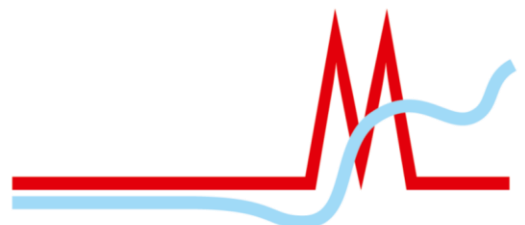


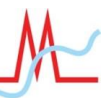


**10 Jahre Kommunales
Bündnis für Arbeit in Köln
Geschäftsbericht**



Inhalt

	Seite
Das Wichtigste in Kürze	3
1 Das Kommunale Bündnis für Arbeit	5
1.1 Aufgabe und Zielsetzung	5
1.2 Zusammensetzung	6
1.3 Aufgaben der Geschäftsführung des Kommunalen Bündnisses für Arbeit	6
2 Tätigkeitsschwerpunkte	7
2.1 Fachkräfteentwicklung	7
2.1.1 Verbesserung des Übergangsgeschehens Schule/Beruf	8
2.1.2 zdi Zentrum Köln	8
2.1.3 Doppelter Abiturjahrgang 2013	10
2.1.4 Studentische Wohnraumversorgung	11
2.1.5 Studierende die sich neu orientieren möchten	11
2.1.6 Erschließung der Potentiale von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte	14
2.1.6.1 Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen	14
2.1.6.2 Kompetenzzentrum Bildung und Arbeit für Migrantinnen und Migranten	15
2.2 Vermeidung und Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit in Köln	17
2.2.1 Arbeitskreis Langzeitarbeitslosigkeit	17
2.2.2 Das Kölner Bildungsmodell	18
2.3 Vielfalt in Kölner Unternehmen	21
2.3.1 Umsetzung des Unternehmenswettbewerbs „Vielfalt gewinnt“	21
Herausgeberin	24



Das Wichtigste in Kürze

Seit Dezember 2005 bietet das Kommunale Bündnis für Arbeit (KBfA) den Kölner Arbeitsmarktpartnern eine Plattform, Einfluss auf die lokalen und kommunalen Rahmenbedingungen und damit auch auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation zu nehmen. Das Bündnis bietet Raum für Diskussionen mit Experten, ist Katalysator, wirbt um vernetztes Handeln und initiiert nicht zuletzt konkrete Maßnahmen.

Durch die hohe Qualität der Zusammenarbeit ist es gelungen, die vielfältigen Impulse und Diskussionen in Vereinbarungen und Verabredungen zu konkretem Handeln umzusetzen.

Beispielhaft stehen hierfür:

- Die Ausbildungsberichterstattung
- Die Aktivitäten im Rahmen des „Doppelten Abiturjahrgangs 2013“
- Die Etablierung eines Lotsensystems im Rahmen der Umsetzung des „Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“
- Die Entwicklung und erfolgreiche viermalige Durchführung des Unternehmenswettbewerbs „Vielfalt gewinnt“
- Die Konzeption und Umsetzung des Modellprojekts „umsteigen – Fahrplan für Studierende, die sich neu orientieren möchten“
- Die Aktivitäten im Rahmen der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit
- Die Entwicklung und Umsetzung des „Kölner Bildungsmodells“
- Die Erarbeitung eines Konzeptes zur Verbesserung des Zugangs von Kölnerinnen und Kölnern mit Zuwanderungsgeschichte zum Arbeitsmarkt
- Die Gründung des Kompetenzzentrums Bildung und Arbeit für Migrantinnen und Migranten in Köln

Auch wenn auf kommunaler Ebene die Handlungsspielräume sehr eingeschränkt sind, erfüllt das Kommunale Bündnis für Arbeit Köln einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung des lokalen Arbeitskräftepotentials und somit zur Standortpolitik. Es nutzt seine Möglichkeiten, Einfluss auf die lokalen und kommunalen Rahmenbedingungen und damit auch auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation zu nehmen.

