen den Zugang zur Stadtverwaltung zu erleichtern. Hierzu soll nach den TN v.a. die Mehrsprachigkeit (z.B. durch mehrsprachige Informationsmaterialien) und eine bürger*innenfreundlichere Sprache innerhalb der behördlichen Kommunikation sowie zielgruppengerechte Serviceangebote ausgeweitet werden. Außerdem wünschen sich die TN, dass die Verwaltung die Kinderbetreuung ausweitet, um den Integrationsprozess zu verbessern. Neben der Optimierung der Sprach- und Bildungsförderung war den TN überdies die Haltung der Verwaltung bzw. deren Wertebild besonders wichtig. So wurde gefordert, eine interkulturell orientierte Haltung innerhalb der gesamten Mitarbeiter*innenschaft zu verankern und diese nach Innen und Außen vorzuleben.

Nebel

Moderation: Manuela Franken

- Leitbild für interkulturelle Kompetenz (10)
- Welche Indikatoren werden benutzt? ! (3)
- Begrifflichkeit des Migrationshintergrunds (3)
- Gilt die interkulturelle Schulung für alle Mitarbeiter*innen? Auswirkungen? (2)
- Wie werden die Maßnahmen des interkulturellen Dialogs umgesetzt? (2)
- Zuständigkeiten/Strukturen (2)
- Berücksichtigung spezifischer Kompetenzen / ressourcenorientiert (2)
- Wie geht die Stadt mit Diskriminierungen um? / Diskriminierungsstelle (1)
- Schutz der Mitarbeiter*innen vor unbegründeten Diskriminierungsvorwürfen (1)
- Transparenz für Dolmetscher*innen-Angebote (1)
- Wirkung der Statistik (1)
- Einstellungsschlüssel mit und ohne Migrationshintergrund (1)
- Was sind die Ziele?
- Migrationshintergrund = interkulturelle Kompetenz

Ergänzende Erörterung der Gruppenarbeiten an der Stellwand „Nebel“:
 Bei der Klimazone Nebel wurde ein deutlicher Wunsch nach einem Leitbild für IKÖV in Mönchengladbach formuliert, um hierdurch eine Transparenz für entsprechende Zuständig-

keiten und Strukturen zu erreichen.

Hierbei ist eine Berücksichtigung spezifischer Kompetenzen der Bewerber*innen in Hinblick auf Ressourcenorientiertheit gewünscht. Ähnliche Unklarheiten herrschten hinsichtlich messbarer Indikatoren für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und welches die umfassenden Ziele hiervon sind.

Es ist gewünscht, den Einstellungsschlüssel von Mitarbeiter*innen mit und ohne Migrationshintergrund zu erfahren mit der damit verbundenen Auswirkung und den Handlungsbedarf aufgrund dieser erarbeiteten Statistik zu definieren.

Diskutiert wurde, ob ein Migrationshintergrund per se höhere interkulturelle Kompetenz mit sich bringt. Jedoch war die Feststellung des Migrationshintergrundes generell sehr umstritten innerhalb der Gruppen, da Kategorisierungen immer auch Benachteiligungen mit sich bringen können.

Unklar war einigen Teilnehmer*innen, ob die interkulturellen Schulungseinheiten für alle städtischen Mitarbeiter*innen verpflichtend angeboten werden und wie sich diese Kurse auswirken bzw. evaluiert werden. Ein grundlegendes Augenmerk besteht ebenfalls darin, wie die Maßnahmen des interkulturellen Dialogs umgesetzt werden.

Interessiert waren die Teilnehmer*innen gleichermaßen daran, wie die Stadt mit Diskriminierungen umgeht, ob eine Diskriminierungsstelle besteht und ob es einen Schutz der Mitarbeiter*innen vor unbegründeten Diskriminierungsvorwürfen gibt.

Abschließend wurde mehr Öffentlichkeit gewünscht bezüglich der Möglichkeit Dolmetscher*innen-Angebote kostenfrei wahrnehmen zu können.

6. Arbeitsergebnisse

Für die Vorstellung im Plenum wurden pro Klimazone die zwei Aussagen vorgestellt, die die meisten Punkte erzielt haben.

7. Ausblick zum Weiterarbeiten

Der FB 11 und die ABI werden die Anregungen und Ideen der Teilnehmer*innen bei der Erstellung von weiteren Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung berücksichtigen und zur entsprechenden Fortschreibung des Integrationskonzeptes bzw. des Konzeptes zur Interkulturellen Öffnung an die Integrationsplanung weitergeben.

Anlage 1 Power Point Präsentation von Dr. Berse

s. Seite 44

Input zur Interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung Mönchengladbach

Vortrag von Teresina Jeschka, kommissarische Fachbereichsleiterin Personalmanagement und Abteilungsleiterin Personalentwicklung und Ausbildungsmanagement

Ziel des vom Fachbereich Personalmanagement (FB 11) und der Arbeitsstelle für interkulturelle Bildung und Integration (ABI) moderierten Workshops war es, einen offenen Austausch mit den Workshop-Teilnehmer*innen zu erreichen, wie interkulturell geöffnet die Stadtverwaltung Mönchengladbach wahrgenommen wird, sowie Anregungen und Ideen der Teilnehmer*innen für die Zukunft zu erhalten.

Basierend auf dem Integrationskonzept für die Stadt Mönchengladbach hat die Stadt Mönchengladbach im Jahr 2012 im Handlungskonzept „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ Maßnahmen entwickelt, um die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund aktiv weiter voranzutreiben und dadurch eine Chancengleichheit für alle Bürger*innen dieser Stadt zu erreichen. Es geht somit darum, "interkulturelle Kompetenz" in den internen Strukturen der Verwaltung zu verankern und in das allgemeine Verwaltungshandeln wie Planung, Steuerung oder Außendarstellung zu integrieren.

Hierzu hat der Fachbereich Personalmanagement in den letzten Jahren bereits viele verschiedene Maßnahmen konkretisiert und umgesetzt. Indirekt und langfristig soll die Verwaltung dadurch auch auf ihrem Weg zu einer attraktiven Arbeitgeberin und Ausbilderin für Menschen mit Migrationshintergrund unterstützt werden, damit in Zukunft mehr Menschen mit Migrationshintergrund als Fachkräfte bei der Stadtverwaltung Mönchengladbach tätig sind. Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung erfordert dahingehend die laufende Weiterbildung und Qualifizierung des vorhandenen Personals, um es auf die neuen, sich ändernden Bedürfnisse in der Bevölkerung einzustellen. Das Personalmanagement ist an dem Prozess der interkulturellen Öffnung daher mit entsprechenden Personalentwicklungsmaßnahmen und in der Rolle als Ausbilderin und Arbeitgeberin maßgeblich beteiligt:

- Nach Erstellung des Handlungskonzeptes wurden daher in den vergangenen Jahren gezielte Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt. Diese dienen insbesondere der Sensibilisierung auf Führungs- und Personalebene, um interkulturelle Öffnung langfristig als Zielvorgabe der Verwaltung zu etablieren und den Erwerb und den Erhalt von interkultureller Kompetenz sowie interkultureller Kommunikation als eine wichtige Schlüsselkompetenz für Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung sicherzustellen. Zukünftig soll v.a. im Rahmen der Führungskräfteentwicklung ein stärkerer Fokus auf die Vermittlung von Diversity- und Change-Kompetenzen gelegt werden sowie die Führungskräfte für die Beachtung der Bestimmungen aus dem AGG sensibilisiert werden. Daneben werden im Rahmen der Personalentwicklung laufend für alle Beschäftigten unterschiedlicher Hierarchieebenen allgemeine und fachspezifische bzw. berufsgruppenspezifische Seminarangebote zur Fortentwicklung ihrer interkulturellen Kompetenzen vorgehalten. Diese Seminarangebote sollen die Beschäftigten in ihrer täglichen Arbeit unterstützen und dienen außerdem dazu, mögliche Ursachen für Probleme im Kontakt und der Kommunikation mit Menschen mit Migrationshintergrund zu erkennen und Lösungsmöglichkeiten für eventuelle Konflikte zu identifizieren. Alle Nachwuchskräfte sowie alle Ausbilder*innen sind zur Teilnahme an entsprechenden Seminaren und Trainings zum Erwerb von interkulturellen Kompetenzen verpflichtet.
- Außerdem wurde ein Kompetenzmodell für die städtischen Beschäftigten entwickelt, das auf Grundwerten wie ethischem Verhalten, Integrität, Gemeinwohlorientierung und interkultureller Toleranz basiert. Inzwischen wurde die Beurteilungsmatrix für die Stadtverwaltung ebenfalls an diesem Kompetenzmodell ausgerichtet.
- In den Bereichen Personalauswahl und Ausbildungsmanagement wird überprüft, inwieweit die Verwaltung als Arbeitgeberin für Menschen mit Migrationshintergrund

attraktiv ist und wo es mögliche Hemmnisse abzubauen gilt. Im Rahmen einer noch zu entwickelnden attraktiven Arbeitgeber*innenmarke ist dem Integrationsaspekt Rechnung zu tragen. Textliche Zusätze in den Ausschreibungen von Stellen und Ausbildungsplätzen weisen bereits jetzt auf die interkulturelle Öffnung der Verwaltung hin und sollen Menschen mit Migrationshintergrund ermutigen, sich bei der Stadt zu bewerben.

- Ein weiterer wichtiger Faktor im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung stellt eine adressat*innengerechte Öffentlichkeitsarbeit dar. Eine adressat*innengerechte Öffentlichkeitsarbeit erfolgt insbesondere im Ausbildungsbereich aktuell über eine ausgeprägte innerstädtische Netzwerkarbeit, wie beispielsweise der Integrationsbeauftragten, dem Integrationsrat, Schulen und der Arbeitsstelle für interkulturelle Bildung und Integration (ABI) sowie mehrsprachigen Informationsmaterialien und durch gezielt konzipierte und angebotene Informationsveranstaltungen. Eine Überarbeitung und Aktualisierung des vorhandenen Informationsmaterials (v.a. mehrsprachige Flyer) wird derzeit durchgeführt. Außerdem werden bereits neue Medien zur gezielten zielgruppengerechten Ansprache von potenziellen Auszubildenden genutzt, wobei die Nutzung neuer Medien zukünftig noch weiter ausgebaut werden soll. Die bereits praktizierte Netzwerkarbeit mit den relevanten Akteur*innen soll durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit den Schulen im Stadtgebiet weiter ausgebaut werden.

Inwieweit die Steigerung der Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin bzw. die Erhöhung der Anzahl an Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund letztlich tatsächlich zu Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnissen führen, bleibt jedoch dem Prinzip der Bestenauslese vorbehalten und wird bezogen auf Menschen mit Migrationshintergrund insofern maßgeblich und langfristig auch von bildungspolitischen Maßnahmen abhängen.

Derzeit beschäftigt die Stadtverwaltung bereits Dienstkräfte aus insgesamt 28 Nationen. 118 Mitarbeiter*innen einschließlich der städtischen Auszubildenden (dies entspricht ca. 3% der städtischen Beschäftigten) haben ausschließlich eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit (Stand 19.02.2019). Im Ausbildungsbereich waren im Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2018 rd. 15,2% der Bewerbungen von Menschen mit erkennbarem Migrationshintergrund. Von den eingestellten Auszubildenden haben im Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2018 dabei rd. 7,7% einen offenkundigen Migrationshintergrund. Genaue Daten zum Migrationshintergrund der städtischen Beschäftigten nach der Definition des Statistischen Bundesamtes, wonach eine Person dann einen Migrationshintergrund hat, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist, liegen indes nicht vor.