Nach 10 Jahren kann das Kommunale Bündnis für Arbeit Köln auf folgende Ergebnisse zurückblicken:

- Eine koordinierte partnerschaftliche Zusammenarbeit aller relevanten lokalen Arbeitsmarktakeure mit hoher Verbindlichkeit und gemeinsamer Zielsetzung
- Eine Bündelung unterschiedlicher Expertisen und Kompetenzen
- Ein gut funktionierendes Netzwerk für Ideen, Erfahrungen und Erkenntnistransfer
- Abgestimmte Maßnahmen, die konzeptionell ineinander greifen
- Die gemeinsame Entwicklung und Realisierung konkreter Modellprojekte
- Die Einrichtung von Finanzierungspools unterschiedlicher Akteure zur Umsetzung der Modellprojekte

In den vergangenen Jahren wurde viel erreicht. Dennoch ist auf der Basis dieser erfolgreichen Arbeit der weitere Ausbau der lokalen Vernetzungsstruktur der relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteure in der Zukunft fortzuentwickeln, denn das Wissen von einander bietet Gewinn für alle Beteiligten. Abgucken und Übertragen ist nicht nur erlaubt, sondern gewünscht.

Es gilt, den gemeinsamen Prozess der Entwicklung und Umsetzung für Köln wichtiger arbeitsmarktpolitisch bedeutsamer Maßnahmen gemeinsam fortzusetzen. Insofern handelt das Kommunale Bündnis für Arbeit im Sinne einer strategischen Arbeitsmarktkonferenz.

Mit dem vorliegenden Bericht bietet die Geschäftsstelle des Kommunalen Bündnisses für Arbeit einen Einblick in die Arbeitsfelder des Gremiums.

Vorrangig stand die Thematik „Fachkräfteentwicklung“ im Fokus der gemeinsamen Arbeit der letzten Jahre. Verbunden war damit die Frage, welche Potenziale für die Fachkräftesicherung in Köln bestehen und wie diese noch besser genutzt werden können.

1. Das Kommunale Bündnis für Arbeit

1.1 Aufgabe und Zielsetzung

Viele Potenziale Kölns lassen sich besser nutzen, wenn die verschiedenen Akteure gerade angesichts des fortschreitenden Wandels der Rahmenbedingungen der kommunalen Arbeitsmarktpolitik zusammenwirken und so Möglichkeiten für die Nutzung von Synergien schaffen.

Mit Ratsbeschluss vom 10.03.2005 wurde der Oberbürgermeister beauftragt, unter Beteiligung eines Vertreters/einer Vertreterin aller im Wirtschaftsausschuss stimmberechtigten Fraktionen, eine auf Dauer angelegte, regelmäßige Gesprächsrunde mit Vertretern und Vertreterinnen aus der Wirtschaft, Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit sowie dem Jobcenter Köln einzuberufen. Ziel dieser Gesprächsrunde soll sein die gemeinsame Verantwortung für den Wirtschafts- und Beschäftigungsstandort Köln wahrzunehmen und Einfluss auf die lokalen und kommunalen Rahmenbedingungen und damit auch auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation zu nehmen.

Vor diesem Hintergrund kamen die Bündnispartner und -partnerinnen regelmäßig unter dem Vorsitz des Oberbürgermeisters der Stadt Köln zusammen, um das Thema „Arbeit“ in all seinen Facetten und Dimensionen gemeinsam zu diskutieren, die Erfahrungen der verschiedenen Bereiche zusammenzutragen, Handlungsempfehlungen abzustimmen und konkrete Projekte zu initiieren.

Erklärtes Ziel der Bündnismitglieder ist es, gemeinsam auf aktuelle Tendenzen und Entwicklungen zu reagieren, bereits existierende örtliche Initiativen stärker zu vernetzen, immer wieder neue Projektansätze zu entwickeln und umzusetzen, um so die Beschäftigungsimpulse auf kommunaler Ebene weiter zu verstärken.

Das als Leitorgan agierende Gremium stößt Initiativen und Maßnahmen an, die dazu beitragen, Arbeitslosigkeit zu reduzieren bzw. zu verhindern, den Aufbau von Beschäftigung voranzutreiben, Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu minimieren sowie die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu verbessern.

1.2 Zusammensetzung

Das Bündnis setzt sich zusammen aus Vertretungen

- der Agentur für Arbeit Köln
- dem Arbeitgeberverband der Metall- u. Elektroindustrie
- des Deutschen Gewerkschaftsbundes Region Köln-Bonn
- der Handwerkskammer zu Köln
- der Industrie- und Handelskammer zu Köln
- dem Jobcenter Köln
- der Kreishandwerkerschaft
- der im Wirtschaftsausschuss stimmberechtigten Ratsfraktionen
- der Stadtverwaltung mit
 - dem Dezernat Bildung, Jugend und Sport
 - dem Dezernat Soziales, Integration und Umwelt
 - dem Dezernat Wirtschaft und Liegenschaften
 - dem Amt für Personal, Organisation und Innovation
 - dem Amt für Stadtentwicklung und Statistik
 - dem Amt für Wirtschaftsförderung

1.3 Aufgaben der Geschäfts- und Projektstelle des Kommunalen Bündnisses für Arbeit Köln

Die Projekt- und Geschäftsstelle des Kommunalen Bündnisses für Arbeit, eingegliedert in die Abteilung Arbeitsmarktförderung im Amt für Wirtschaftsförderung der Stadt Köln, ist für die Koordination und operative Umsetzung der von den Bündnismitgliedern definierten Schwerpunktthemen verantwortlich. Durch die Verknüpfung der einzelnen Partner/innen, die Koordination und Begleitung fungiert sie als „Gelenk“ innerhalb des Netzwerks.

Die Geschäftsführung/Projektstelle bereitet die Bündnissitzungen inhaltlich vor. Dazu gehört die Zusammenstellung der Themen in Absprache mit dem Büro Oberbürgermeister/in, dem Dezernat Wirtschaft und Liegenschaften und den externen Partnern.

Sämtliche organisatorischen Arbeiten für das Bündnis wie Sitzungsplanung, Einladungen, Protokoll etc. erfolgen über die Geschäftsstelle.

Die Tätigkeit der Geschäftsführung orientiert sich grundsätzlich an den Vorgaben des Kommunalen Bündnisses für Arbeit. Ihre Aufgabe ist es, Inhalte und Handlungsmög-

lichkeiten zu den von den Bündnismitgliedern festgelegten Handlungsfeldern und Schwerpunktthemen zu entwickeln, die vom Bündnis vorgegebenen Ziele zu operationalisieren sowie Projekte entsprechend der Beschlussfassung des Gremiums zu initialisieren, zu steuern und begleiten und mit den betroffenen Ämtern und externen Beteiligten abzustimmen.

Neben den konzeptionellen Arbeiten zu den im Folgenden beschriebenen einzelnen Handlungsfeldern ist es Aufgabe der Geschäftsführung, die im Bündnis beteiligten Institutionen fortlaufend über aktuelle Entwicklungen und Aktivitäten zu informieren, die sich aus Beschlüssen des Bündnisses ergeben und für seine Arbeit relevant sind.

2. Tätigkeitsschwerpunkte

2.1 Fachkräfteentwicklung

Eine gute Fachkräfteentwicklung ist für Unternehmen zentraler Baustein zur Sicherung der Wertschöpfung und unverzichtbar für den Erhalt von Innovationskraft sowie technologischer Neuerung.

Der Themenkreis „Fachkräftesicherung“ mit den unterschiedlichen hieraus resultierenden Handlungsfeldern steht daher im Fokus des gemeinsamen Handelns der Mitglieder des Kommunalen Bündnisses für Arbeit Köln. Auch wenn Köln in Demografie-Prognosen ein weiteres Bevölkerungswachstum vorausgesagt wird, sind dennoch strukturelle Veränderungen des Erwerbspotentials erkennbar.

Angesichts der Bedeutung des Themas für den Wirtschaftsstandort Köln und der weiter zunehmenden Wissensintensität in wirtschaftlichen Prozessen und größer werdenden Engpässen bei einzelnen Berufsgruppen hat sich das Bündnis das Ziel gesetzt, gemeinsam die notwendigen Prozesse anzustoßen, mit denen Einfluss auf die lokale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation genommen werden kann. Denn Fachkräftesicherung trägt auch dazu bei, die Zahl von Erwerbstätigen im Verhältnis zu Nicht-Erwerbstätigen zu stabilisieren. Dies erhält und stärkt die Sozialsysteme.

Das Kommunale Bündnis für Arbeit steuert mit seinen vielfältigen Aktivitäten dazu bei vorhandene Arbeitskräftepotentiale besser zu nutzen. So zum Beispiel durch die aktive Mitwirkung bei der Optimierung des Übergangs Schule/Ausbildung/Beruf, der Entwicklung von neuen Qualifizierungswegen für Arbeitslose ohne Berufsabschluss sowie durch verstärkte Sensibilisierung für gleichberechtigte Chancen aller am Arbeitsmarkt vertretenen Gruppen.