Anlage 2 Power Point Präsentation von Teresina Jeschka

s. Seite 55

AG 4 – Strukturelle Herausforderungen bei der Senior*innenarbeit mit Zugewanderten

Moderation: Maria Weihrauch und Ruth Stieglitz

1. Integration ist kein neues Thema

Diskussion:

- soll von beiden Seiten ausgeführt werden
- Demenzkranke verlieren zweite Sprache → schwierige Integration
- Gastarbeiter*innen im Senior*innenalter leiden unter Erkrankungen → mangelnde Integration durch körperliche Probleme

Schlussfolgerungen:

- Senior*innen leben in sozial benachteiligten Unterkünften und haben mangelnde Sprachkenntnisse → dies führt zu fehlenden sozialen Kontakten
- Gastarbeiter*innen leiden unter Herz- und Kreislaufproblemen, psychischen Erkrankungen, Verschleißerscheinungen in den Knochen und den Gelenken sowie Depressionen → Auslöser ist die Arbeit unter schlechten Bedingungen

2. früh anfangen

Diskussion:

- Zugangsbarrieren auflösen
- nehmen ergänzende Grundsicherungen in Anspruch → Altersarmut

Schlussfolgerungen:

- Senior*innen sollen entwicklungspezifische Beratung und Unterstützungsangebote erhalten → bei der Planung dieser Angebote sollen Senior*innen mithelfen
- Senior*innen frühzeitig erkennen lassen, dass sie das Recht auf das deutsche Pflege- und Gesundheitssystem haben.

3. Sprache ist ein Schlüsselwort

Diskussion:

- Sprache fehlt um eine ärztliche Behandlung durchzuführen
- Sprache als Barriere und Schwierigkeit des Zugangs
- Schamgefühl wegen Sprachmangels

Schlussfolgerungen:

- Senior*innen sollen durch Spiele, Musik und Tänze sprachlich erreicht werden, auch wenn sie die Sprache nicht kennen → Vernetzung der Senior*innen im Alltag
- Eine weitere Idee ist eine*n Videodolmetscher*in zu organisieren → Arztbesuche erleichtern
- Menschen aller Kulturen nehmen Hilfsangebote an, wenn sie ihnen bekannt und kultursensibel ausgestaltet sind
- Beratung, Ansprache und Behandlung bzw. Pflege durch kulturkompetente Mediziner*innen, Therapeut*innen, sozial Arbeitende, Pflegende etc. ist notwendig.

4. informelle Kontakte sind wichtig

Diskussion:

- Jugendliche sollten informiert werden
- Vereine als Informationsvermittler*innen

Schlussfolgerungen:

- Durch informelle Kontakte die Fremdheit gegenüber den Senior*innen abbauen
→ zueinander finden
- Begeisterung für den Pflegedienst bei den Jugendlichen erwecken
- Vereine sollen über Kultur, Religion und Traditionen informieren → löst Zugangsbarrieren auf

5. Wertschätzung

Diskussion:

- Würde und Wertschätzung aller
- gegenseitiges Zuhören
- durch Wertewelt die Sprachkompetenzen fördern

Schlussfolgerungen:

- Offenheit und Neugier sowie Anerkennung und Wertschätzung sind wichtig für eine interkulturelle Versorgung
- Ärzt*innen sollen genauer zuhören und Zeit für jede*n einzelne*n Patient*in/Senior*in haben → sonst Verschüchterung
- Ressourcen, Kompetenzen und Stärken der Senior*innen fördern → haben Deutschland mit aufgebaut

AG 5 – Bildungschancen für neuzugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene

Moderation: Claudia Mazini, Patricia Mangold-Jütten, Anne Zervos und Claudia Falz

1. Input

Zahlen und Fakten aus Ausländeramt und Jobcenter

Erfahrungen eines Auszubildenden

Fallbeispiele aus der Beratung

2. Zusammenfassung der Themen / Inhalte der Arbeitsgruppe

Erarbeitung von Beratungsansätzen und Bedarfen anhand von Fallbeispielen in sechs Kleingruppen.

3. Anregungen für das Integrationskonzept

Eine zentrale Anlaufstelle sollte eine aktuelle Datenbank aller Angebote beinhalten. Sie benötigt im „Backend“ Vernetzung und Koordination, damit alle Angebote bekannt sind und die Deckung in der Anlaufstelle erkannter Bedarfe initiiert wird. Sie funktioniert im „Frontend“ nur mit Menschen, die im persönlichen Kontakt sind mit den Betroffenen und vertrauensvoll und sensibel für Bedarfe beraten.

4. Arbeitsergebnisse

Neuzugewanderte junge Menschen brauchen viel Begleitung, das Duale System muss immer wieder erklärt werden, es muss Vertrauensarbeit geleistet werden, damit dieses den Menschen fremde System angenommen wird. Hierzu müssen Möglichkeiten geschaffen werden, private Kontakte zu knüpfen, was auch auf Seiten der Neuzugewanderten mit viel interkultureller Anstrengung verbunden ist und manchmal zu Überforderung auf beiden Seiten führt. Hier hilft nur geduldig dran bleiben.

Deutsch muss kostenlos und für alle angeboten werden, gerade zu Beginn eines schulischen Bildungsgangs sind Lernhilfen in der Herkunftssprache aber eine große Chance, die Lernziele zu erreichen.

Die Menschen benötigen Zeit und Sicherheit und Unterstützung, um den Kopf frei zu bekommen von Belastungen und Sorgen. Sie benötigen eine Wohnsituation, die die Chance bietet, zu lernen und sich zu erholen.

Bürokratie ist sinnvoll und notwendig. Dort wo bürokratische Hürden Bildung verhindern, sollten sie aber gesenkt werden und es sollte unbürokratische Lösungen geben.

Es gibt bereits einige Angebote in Mönchengladbach, die jedoch nicht geläufig sind. Sinnvoll wäre eine zentrale Anlaufstelle, welche über bestehende Angebote informiert. Zusätzlich sollten die Voraussetzungen für einige Angebote gelockert werden.

5. Ausblick zum Weiterarbeiten

Die Themen werden in die verschiedenen Gremien, z.B. in die Bündniskerngruppe „Gemeinsam Klappt's“ gegeben und weiter bearbeitet.

Anlage 3 Power Point Präsentation von Claudia Mazini

s. Seite 62

Erfahrungen eines Auszubildenden

Herr Jafari



Fragen und Antworten des Interviews zwischen Frau Mazini und Herrn Jafari

Hr. Jafari aus Afghanistan hat den größten Teil seines Lebens im Iran gelebt, er hat 6 Jahre die Schule besucht und dort als Fliesenleger gearbeitet. Derzeit befindet er sich im zweiten Ausbildungsjahr zum Anlagenbauer.

1. Warum haben Sie eine Ausbildung angefangen?

- Beratung durch eine Helferin, die seine Sprache spricht: Wichtig, um hier sichere berufliche Perspektive zu haben.
- Beratung durch einen Helfer, Rentner, früher Anlagenbauer
- Praktikum 6W im Rahmen einer Maßnahme bei einem Bildungsträger
- Chef hat ihm angeboten: wenn er Deutsch lernt, dann kann er eine Ausbildung machen

2. Warum wollen viele Menschen keine Ausbildung machen?

- Anlernjobs (Zalando z.B.) zahlen mehr Geld
- Sehen den Sinn nicht, dass sie damit auf Dauer mehr verdienen
- Müssen Familie finanzieren
- Haben Sorgen um Aufenthalt, schlechte Wohnsituation, usw. → Schaffen Ausbildung nicht.

3. Was bringt Ihnen die Ausbildung?

- In Zukunft einen sicheren Job.
- (Zwei Punkte aus Vorgespräch:
Chef hat jetzt schon Führerschein bezahlt und Übernahme zugesagt.
Gutes Ansehen in der Gesellschaft)

4. Was ist das schwerste an der Ausbildung?

- Die deutsche Sprache

5. Warum schaffen Menschen die Ausbildung nicht?

- Müssen Familie finanzieren
- Scheitern an den Deutschkenntnissen

6. Wo holen Sie sich Hilfe, wenn Sie etwas nicht verstehen?

- Helfer, die selbst Deutsch sprechen
- individuell, wenn der Azubi Zeit und Bedarf hat
- Youtube: Erklärvideos, am Anfang auf Persisch, inzwischen auf Deutsch

7. Was kann helfen, die Ausbildung zu schaffen?

- Sich Hilfe suchen (möglichst von Menschen, die die Muttersprache und Deutsch beherrschen)
- Vor Augen halten, dass eine Ausbildung in Deutschland hoch angesehen ist und eine gute Grundlage für einen beruflichen Aufstieg sein kann

Fall 1:

Name: A., männlich

Alter: 19 Jahre

Herkunftsland: Guinea

Einreise ins Bundesgebiet: November 2016

Status: Duldung (Asylantrag abgelehnt)

Verlauf in Deutschland:

- ehemaliger UMA
- bis Ende Januar 2019 im Rahmen der Jugendhilfe untergebracht
- (unfreiwillige)schulische Ausbildung zum Sozialassistenten
- psychische Probleme, angebunden KJP
- Asylantrag abgelehnt
- Drogenproblematik
- Sprachschwierigkeiten

Bedarfe:

- intensive Betreuung
- Sprachschule
- berufliche Perspektive
- Bleibeperspektive
- soziale Anbindung

Hindernisse/ Schwierigkeiten:

- kein Zugang zu zertifizierten Sprachkursangeboten
- berufliche Planung aufgrund des Status nicht möglich
- niederschwellige Betreuung
- soziale Isolation
- Angst vor Abschiebung

Dieses Fallbeispiel wurde nicht bearbeitet, daher gibt es keine Gruppenergebnisse dazu.

Fall 2:

Name: H., männlich

Alter: 21 Jahre

Herkunftsland: Somalia

Einreise ins Bundesgebiet: Oktober 2014

Status: Duldung (zumindest bis Aug 2018, danach nicht mehr in Beratung JMD)

Verlauf in Deutschland:

- 2014 über Familienzusammenführung nach Deutschland gekommen
- nach Eintritt Volljährigkeit hat das AA ihm (u.a. wegen zu geringer Integrationsleistungen und fehlender Meldeanschrift) nur noch kurz befristete Duldungen erteilt
- AA hat gefordert, dass er Bemühungen nachweist (Sicherung Lebensunterhalt, Deutsch lernen, Wohnung finden)
- hat Zeit für Arbeits- und Wohnungssuche investiert (aufgrund von Status und Sprachschwierigkeiten schwierig)
- März 2018 Wohnung gefunden
- evtl. befristeter Hilfsjob über Zeitarbeitsfirma
- weiterhin Sprachschwierigkeiten

Bedarfe:

- angemessene Deutschförderung
- Unterstützung bei Ämterangelegenheiten etc.
- berufliche Perspektive
- Bleibeperspektive
- soziale Anbindung

Hindernisse / Schwierigkeiten:

- kein / kaum Schulbesuch in Somalia – daher große Probleme, (deutsch) zu lernen
- kein Zugang (mehr) zu zertifizierten Sprachkursangeboten
- berufliche Planung aufgrund des Status nicht möglich
- Entwicklung von Perspektiven, Lebensplänen aufgrund des Status nicht möglich
- Angst vor Abschiebung

Leider gibt es von Arbeitsgruppe 2 keine Verschriftlichung, die Themen waren aber vor allem folgende:

- WBK (Weiterbildungskolleg Linker Niederrhein) als Möglichkeit
- Praktika ohne Papiere müssen ermöglicht werden
- Kostenfreie Sprachkurse am WBK
- Aber: am WBK ist die Voraussetzung aufgenommen zu werden, dass man einer Arbeit (auch Minijob) nachgeht
- Die Erlaubnis einem Minijob nachgehen zu dürfen, muss dringend erleichtert werden, somit erhalten die Menschen den Zugang zum WBK und deren Sprachkursen

Fall 3:

Name: N., männlich

Alter: 25 Jahre

Herkunftsland: Marokko

Einreise ins Bundesgebiet: November 2015

Status: Duldung

Verlauf in Deutschland:

- konnte bei Einreise keine Papiere vorlegen
- Duldung, keine Arbeitserlaubnis
- Asylantrag abgelehnt
- Integrationskurs > nur A2 erreicht
- Wunsch, Schulabschluss und Ausbildung zu machen
> erhält Arbeitserlaubnis laut AA nur, wenn er Pass vorlegt > aus Angst vor Abschiebung Unsicherheit, was er tun soll, eventuell deshalb untergetaucht

Bedarfe:

- angemessene Deutschförderung
- Zugang zum Bildungssystem
- berufliche Perspektive
- soziale Anbindung

Hindernisse/ Schwierigkeiten:

- kein Zugang (mehr) zu zertifizierten Sprachkursangeboten
- berufliche Planung aufgrund des Status nicht möglich
- Entwicklung von Perspektiven, Lebensplänen aufgrund des Status nicht möglich
- Angst vor Abschiebung
- fehlende Orientierung + Sicherheit, was er tun muss/kann/...