2.1.1 Verbesserung des Übergangsgeschehens Schule/Beruf

Angesichts der wachsenden Bedeutung der Fachkräftesicherung in Köln ist es den Bündnismitgliedern ein Anliegen, die optimale Erschließung der Potentiale von jungen Menschen zu fördern, um so die Chancen für eine qualifizierte Berufsausbildung und Beschäftigung der jungen Erwachsenen zu erhöhen.

Das Kommunale Bündnis für Arbeit beschäftigt sich seit seiner Gründung mit der Ausbildungssituation von Jugendlichen in Köln. Es entwickelte und initiierte eine bis dahin nicht vorhandene datenbasierte Ausbildungsberichterstattung für Köln und gehörte der Steuerungsgruppe „Übergangsmanagement Schule – Beruf“ an, so dass die Empfehlungen der Bündnismitglieder dort in den fortlaufenden Diskussionsprozess einfließen konnten. Die Geschäftsstelle des Kommunalen Bündnis für Arbeit nimmt beratend an der Steuerungsgruppe der Kommunalen Koordinierung Köln zur Umsetzung der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW“ teil.

2.1.2 zdi-Zentrum Köln

Das kommunale Bündnis für Arbeit Köln fungiert als Beirat für das zdi-Zentrum Köln, welches im Zuge der Gemeinschaftsoffensive „Zukunft durch Innovation.NRW“ im September 2013 offiziell unter Beteiligung der Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW, Frau Svenja Schulze, gegründet wurde. Ziel des zdi-Zentrums Köln ist es, gemeinsam mit den Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft nachhaltige Strukturen für die wirkungsvolle Förderung des technisch-naturwissenschaftlichen Nachwuchses in der Region zu schaffen und so dem drohenden Fachkräftemangel im MINT-Bereich aktiv entgegen zu wirken.



Die Unterzeichner der gemeinsamen Erklärung. Erste Reihe: Die Beigeordneten Dr. Agnes Klein (Dezernat für Bildung, Jugend und Sport, Stadt Köln) und Ute Berg (Dezernat für Wirtschaft und Liegenschaften, Stadt Köln), Oberbürgermeister Jürgen Roters, Ministerin Svenja Schulze, vlnr.

Seit der Gründung vor gut zwei Jahren haben schon mehr als 800 Schülerinnen und Schüler aller Schulformen ab Jahrgangsstufe 8 (davon etwa ein Drittel Mädchen) an den MINT-Maßnahmen des zdi-Zentrums Köln teilgenommen. Einzelnen MINT-interessierten Schülerinnen und Schülern oder ganzen Schulgruppen stehen hier unterschiedliche Angebote zur Verfügung. Im Klassen- oder Kursverbund können die Schülerinnen und Schüler u.a. an außerschulischen Lernorten experimentieren und selbstständig forschen, ein mobiles Schülerlabor kommt samt der benötigten Materialien direkt in die Schule. In den Ferien und am Wochenende ermöglichen spezielle Erlebnistage den Einblick in einen ausgewählten MINT-Bereich und bei den beliebten MINT-Feriencamps begeben sich die teilnehmenden Jugendlichen vier Tage lang auf Expedition, um ein naturwissenschaftliches oder technisches Thema aus verschiedenen Blickwinkeln zu entdecken und zu betrachten. Allen Angeboten gemein ist die Ergänzung durch Informationen zu Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten im jeweiligen MINT-Bereich.

2.1.3 Doppelter Abiturjahrgang 2013

Der Doppelabiturjahrgang 2013 konnte in Köln erfolgreich bewältigt werden. Der große Ansturm von rd. 6.500 Absolventinnen und Absolventen mit Hochschul- und Fachhochschulreife (eine Steigerung um rd. 2.500 Personen im Vergleich zu 2012) wurde gut gemeistert. Dazu beigetragen hat auch die im Folgenden dargestellte Initiative des Kommunalen Bündnisses für Arbeit.