Ergebnisse:

1.	2.
<ul style="list-style-type: none">· fehlende Dokumente (z.B. Pass)· fehlende Arbeits-erlaubnis· geringe Deutsch-kenntnisse· keine Motivation → fehlende Bleibe-perspektive· soz. Isolation· fehlende Orientierung	<ul style="list-style-type: none">· soz. Kontakte über Vereine· Zugang zu zertifizierten Sprachkurs-angeboten· Nutzung der vor-handlenen Ressourcen → Anerkennung der Abschlüsse· Netzwerkarbeit· Informationen → Übersicht der Angebote· berufl. Orientierung

Fall 4:

Name: Y., weiblich

Alter: 24 Jahre

Herkunftsland: Syrien

Einreise ins Bundesgebiet: Januar 2016

Status: Aufenthaltserlaubnis

Verlauf in Deutschland:

- mit Mann nach Deutschland gekommen
- ca. ein Jahr später Kind bekommen
- Mann wurde Integrationskurs finanziert, ihr (bislang) nicht
- Jobcenter verweist zum einen darauf, dass es keine Kurse mit Kinderbetreuung gibt, zum anderen darauf, dass sie einen Kurs machen kann, wenn Kind im Kindergarten ist
- strebt Zeugnisanerkennung und berufliche Perspektive an (gute schulische Ausbildung aus Syrien)

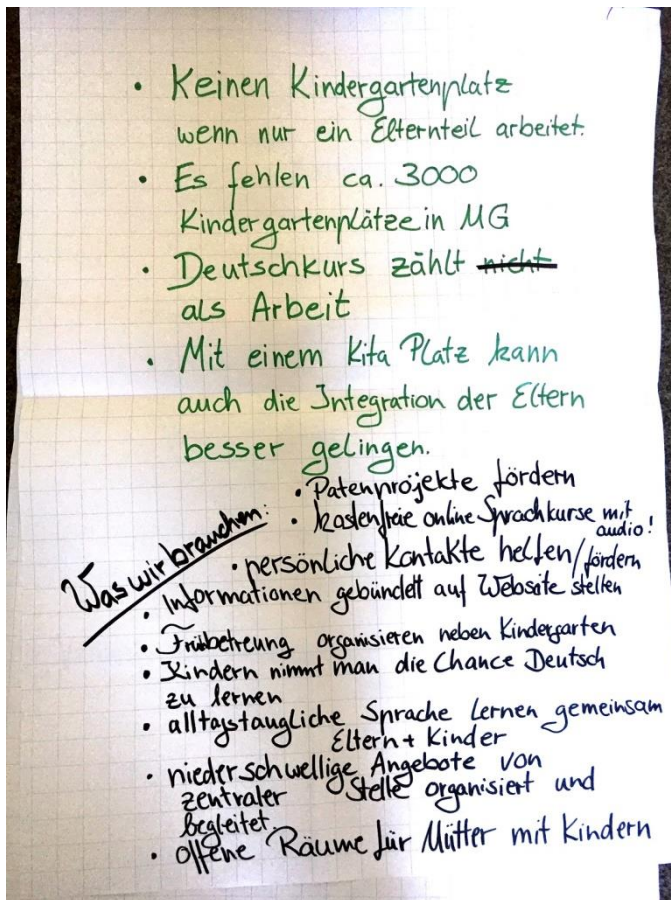
Bedarfe:

- Deutschförderung (von Anfang an, ohne Wartezeit)
- zertifizierter Deutschkurs mit Kinderbetreuung
- berufliche Perspektive
- soziale Anbindung

Hindernisse/ Schwierigkeiten:

- kein Zugang zu zertifizierten Sprachkursangeboten
- berufliche Planung aufgrund der Sprachschwierigkeiten aktuell nicht möglich
- Frustration durch lange Wartezeit

Ergebnisse:



Fall 5:

Name: E., männlich

Alter: 23 Jahre

Herkunftsland: Eritrea

Einreise ins Bundesgebiet: Oktober 2015

Status: Aufenthaltserlaubnis

Verlauf in Deutschland:

- war zunächst in Moers, ist nach MG gekommen, da hier soziale Anbindung und Unterstützung
- Maßnahme Jugendförderungswerk
- Wunsch: Ausbildung zum Altenpfleger
- Praktikum bei Mobilem Pflegedienst; dort auch Perspektive für Ausbildung/Arbeit zeitgleich Zeugnisanerkennung eingeleitet (Mittlerer Schulabschluss Eritrea)
- erhält keine Anerkennung, da die Zeugnisse aus Eritrea nicht die notwendigen Angaben erhalten und aufgrund der politischen Lage in Eritrea nicht überprüft werden können > Ausbildung Altenpfleger daher nicht möglich
- Idee: Zunächst Ausbildung Altenpflegehelfer > dafür reicht Hauptschulabschluss > bekommt aber auch dafür keine Anerkennung (lediglich Empfehlung, den Schulabschluss dem deutschen Hauptschulabschluss gleichzustellen) > ohne Anerkennung kein Schulplatz!!
- (bekommt schließlich über Sonderregelung -nach Einsatz vieler Beteiligter – einen Schulplatz für die Ausbildung zum Altenpflegehelfer – mit Probezeit + einigen Auflagen

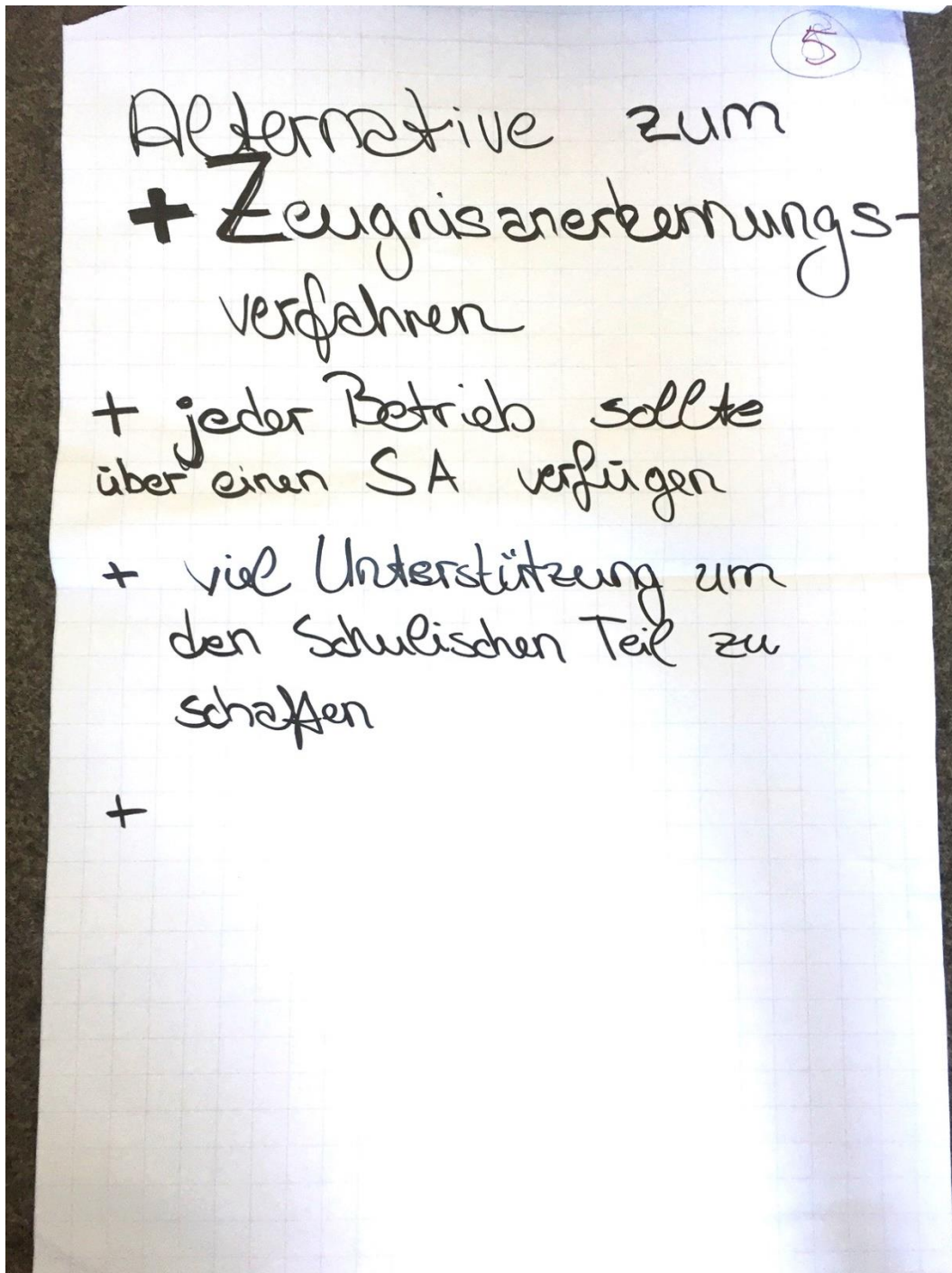
Bedarfe:

- Zugang zur Ausbildung (in Mangelberuf)
- Unterstützung bei Formalitäten etc.
- berufliche Perspektive
- soziale Anbindung

Hindernisse/ Schwierigkeiten:

- keine Möglichkeit der Zeugnisanerkennung
- somit kein/deutlich erschwerter Zugang zu Ausbildung
- bürokratische Hürden
- Frustration

Ergebnisse:



Fall 6:

Name: T., weiblich

Alter: 24 Jahre

Herkunftsland: Vietnam

Einreise ins Bundesgebiet: Januar 2016

Status: Duldung

Verlauf in Deutschland:

- hat in Vietnam eine Ausbildung zur Krankenschwester absolviert und mit sehr gut bestanden
- mit (Ausbildungs)Visum nach Deutschland, Ausbildung zur Altenpflegerin in Niedersachsen begonnen
- ungeplant schwanger geworden, Sommer 2017 Tochter geboren, alleinerziehend / kein Kontakt zum KV
- nach dem Mutterschutz Ausbildung nicht wieder begonnen, da sie mit der Betreuung des Kindes alleine überfordert war
- ist daher zu ihrer Schwester nach Mönchengladbach gezogen
- seit Abbruch Ausbildung Aufenthalt unsicher (nur befristete Duldung)
- seit Abbruch Ausbildung Finanzierung unsicher
- erst in MG B2-Kurs besucht
- Wunsch: Ausbildung weiterführen spätestens wenn Kind in Kindergarten

Bedarfe:

- Beratung und Unterstützung
- finanzielle Absicherung für Mutter + Kind
- zertifizierter Sprachkurs
- Betreuungsangebot für Tochter (oder Sprachkurs mit Kinderbetreuung)
- soziale Anbindung
- berufliche Perspektive

Hindernisse/ Schwierigkeiten:

- während der Ausbildung unzureichende Möglichkeiten, deutsch zu lernen
- nach Abbruch Ausbildung unsichere Aufenthaltsperspektive, Angst vor Abschiebung
- nach Abbruch Ausbildung unklare finanzielle Situation (nach länger Klärung vorübergehend ALG I, weiteres unklar)
- auf Unterstützung der Schwester angewiesen, um zumindest B2-Kurs besuchen zu können
- Überforderung

Ergebnisse:

Barrieren

- ▷ Kinderbetreuung
 - ▷ finanzielle Probleme
 - ▷ Ausbildung nicht mögl.
 - ▷ Angst vor Abschiebung

Langfristige berufl. Integration

- ▷ Infos der Schwester nutzen
 - ▷ Jobcenter - Jugendamt -
Geldforderung - KV
- ▷ Wohnsituation
- ▷ Sprachkurse
- ▷ Teilzeitausbildung
- ▷ Soz. Anbindung + Netzwerke
z. B. Ehrenamt, Kindergruppen

Fall 7:

Name: M., weiblich

Alter: 25 Jahre

Herkunftsland: Marokko

Einreise ins Bundesgebiet: Juli 2017

Status: EU-Bürgerin

Verlauf in Deutschland:

- hat italienische und marokkanische Staatsbürgerschaft, ist mit italienischem Pass eingereist
- lebt mit ihrer Familie, die sich über Verdienst des Vaters + Jobcenter finanziert; war zunächst Mitglied der Bedarfsgemeinschaft, aufgrund des Alters nicht mehr.
- als EU-Bürgerin nicht leistungsberechtigt, erhält keinerlei Gelder; z.B. auch keine Finanzierung KK, keine Finanzierung Deutschkurse
- Wunsch: Ausbildung; kurzfristige Perspektive: Minijob + selbst finanzierter Sprachkurs

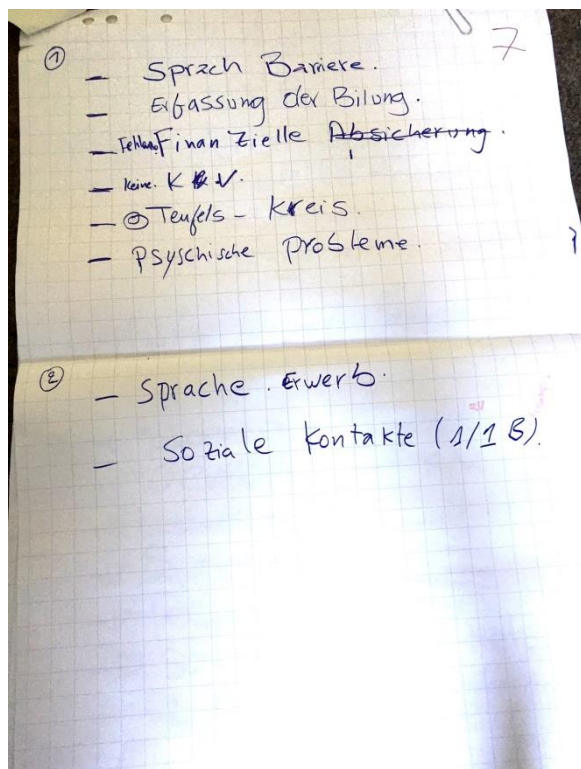
Bedarfe:

- zertifizierter Sprachkurs
- finanzielle Absicherung
- Unterstützung bei Formalitäten
- berufliche Perspektive

Hindernisse/ Schwierigkeiten:

- keine Finanzierung von zertifizierten Sprachkursen
- aufgrund des fehlenden Sprachniveaus aktuell kein Zugang zu Ausbildung
- Jobsuche aufgrund der Sprachprobleme schwierig
- finanzielle Probleme (u.a. Finanzierung KK)
- Frustration

Ergebnisse:



Fall 8:

Name: Frau B.

Alter: 32 Jahre

Herkunftsland: Gambia

Einreise ins Bundesgebiet: Februar 2015

Status: Aufenthaltsgestattung

Verlauf in Deutschland:

- bisherige Zuweisung für einen Landkreis in Baden-Württemberg
- Studienplatz an der Hochschule Niederrhein
- Umverteilungsantrag im August 2018 nach MG gestellt

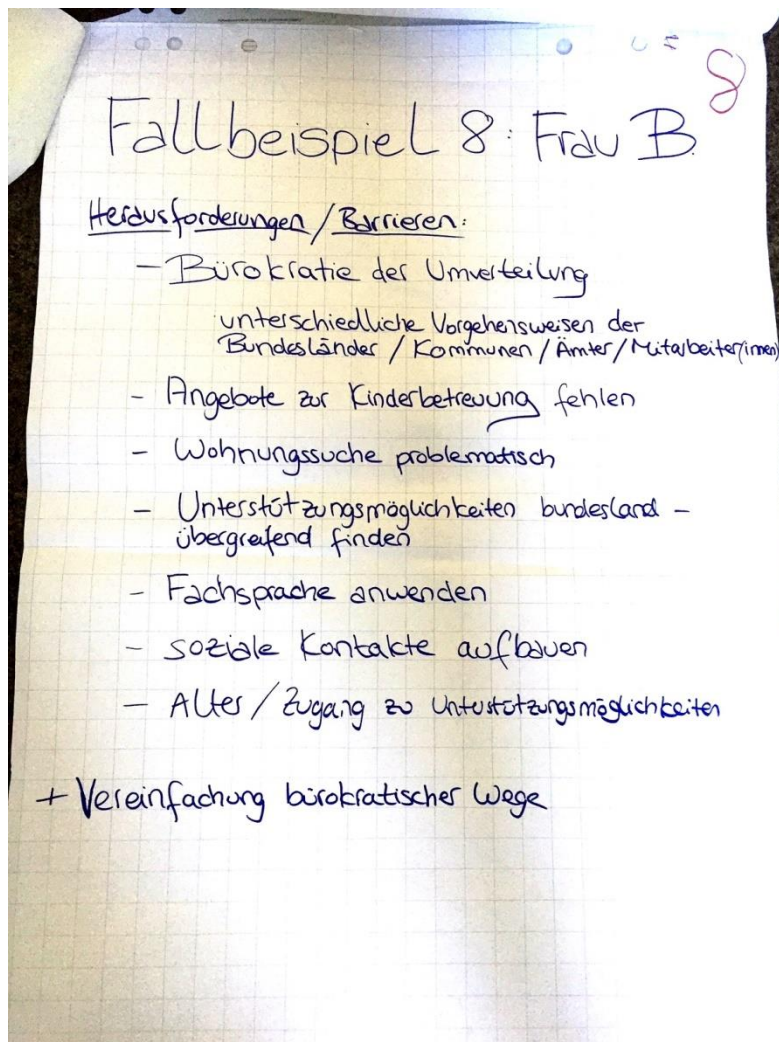
Bedarfe:

- Betreuungsplatz für ihren 4-jährigen Sohn
- Teilnahme am Studium
- Genehmigung des Umverteilungsantrags

Hindernisse/ Schwierigkeiten:

- Zustimmung auf Umverteilung an Kindergartenplatz gebunden
- mangelndes Kindergartenangebot
- lange Wartezeit, wodurch Ungewissheit besteht, ob Studienplatz weiterhin wahrgenommen werden kann

Ergebnisse:



Markt der Möglichkeiten

Neben dem Bühnenprogramm und den Arbeitsgruppen nutzten Integrationsakteur*innen und Projektträger*innen die Gelegenheit, ihre Institution und Angebote auf dem Markt der Möglichkeiten darzustellen sowie sich selbst zu informieren und auszutauschen.

Hier waren u.a. vertreten:

Frauen stärken Frauen - ein Projekt der Polizei und des Polzeisportvereins



Schutz bieten
Kraft geben
Mensch sein

SKM.



die Integrationsplanung



Sonja Graus mit der Familienkarte der Stadt Mönchengladbach



die städtische Bildungskoordination



Pressemitteilungen

Vom 18.04.2019

Integrationskonferenz in Mönchengladbach: Stadtverwaltung will sich interkulturell mehr öffnen



Im Haus Erholung ging es um Integration von Zuwanderern. Foto: dpa/Oliver Berg

Mönchengladbach. Die Ergebnisse der achten Integrationskonferenz der Stadt werden nun ausgewertet und sollen in die Arbeit von Jobcenter, Migrationsorganisationen und Verwaltung einfließen.

Von Friedhelm Ruf

Saloua Hayati ist hier geboren. Ihre Wurzeln liegen in Marokko. Sedik Salimi kam im Alter von zwei Jahren aus Afghanistan nach Deutschland. „Wir hatten das Privileg, in diesem tollen Land aufwachsen zu dürfen“, sagt Salimi. „Wir wollen etwas zurückgeben.“ Im vergangenen Jahr haben die beiden mit fünf anderen Kollegen einen Verein gegründet, der sich „Start up in Germany“ nennt und sich um Flüchtlinge kümmert. Dass Integration nicht nur Menschen aus dem Ausland betrifft, sondern auch Inländer sich bewegen müssen, machten Saloua Hayati und Sedik Salimi in einem Zwiegespräch zum Auftakt der achten Integrationskonferenz der Stadt im Kaisersaal im Haus Erholung deutlich.

„Diese Konferenz bietet allen Akteuren und Interessierten der Integrationsarbeit ein Podium zum Austausch“, sagte Oberbürgermeister Hans Wilhelm Reiners. „Vor allem aber wollen wir gemeinsam daran arbeiten, den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken.“ Damit sollen soziale Spannungen verhindert werden, denn sie seien der Nährboden für vieles, „was uns Menschen nicht gut tut: Ressentiments, Ängste, Abgrenzung und Abwertung bis hin zu verbalen und tätlichen Übergriffen.“

Nach der Rede des Oberbürgermeisters und einem musikalischen Auftakt durch Francis Norman bat Moderator Axel Tillmanns die Gäste in fünf Arbeitsgruppen. Da ging es um Bildungschancen für Jugendliche, um Seniorenarbeit, um interkulturelle Öffnung der Verwaltung, um Integration in den Arbeitsmarkt und um die Vernetzung von Migrantenorganisationen. Als im Kaisersaal die Ergebnisse vorgestellt wurden, gab es Themen, die bei allen diskutiert worden waren. Besonders wichtig sei es, dass Deutsch beherrscht werde. Aber Mehrsprachigkeit wurde auch gewünscht, vor allem bei der Verwaltung, damit Dokumente in der jeweiligen Muttersprache angeboten werden. Außerdem sei der Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ verzichtbar. Und noch etwas war den Teilnehmern wichtig: „Jeder Mensch verdient Wertschätzung.“

Die Ergebnisse werden nun ausgewertet und sollen in die Arbeit der Anbieter wie Jobcenter, Migrationsorganisationen und Verwaltung einfließen. Als nach gut drei Stunden das Fazit gezogen war, konnte Marion Blinten zufrieden sein. Sie hatte die Integrationskonferenz organisiert. Was sie erreicht hatte, fasste ein Gast zusammen: „Wenn wir so wie heute zusammenarbeiten, können wir viel erreichen.“

Quelle: Rheinische Post

Impressionen





Evaluationsbogen

	stimme voll zu	stimme eher zu	teils/teils	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Insgesamt hat mir die Integrationskonferenz 2019 gefallen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der verlängerte Zeitraum für die Arbeitsgruppen soll beibehalten werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hatte ausreichend Gelegenheit, mich in die Diskussion einzubringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin mit der Organisation und Durchführung der Konferenz zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Was können wir besser machen?

Haben Sie Anregungen oder Ideen für zukünftige Integrationskonferenzen?

Wir freuen uns über Ihre Antwort an:

integrationsplanung@moenchengladbach.de oder per Fax an 02161-253274



Impuls: „Interkulturelle Öffnung“

Integrationskonferenz Mönchengladbach 10.April 2019

Dr. Christoph Berse

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für
Schule und Bildung
des Landes Nordrhein-Westfalen





Gliederung:

1. Deutschland, ein „unerklärtes“ Einwanderungsland?
2. „Interkulturelle Öffnung“ als Schlüsselbegriff für die Gestaltung der „Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration“
3. Sachstand IKÖ.....



1. Deutschland, ein „unerklärtes“ Einwanderungsland?

(vom „betreuten Ausländer zum gleichberechtigten Bürger“)

- „Gastarbeiterperiode“
- „Rückkehrförderung“
- „Betonung der Probleme“
- „neues Paradigma: Einwanderungsland“
- „Vielfalt wird als Motor gesellschaftlicher Entwicklung betrachtet“
- „Postmigrantische Gesellschaft“



1. Deutschland, ein „unerklärtes“ Einwanderungsland?

Home > Politik > "Deutschland steht unter erheblicher Spannung"

24. Januar 2018, 16:17 Uhr Integration

"Deutschland steht unter erheblicher Spannung"



Zwischen der Ankunft der Flüchtlinge und ihrer Integration schloß sich großer Protest. (Foto: dpa(3))



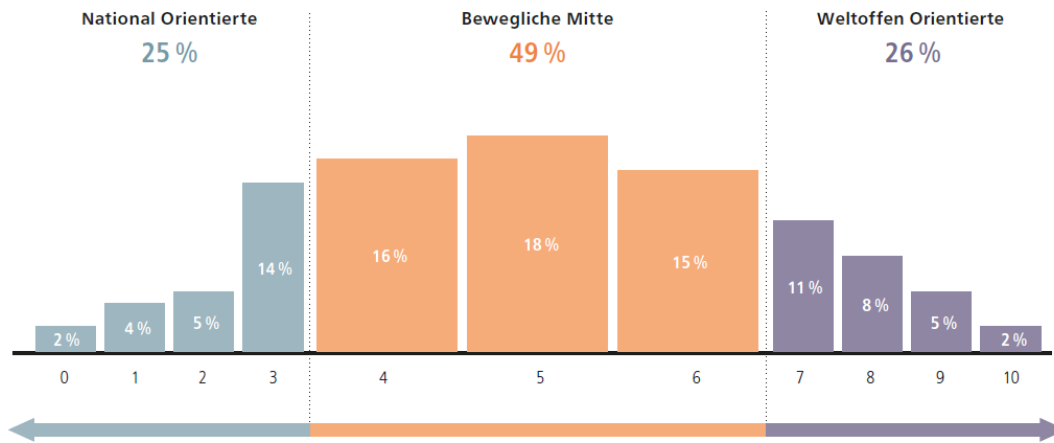
Die Sozialwissenschaftlerin Naika Foroutan fordert ein radikales Umdenken beim Thema Integration: Die nächste Regierung müsse sich dringend um alle kümmern, die Gefahr laufen, abgehängt zu werden. Sonst drohe eine dramatische Spaltung der

ANZEIGE





Abbildung 1
Konstruktion der Einstellungsgruppen



Basis: alle Wahlberechtigten. Abweichungen rundungsbedingt. Gerundeter Mittelwertindex basierend auf abgefragter Zustimmung mittels 11-Punkte-Skala zu folgenden Aussagen: (1) „Deutschland und die anderen EU-Länder sollten wieder mehr Entscheidungen alleine treffen dürfen“, (2) „Die Mitgliedschaft in der EU bringt Deutschland mehr Vorteile als Nachteile“ (umgepolt), (3) „Statt auf das große Ganze zu schauen, wird sich in Deutschland zu viel um Minderheiten gekümmert“, (4) „Durch die vielen Ausländer fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land“.

Rainer Faus, Simon Storks

Das pragmatische Einwanderungsland

Was die Deutschen über Migration denken



aktuelle Situation:

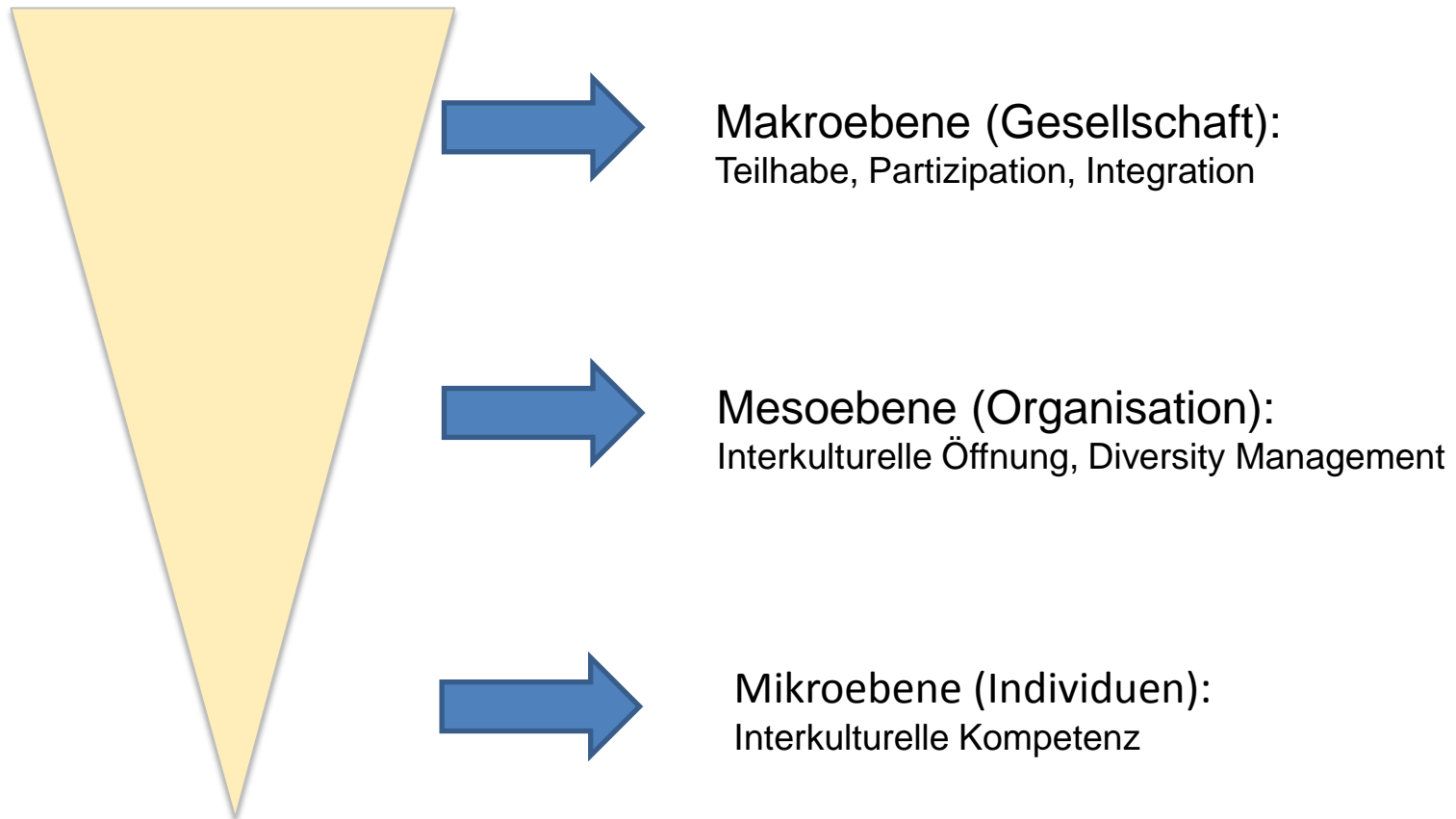
Die Gesellschaft ist **polarisiert und gespalten** in:

Gelebte Willkommenskultur, Solidarität und Hilfebereitschaft einerseits
und Hetzparolen und Angriffe auf Geflüchtete andererseits

- „Gesplante Mitte – Feinselige Zustände“ (Friedrich-Ebert-Stiftung 2016)
- „Die autoritäre Revolte – Die neue Rechte und der Untergang des Abendlandes“ (Volker Weiß 2017)
- „Das Integrationsparadox“ (Aladin El-Mafaalani 2018)



2. Interkulturelle Öffnung als Schlüssel(begriff)





2. Interkulturelle Öffnung als Schlüsselbegriff

Das Eisbergmodell:





2. Interkulturelle Öffnung als Schlüsselbegriff

„Interkulturelle Öffnung kann zusammenfassend verstanden werden als ein **bewusst gestalteter Prozess**, der **(selbst)reflexive Lern- und Veränderungsprozesse** von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht, wodurch **Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen** in den zu öffnenden Organisationen **abgebaut** werden und **Anerkennung ermöglicht** wird“ (Schröder 2007: 9).



2. Interkulturelle Öffnung als Schlüsselbegriff

Strategie

- Gesamtstrategie / interkulturelles Rahmenkonzept
- Interkulturelles Leitbild
- Integration als Querschnittsthema
- Inhaltliche Schwerpunktsetzung
- Ausrichtung der Fachpolitiken

Organisation

- Schaffung struktureller Voraussetzungen für die Verankerung der Integrationspolitik innerhalb der Verwaltung und im politischen Raum
- Wandel der Organisationskultur
- Öffnung der Regelangebote, interkulturelle Ausrichtung der Dienstleistungen
- Orientierung der Prozesse an Kunden mit Migrationshintergrund
- Netzwerkbildung mit MSO etc.

Personal

- Interkulturelles Personalmanagement:
 - Personalgewinnung und –auswahl
 - Personalentwicklung (Ausbildung / Fortbildung)
 - Personalführung
 - Personalpflege und -erhaltung.



3. Sachstand IKÖ

- IKÖ nicht nur Thema für das KI (Querschnittsthema)
- meistens (nur) auf der Ebene der Personalentwicklung
- IKÖ als sozio-technische Verkürzung
- Keine Trennung von Integration und IKÖ
- Lokale Ausgangssituation beachten

Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung Mönchengladbach

8. Integrationskonferenz
am 10.04.2019



Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung Mönchengladbach

Wie interkulturell geöffnet nehmen Sie
die Stadtverwaltung Mönchengladbach wahr?

Was haben Sie für Anregungen und Ideen für die Zukunft?