Aus dem Kreis der Bündnismitglieder gründete sich der Runde Tisch „Doppelabiturjahrgang 2013 in Köln“. Die Federführung wurde gemeinsam von den Bündnismitgliedern Frau Dr. Klein, Beigeordnete für Bildung, Jugend und Sport und Frau Stock, Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Köln, wahrgenommen. Beteiligt waren außerdem die Universität zu Köln, die Fachhochschule Köln, die Sporthochschule Köln, die Bezirksregierung Köln, die IHK zu Köln, die Handwerkskammer Köln, die Kreishandwerkerschaft, das Kreiswehrrersatzamt, das Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben, die Lernende Region Netzwerk Köln, die Arbeitsgruppe Schule - Hochschule und die Geschäftsstelle des Kommunalen Bündnisses für Arbeit.

Mit dem Ziel, den Jugendlichen, Eltern, der Lehrerschaft und den Multiplikatoren die vielfältigen Möglichkeiten unter dem Motto „Denken in Optionen“ aufzuzeigen, entwickelten die Mitglieder einen gemeinsamen Aktionsplan, der neben zahlreichen Veranstaltungen insbesondere die Konzipierung der Internetseite www.doppelabi-koeln vorsah. So konnten ab 2012 die umfangreichen Informationen, Veranstaltungshinweise und Unterstützungsangebote aller im Runden Tisch kooperierenden Institutionen gebündelt zur Verfügung gestellt werden.

Die mannigfaltigen Veranstaltungen sowie die geschaffene Internetplattform stießen auf großes Interesse und eine wachsende Akzeptanz innerhalb der Zielgruppe. Wegen des großen Erfolgs und dem weiterhin bestehenden Beratungsbedarf werden seit dem Schuljahresbeginn 2013/14 unter www.abi-koeln.info.de auch weiterhin zukünftigen Abiturientinnen und Abiturienten zu den Themen „Ausbildung oder Studium?“, „(Duales) Studium in Köln oder anderswo?“, „Freiwilligendienst oder Auszeit im Ausland“ viele Informationen zur Verfügung gestellt. Aber auch die erfahrungsgemäß große Zahl an Unentschlossenen finden eine Vielzahl an Links, Tipps und Angeboten.

Die von den Mitgliedern des Runden Tisches „Doppelter Abiturjahrgang 2013 in Köln“ angestoßenen und von der Zielgruppe positiv aufgenommenen Aktivitäten wurden für zukünftige Abiturjahrgänge von der Arbeitsgruppe „Übergang Schule-Hochschule/Beruf“ unter Einbeziehung des zukünftigen Arbeitskreises der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Berufs- und Studienorientierung (StuBO) der Sekundarstufe II aufgegriffen und weiterentwickelt. Bei dieser Arbeitsgruppe handelt es sich um ein Fachgremium des Beirats Schule-Beruf Köln im Arbeitszusammenhang der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) Köln.

2.1.4 Studentische Wohnraumversorgung

Im Rahmen der Thematik „Maßnahmen zur Versorgung des starken Abschlussjahrgangs 2013“ appellierten die Mitglieder des Kommunalen Bündnisses für Arbeit an das Studierendenwerk Köln, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, so schnell wie möglich vorhandene Wohnraumpotentiale auszunutzen. Die Resolution, versehen mit einem Unterstützungsangebot an das Studierendenwerk, bildete den Hintergrund des sich unter der Federführung des Amtes für Stadtentwicklung und Statistik konstituierten Arbeitskreises „Unterstützung des Studentischen Wohnens“.

2.1.5 Studierende die sich neu orientieren möchten

Viele junge Menschen haben eine akademische Ausbildung als Ziel. Es ist nicht einfach die Neigung zu einem Studium oder für die richtige Studienrichtung im Vorfeld zu überprüfen und nicht für alle, die mit einem Studium beginnen, erweist sich ein solches als der geeignete Weg. Häufig endet dieser Weg dann ohne Abschluss. Wer sich allerdings nach kürzerer oder längerer Studienzeit für einen Wechsel entscheidet und eventuell in der beruflichen Realität durch Praktika oder Semesterjobs erste Erfahrungen gesammelt hat, möchte nicht grundsätzlich von Neuem beginnen.

Studierende, die ihr Studium abbrechen, sind ein Reservoir, aus dem sich Fachkräfte schöpfen lassen, denn sie verfügen häufig über ein hohes Qualifikationspotential.