Begriffsdefinition Migrationshintergrund

„Eine Person hat dann einen Migrationshintergrund, wenn **sie selbst** oder **mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist.**“

(Statistisches Bundesamt 2017)



Interkulturelle Öffnung der Verwaltung,
um Zugangshindernisse für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte abzubauen



Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Personalplanung und -entwicklung bei der Stadt Mönchengladbach

Führungskräfteentwicklung und Qualifizierungsmaßnahmen

- Sensibilisierung der Führungskräfte und aller Beschäftigten
- Fokussierung der Führungskräfteentwicklung auf Diversity- und Change-Kompetenzen

Fortbildungs- und Seminarangebote

- Durchgängig Seminarangebote zur Fortentwicklung der interkulturellen Kompetenzen
- Verpflichtende Teilnahme für alle Nachwuchskräfte und Ausbilderinnen und Ausbilder

Entwicklung eines Kompetenzmodells

- Entwicklung eines Kompetenzmodells basierend auf Grundwerten wie ethischem Verhalten oder interkultureller Toleranz
- Ausrichtung der Beurteilungsmatrix der Beschäftigten an diesem Kompetenzmodell

Steigerung der Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin

- Entwicklung einer attraktiven Arbeitgebermarke
- Textliche Zusätze in Stellenausschreibungen und Ausbildungsplatzangeboten mit Hinweis auf die interkulturelle Öffnung der Verwaltung

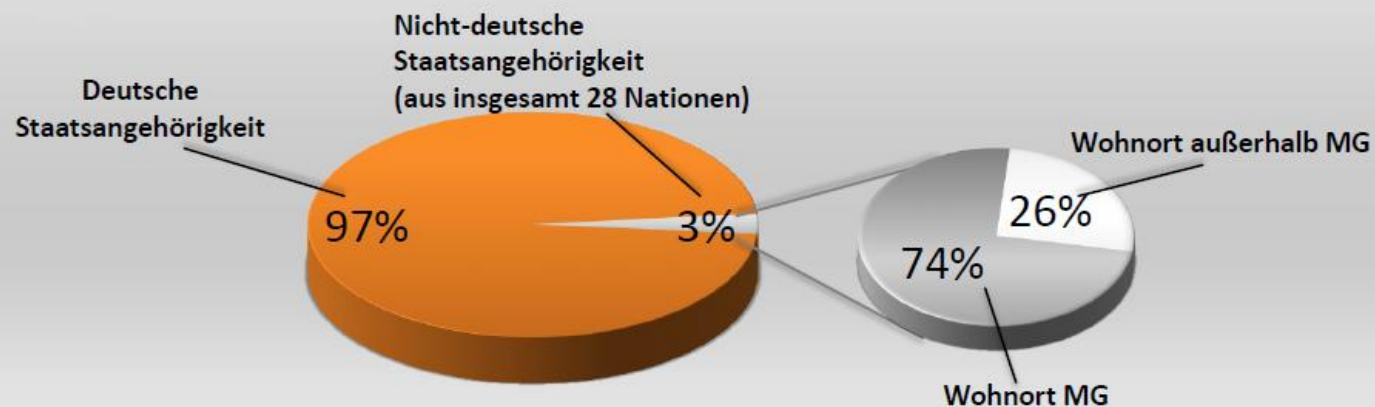
Adressatengerechte Öffentlichkeitsarbeit

- ausgeprägte innerstädtische Netzwerkarbeit
- Mehrsprachige Informationsmaterialien
- Gezielt konzipierte Informationsveranstaltungen
- Gezielte und zielgruppen-gerechte Nutzung neuer Medien



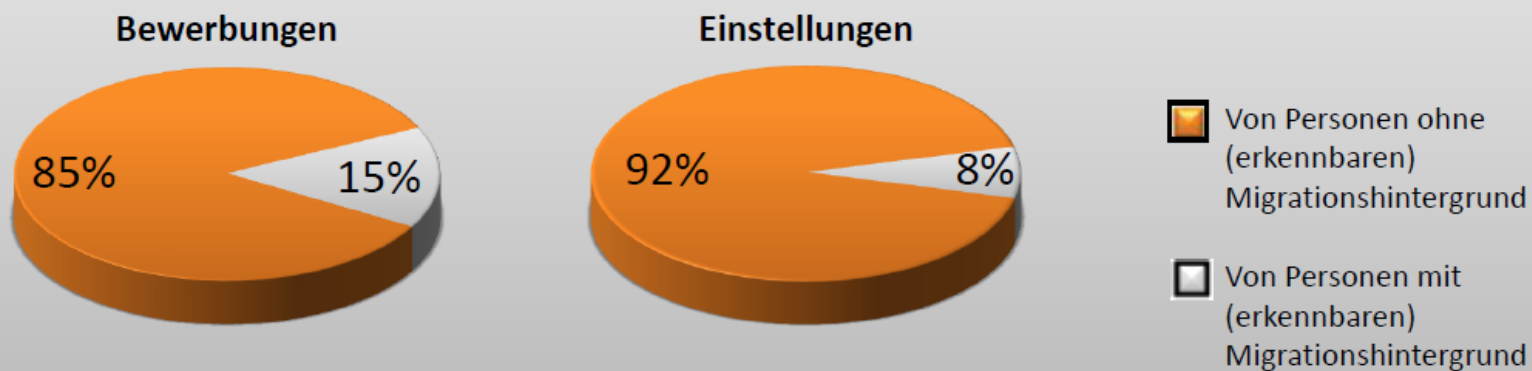
Personalsituation Stadt Mönchengladbach

Staatsangehörigkeit der Dienstkräfte der Stadt Mönchengladbach



Aktuelle Personalsituation Stadt Mönchengladbach

Bewerbungen bzw. Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund
(Durchschnitt der Jahre 2015 bis 2018)



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!



Bildungschancen für neuzugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene

Moderation: Claudia Mazini und Patricia Mangold-Jütten (Bildungskoordination), Anne Zervos (Soziale Betreuung ausländischer Flüchtlinge) und Claudia Falz (Jugendmigrationsdienst Diakonisches Werk)



Ablaufplan AG 5

Nr.	Inhalt	Verantwortlich	Zeit
1	Begrüßung	Fr. Mazini (Bildungskoordinatorin für Neuzugewanderte)	17:30
2	Zahlen und Fakten aus Ausländeramt und Jobcenter	Frau Mazini (Bildungskoordinatorin für Neuzugewanderte)	17:40
3	Erfahrungen eines Auszubildenden	Herr Jafari	17:50
4	Fallbeispiele aus der Beratung	Frau Falz (JMD) , Frau Zervos (Flüchtlingsbetreuung MG)	18:05
6	Einführung in die Arbeitsphase	Frau Mazini	18:15
7	Erarbeitung von Beratungsansätzen und Bedarfen anhand der Fallbeispiele in fünf Kleingruppen	Teilnehmer*innen	18:20
8	Zusammenführung der Ergebnisse	Teilnehmer*innen aus den Arbeitsgruppen, Frau Mazini	19:00
10	Ende der Arbeitsgruppe		19:15



Statistik

Menschen mit Fluchthintergrund im
Alter von 18 bis 27 Jahren



Hochrechnung Ausländerwesen

Gemeldete mit fluchtassoziiertem Aufenthaltsstatus in Mönchengladbach, Alter 18 - 27 Jahre	
Rechtsstatus	Anzahl
Duldungen	200
Gestattungen	192
Aufenthaltserlaubnis 18-25	825
Aufenthaltserlaubnis 25 - 35, davon 20%	265
	1482



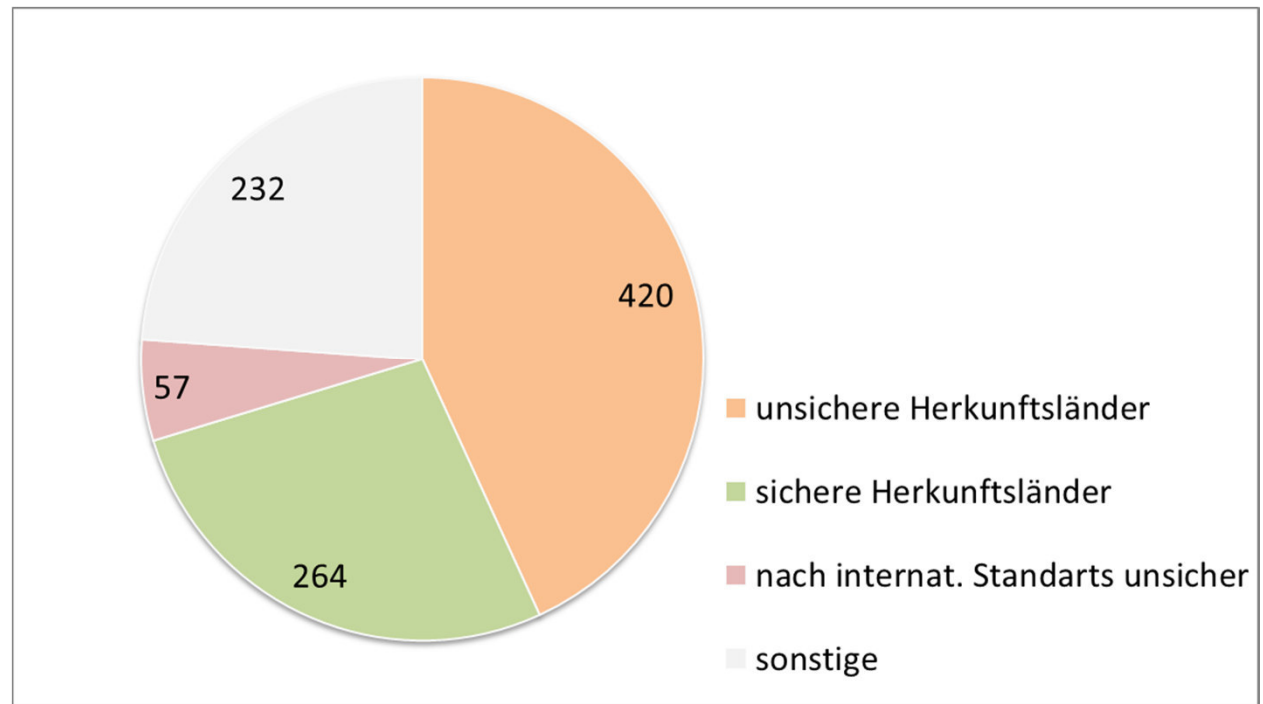
Personen in Zuständigkeit der Abteilung Hilfen und Unterbringung für Flüchtlinge Stand 12 /2018: 973 Personen - Davon 165 im Alter 18 - 27

„Als sicheren Herkunftsstaat definiert das Gesetz Länder, von denen sich aufgrund des demokratischen Systems und der allgemeinen politischen Lage nachweisen lässt, dass dort generell keine staatliche Verfolgung zu befürchten ist [...] Es gilt dann die sogenannte Regelvermutung, dass keine Verfolgungsgefahr vorliegt.

Auch wenn Antragstellende aus einem sicheren Herkunftsland stammen, unterscheidet sich die persönliche Anhörung nicht von Anhörungen bei anderen Herkunftsländern. Auch die Schutzgewährung ist keinesfalls ausgeschlossen.“

Quelle:

www.bamf.de -> Sichere Herkunftsstaaten



Freedom in the World 2018

Democracy in Crisis

WORLD

AMERICAS

ASIA-PACIFIC

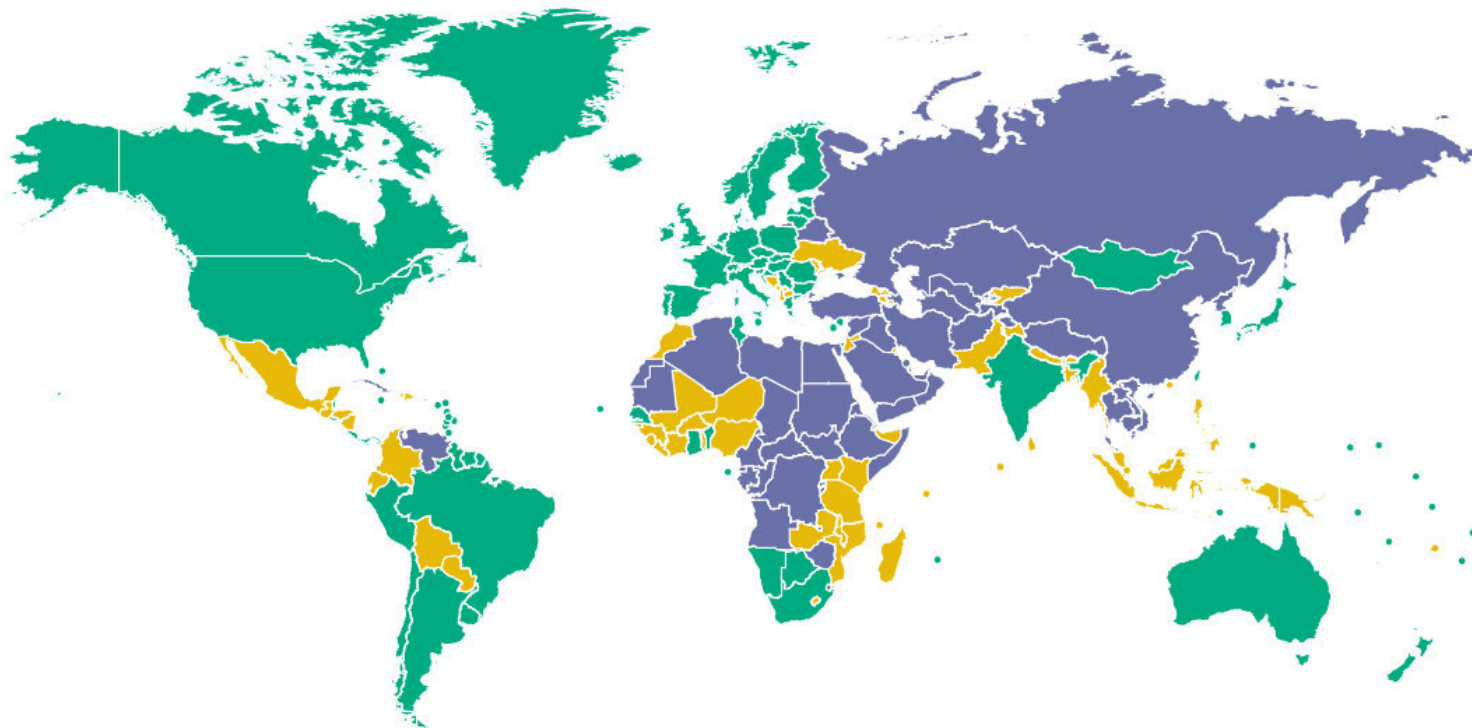
EURASIA

EUROPE

MENA

SUB-SAHARAN AFRICA

Free Partly Free Not Free



Junge volljährige Ausländer*innen in Mönchengladbach

- 17- unter 28 Jahre in MG, ohne EU, Schweiz, USA, Australien: 4.740 Personen
- Davon 1482 mit fluchtassoziiertem Aufenthaltsstatus gemeldet



Statistik Integration Point

462 Kunden im Alter von 18-27 Jahren werden aktuell im IP betreut.

Herkunftsländer:

- 284 Syrien
- 64 Afghanistan
- 43 Irak
- 12 Iran
- 21 Eritrea
- 38 andere Nationen

Insgesamt betreut der IP aktuell ca.1300
erwerbsfähige Leistungsberechtigte.
In 2018 wurden im IP 347 Personen in
Arbeit oder Ausbildung integriert.
27 Personen davon in Ausbildung oder EQ.



Ausblick

- Erhebungen werden fortgesetzt



Erfahrungen eines Auszubildenden

Herr Jafari

Die Fragen von Frau Mazini sowie die Antworten von Herrn Jafari finden Sie am Ende der Power Point



Fallbeispiele aus der Beratung

Frau Falz – Frau Zervos

Die Fallbeispiele sowie die Gruppenarbeitsergebnisse befinden sich am Ende der Power Point



Gruppenarbeit

Sie alle ...



Bausteine gelingender Integration in Arbeit

- **Sprache / Bildung / Anerkennung von Abschlüssen**
- **Arbeitsmarktintegration**
- **Soziales (Freizeit / Sport)**
- **Physische und psychische Gesundheit**
- **Wohnen**
- **Finanzen**

Sonstiges...



Fragestellung

- Welche Herausforderungen und Barrieren erschweren für die jungen Erwachsenen in dem jeweiligen Fallbeispiel die erfolgreiche Bildung und Arbeitsmarktintegration?
- Was ist für eine langfristige berufliche Integration notwendig und noch nicht vorhanden? Welche Bedarfe sehen Sie?



Ergebnisse der Arbeitsgruppen

Im Folgenden finden Sie die Fallbeispiele sowie die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsgruppen



Fragen und Antworten des Interviews zwischen Frau Mazini und Herrn Jafari

Hr. Jafari aus Afghanistan hat den größten Teil seines Lebens im Iran gelebt, er hat 6 Jahre die Schule besucht und dort als Fliesenleger gearbeitet. Derzeit befindet er sich im zweiten Ausbildungsjahr zum Anlagenbauer.

1. Warum haben Sie eine Ausbildung angefangen?

- *Beratung durch eine Helferin, die seine Sprache spricht: Wichtig, um hier sichere berufliche Perspektive zu haben.*
- *Beratung durch einen Helfer, Rentner, früher Anlagenbauer*
- *Praktikum 6W im Rahmen einer Maßnahme bei einem Bildungsträger*
- *Chef hat ihm angeboten: wenn er Deutsch lernt, dann kann er eine Ausbildung machen*

2. Warum wollen viele Menschen keine Ausbildung machen?

- *Anlernjobs (Zalando z.B.) zahlen mehr Geld*
- *Sehen den Sinn nicht, dass sie damit auf Dauer mehr verdienen*
- *Müssen Familie finanzieren*
- *Haben Sorgen um Aufenthalt, schlechte Wohnsituation, usw. → Schaffen Ausbildung nicht.*

3. Was bringt Ihnen die Ausbildung?

- *In Zukunft einen sicheren Job.*
(Zwei Punkte aus Vorgespräch:
Chef hat jetzt schon Führerschein bezahlt und Übernahme zugesagt.
Gutes Ansehen in der Gesellschaft)

4. Was ist das schwerste an der Ausbildung?

- *Die deutsche Sprache*

5. Warum schaffen Menschen die Ausbildung nicht?

- *Müssen Familie finanzieren*
- *Scheitern an den Deutschkenntnissen*

6. Wo holen Sie sich Hilfe, wenn Sie etwas nicht verstehen?

- *Helfer, die selbst Deutsch sprechen*
- *individuell, wenn der Azubi Zeit und Bedarf hat*
- *Youtube: Erklärvideos, am Anfang auf Persisch, inzwischen auf Deutsch*

7. Was kann helfen, die Ausbildung zu schaffen?

- *Sich Hilfe suchen (möglichst von Menschen, die die Muttersprache und Deutsch beherrschen)*
- *Vor Augen halten, dass eine Ausbildung in Deutschland hoch angesehen ist und eine gute Grundlage für einen beruflichen Aufstieg sein kann*

Fallbeispiele Integrationskonferenz

Fall 1:

Name	A., männlich
Alter	19 Jahre
Herkunftsland	Guinea
Einreise ins Bundesgebiet:	November 2016
Status:	Duldung (Asylantrag abgelehnt)
Verlauf in Deutschland	<ul style="list-style-type: none">- Ehemaliger UMA- Bis Ende Januar 2019 im Rahmen der Jugendhilfe untergebracht- (unfreiwillige)schulische Ausbildung zum Sozialassistenten- Psychische Probleme, angebunden KJP- Asylantrag abgelehnt- Drogenproblematik- Sprachschwierigkeiten
Bedarfe	<ul style="list-style-type: none">- Intensive Betreuung- Sprachschule- Berufliche Perspektive- Bleibeperspektive- Soziale Anbindung
Hindernisse/ Schwierigkeiten	<ul style="list-style-type: none">- Kein Zugang zu zertifizierten Sprachkursangeboten- Berufliche Planung aufgrund des Status nicht möglich- Niederschwellige Betreuung- Soziale Isolation- Angst vor Abschiebung

Dieses Fallbeispiel wurde nicht bearbeitet, daher gibt es keine Gruppenergebnisse dazu.

Fallbeispiele Integrationskonferenz

Fall 2:

Name	H., männlich
Alter	21 Jahre
Herkunftsland	Somalia
Einreise ins Bundesgebiet:	Oktober 2014
Status:	Duldung (zumindest bis Aug 2018, danach nicht mehr in Beratung JMD)
Verlauf in Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> - 2014 über Familienzusammenführung nach Deutschland gekommen - Nach Eintritt Volljährigkeit hat das AA ihm (u.a. wegen zu geringer Integrationsleistungen und fehlender Meldeanschrift) nur noch kurz befristete Duldungen erteilt - AA hat gefordert, dass er Bemühungen nachweist (Sicherung Lebensunterhalt, Deutsch lernen, Wohnung finden) - Hat Zeit für Arbeits- und Wohnungssuche investiert (aufgrund von Status und Sprachschwierigkeiten schwierig) - März 2018 Wohnung gefunden - Evtl. befristeter Hilfsjob über Zeitarbeitsfirma - Weiterhin Sprachschwierigkeiten
Bedarfe	<ul style="list-style-type: none"> - Angemessene Deutschförderung - Unterstützung bei Ämterangelegenheiten etc. - Berufliche Perspektive - Bleibeperspektive - Soziale Anbindung
Hindernisse/ Schwierigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Kein/Kaum Schulbesuch in Somalia – daher große Probleme, (deutsch) zu lernen - Kein Zugang (mehr) zu zertifizierten Sprachkursangeboten - Berufliche Planung aufgrund des Status nicht möglich - Entwicklung von Perspektiven, Lebensplänen aufgrund des Status nicht möglich - Angst vor Abschiebung

Leider gibt es von Arbeitsgruppe zwei keine Verschriftlichung, die Themen waren aber vor allem folgende:

- WBK (Weiterbildungskolleg Linker Niederrhein) als Möglichkeit
- Praktika ohne Papiere müssen ermöglicht werden
- Kostenfreie Sprachkurse am WBK
- Aber: am WBK ist die Voraussetzung aufgenommen zu werden, dass man einer Arbeit (auch Minijob) nachgeht
- Die Erlaubnis einem Minijob nachgehen zu dürfen, muss dringend erleichtert werden, somit erhalten die Menschen den Zugang zum WBK und deren Sprachkursen

Fallbeispiele Integrationskonferenz

Fall 3:

Name	N., männlich
Alter	25 Jahre
Herkunftsland	Marokko
Einreise ins Bundesgebiet:	November 2015
Status:	Duldung
Verlauf in Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> - Konnte bei Einreise keine Papiere vorlegen - Duldung, keine Arbeitserlaubnis - Asylantrag abgelehnt - Integrationskurs > nur A2 erreicht - Wunsch, Schulabschluss und Ausbildung zu machen > erhält Arbeitserlaubnis laut AA nur, wenn er Pass vorlegt > aus Angst vor Abschiebung Unsicherheit, was er tun soll, eventuell deshalb untergetaucht
Bedarfe	<ul style="list-style-type: none"> - Angemessene Deutschförderung - Zugang zum Bildungssystem - Berufliche Perspektive - Soziale Anbindung
Hindernisse/ Schwierigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Kein Zugang (mehr) zu zertifizierten Sprachkursangeboten - Berufliche Planung aufgrund des Status nicht möglich - Entwicklung von Perspektiven, Lebensplänen aufgrund des Status nicht möglich - Angst vor Abschiebung - Fehlende Orientierung + Sicherheit, was er tun muss/kann/...

1.

- fehlende Dokumente
(z.B. Pass)
- fehlende Arbeitserlaubnis
- geringe Deutschkenntnisse
- keine Motivation
→ fehlende Bleibeperspektive
- soz. Isolation
- fehlende Orientierung

2.

- soz. Kontakte über Vereine
- Zugang zu zertifizierten Sprachkursangeboten
- Nutzung der vorhandenen Ressourcen
→ Anerkennung der Abschlüsse
- Netzwerkarbeit
- Informationen
→ Übersicht der Angebote
- berufl. Orientierung

Fallbeispiele Integrationskonferenz

Fall 4:

Name	Y., weiblich
Alter	24 Jahre
Herkunftsland	Syrien
Einreise ins Bundesgebiet:	Januar 2016
Status:	Aufenthaltserlaubnis
Verlauf in Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> - Mit Mann nach Deutschland gekommen - Ca. ein Jahr später Kind bekommen - Mann wurde Integrationskurs finanziert, ihr (bislang) nicht - Jobcenter verweist zum einen darauf, dass es keine Kurse mit Kinderbetreuung gibt, zum anderen darauf, dass sie einen Kurs machen kann, wenn Kind im Kindergarten ist - Strebt Zeugnisanerkennung und berufliche Perspektive an (gute schulische Ausbildung aus Syrien)
Bedarfe	<ul style="list-style-type: none"> - Deutschförderung (von Anfang an, ohne Wartezeit) - Zertifizierter Deutschkurs mit Kinderbetreuung - Berufliche Perspektive - Soziale Anbindung
Hindernisse/ Schwierigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Kein Zugang zu zertifizierten Sprachkursangeboten - Berufliche Planung aufgrund der Sprachschwierigkeiten aktuell nicht möglich - Frustration durch lange Wartezeit

- Keinen Kindergartenplatz wenn nur ein Elternteil arbeitet.
- Es fehlen ca. 3000 Kindergartenplätze in MG
- Deutschkurs zählt ~~nicht~~ als Arbeit
- Mit einem Kita Platz kann auch die Integration der Eltern besser gelingen.

- Was wir brauchen:
- Patenprojekte fördern
 - kostenfreie online Sprachkurse mit audio!
 - persönliche Kontakte helfen/fördern
 - Informationen gebündelt auf Website stellen
 - Fröhenbetreuung organisieren neben Kindergarten
 - Kindern nimmt man die Chance Deutsch zu lernen
 - alltagstaugliche Sprache lernen gemeinsam Eltern + Kinder
 - niederschwellige Angebote von zentraler Stelle organisiert und begleitet.
 - offene Räume für Mütter mit Kindern

Fallbeispiele Integrationskonferenz

Fall 5:

Name	E., männlich
Alter	23 Jahre
Herkunftsland	Eritrea
Einreise ins Bundesgebiet:	Oktober 2015
Status:	Aufenthaltserlaubnis
Verlauf in Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> - War zunächst in Moers, ist nach MG gekommen, da hier soziale Anbindung und Unterstützung - Maßnahme Jugendförderungswerk - Wunsch: Ausbildung zum Altenpfleger - Praktikum bei Mobilem Pflegedienst; dort auch Perspektive für Ausbildung/Arbeit - Zeitgleich Zeugnisanerkennung eingeleitet (Mittlerer Schulabschluss Eritrea) - Erhält keine Anerkennung, da die Zeugnisse aus Eritrea nicht die notwendigen Angaben erhalten und aufgrund der politischen Lage in Eritrea nicht überprüft werden können > Ausbildung Altenpfleger daher nicht möglich - Idee: Zunächst Ausbildung Altenpflegehelfer > dafür reicht Hauptschulabschluss > bekommt aber auch dafür keine Anerkennung (lediglich Empfehlung, den Schulabschluss dem deutschen Hauptschulabschluss gleichzustellen) > ohne Anerkennung kein Schulplatz!! - (bekommt schließlich über Sonderregelung -nach Einsatz vieler Beteiligter – einen Schulplatz für die Ausbildung zum Altenpflegehelfer – mit Probezeit+einigen Auflagen
Bedarfe	<ul style="list-style-type: none"> - Zugang zur Ausbildung (in Mangelberuf) - Unterstützung bei Formalitäten etc. - Berufliche Perspektive - Soziale Anbindung
Hindernisse/ Schwierigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Möglichkeit der Zeugnisanerkennung - Somit kein/deutlich erschwerter Zugang zu Ausbildung - Bürokratische Hürden - Frustration

Alternative zum + Zeugnisanerkennungs- verfahren

+ jeder Betrieb sollte
über einen SA verfügen

+ viel Unterstützung um
den Schulischen Teil zu
schaffen

+

Fallbeispiele Integrationskonferenz

Fall 6:

Name	T., weiblich
Alter	24 Jahre
Herkunftsland	Vietnam
Einreise ins Bundesgebiet:	Januar 2016
Status:	Duldung
Verlauf in Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> - Hat in Vietnam eine Ausbildung zur Krankenschwester absolviert und mit sehr gut bestanden - Mit (Ausbildungs)Visum nach Deutschland, Ausbildung zur Altenpflegerin in Niedersachsen begonnen - Ungeplant schwanger geworden, Sommer 2017 Tochter geboren, alleinerziehend / kein Kontakt zum KV - Nach dem Mutterschutz Ausbildung nicht wieder begonnen, da sie mit der Betreuung des Kindes alleine überfordert war - Ist daher zu ihrer Schwester nach Mönchengladbach gezogen - Seit Abbruch Ausbildung Aufenthalt unsicher (nur befristete Duldung) - Seit Abbruch Ausbildung Finanzierung unsicher - Erst in MG B2-Kurs besucht - Wunsch: Ausbildung weiterführen spätestens wenn Kind in Kindergarten
Bedarfe	<ul style="list-style-type: none"> - Beratung und Unterstützung - Finanzielle Absicherung für Mutter + Kind - Zertifizierter Sprachkurs - Betreuungsangebot für Tochter (oder Sprachkurs mit Kinderbetreuung) - Soziale Anbindung - Berufliche Perspektive
Hindernisse/ Schwierigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Während der Ausbildung unzureichende Möglichkeiten, deutsch zu lernen - Nach Abbruch Ausbildung unsichere Aufenthaltsperspektive, Angst vor Abschiebung - Nach Abbruch Ausbildung unklare finanzielle Situation (nach länger Klärung vorübergehend ALG I, weiteres unklar) - Auf Unterstützung der Schwester angewiesen, um zumindest B2-Kurs besuchen zu können - Überforderung

Barrieren

6

- ▷ Kinderbetreuung
 - ▷ finanzielle Probleme
 - ▷ Ausbildung nicht mögl.
 - ▷ Angst vor Abschiebung

Langfristige berufl. Integration

- ▷ Infos der Schwester nutzen
 - ▷ Jobcenter - Jugendamt -
Geldforderung - KV
- ▷ Wohnsituation
- ▷ Sprachkurse
- ▷ Teilzeitausbildung
- ▷ Soz. Anbindung + Netzwerke
z.B. Ehrenamt, Kindergruppen

Fallbeispiele Integrationskonferenz

Fall 7:

Name	M., weiblich
Alter	25 Jahre
Herkunftsland	Marokko
Einreise ins Bundesgebiet:	Juli 2017
Status:	EU-Bürgerin
Verlauf in Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> - Hat italienische und marokkanische Staatsbürgerschaft, ist mit italienischem Pass eingereist - Lebt mit ihrer Familie, die sich über Verdienst des Vaters + Jobcenter finanziert; war zunächst Mitglied der Bedarfsgemeinschaft, aufgrund des Alters nicht mehr. - Als EU-Bürgerin nicht leistungsberechtigt, erhält keinerlei Gelder; z.B. auch keine Finanzierung KK, keine Finanzierung Deutschkurse - Wunsch: Ausbildung; Kurzfristige Perspektive: Minijob + selbst finanzierter Sprachkurs
Bedarfe	<ul style="list-style-type: none"> - Zertifizierter Sprachkurs - Finanzielle Absicherung - Unterstützung bei Formalitäten - Berufliche Perspektive
Hindernisse/ Schwierigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Finanzierung von zertifizierten Sprachkursen - Aufgrund des fehlenden Sprachniveaus aktuell kein Zugang zu Ausbildung - Jobsuche aufgrund der Sprachprobleme schwierig - Finanzielle Probleme (u.a. Finanzierung KK) - Frustration

①

- Sprach Barriere.
- Erfassung der Bildung.
- Fehlende Finan Ziele ~~Absicherung~~.
- keine K & V.
- Teufels - Kreis.
- Psychische Probleme.

②

- Sprache . Erwerb.
- Soziale Kontakte (1/1 B).

Fallbeispiele Integrationskonferenz

Fall 8:

Name	Frau B.
Alter	32 Jahre
Herkunftsland	Gambia
Einreise ins Bundesgebiet:	Februar 2015
Status:	Aufenthaltsgestattung
Verlauf in Deutschland	<ul style="list-style-type: none">- Bisherige Zuweisung für einen Landkreis in Baden-Württemberg- Studienplatz an der Hochschule Niederrhein- Umverteilungsantrag im August 2018 nach MG gestellt
Bedarfe	<ul style="list-style-type: none">- Betreuungsplatz für ihren 4 Jährigen Sohn- Teilnahme am Studium- Genehmigung des Umverteilungsantrags
Hindernisse/ Schwierigkeiten	<ul style="list-style-type: none">- Zustimmung auf Umverteilung an Kindergartenplatz gebunden- Mangelndes Kindergartenangebot- Lange Wartezeit, wodurch Ungewissheit besteht, ob Studienplatz weiterhin wahrgenommen werden kann

Fallbeispiel 8: Frau B.

Herausforderungen / Barrieren:

- Bürokratie der Umverteilung

unterschiedliche Vorgehensweisen der Bundesländer / Kommunen / Ämter / Mitarbeiter:innen

- Angebote zur Kinderbetreuung fehlen

- Wohnungssuche problematisch

- Unterstützungsmöglichkeiten bundesland -
übergreifend finden

- Fachsprache anwenden

- soziale Kontakte aufbauen

- Alter / Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten

+ Vereinfachung bürokratischer Wege

Netzwerk Mönchengladbach Gemeinsam Mit einer Hand kann man keinen Knoten knüpfen.



Stadt Mönchengladbach

Der Oberbürgermeister
Integrationsplanung
41050 Mönchengladbach

Telefon: 02161 25-3272 und 25-3273

Telefax: 02161 25-3274

E-Mail: integrationsplanung@moenchengladbach.de

www.moenchengladbach.de

Layout: Mediengestaltung der Stadt Mönchengladbach
mediengestaltung@moenchengladbach.de

Druck: Fachbereich Organisation und IT
Hausdruckerei