Vor diesem Hintergrund entwickelten die Bündnismitglieder, im Speziellen die Agentur für Arbeit Köln, die Arbeitgeber Köln e. V., der DGB Region Köln Bonn, die Handwerkskammer zu Köln, die Industrie- und Handelskammer zu Köln, das Jobcenter Köln, und die Stadt Köln, Geschäftsführung des Kommunalen Bündnisses für Arbeit das Modellprojekt „umsteigen – Fahrplan für Studierende, die sich neu orientieren

möchten“. Das Kölner Studierendenwerk, die Universität zu Köln sowie die Technische Hochschule zu Köln sind in der Umsetzung und Beratung beteiligt. Im Rahmen der Initiative gehen die Kölner Arbeitsmarktakeure gezielt auf diesen Personenkreis zu. Es sollen berufliche Alternativen für alle, die nicht mehr studieren wollen oder bereits ein Studium abgebrochen haben, angeboten werden. Darüber hinaus werden auch Unternehmen informiert, denn diese Personen sind als potenzielle Fachkräfte für den Kölner Arbeitsmarkt interessant.

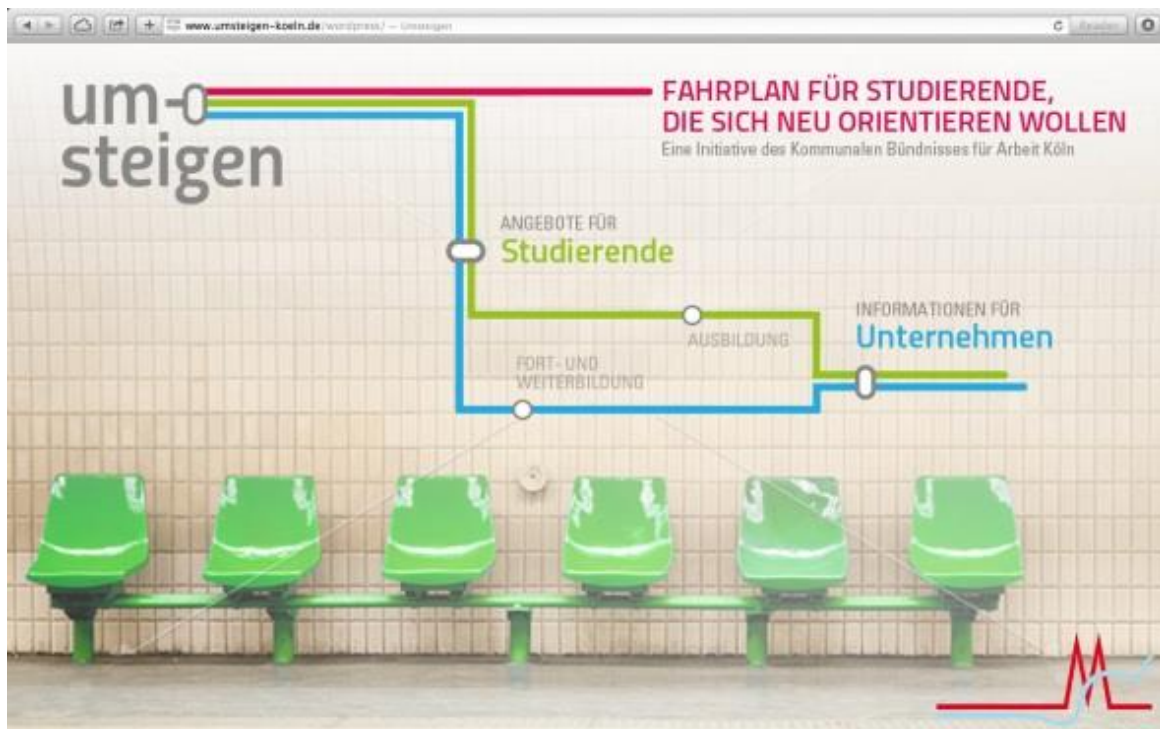


„umsteigen“ ist ein bundesweit einmaliges Modellprojekt. Studierende, die sich neu orientieren wollen, erhalten die Chance, dank konkreter und auf ihre bereits erfolgte Studienleistung bezogene Angebote, direkt in eine verkürzte duale Ausbildung zu gehen, einen Berufsabschluss ohne vorherige Ausbildung zu erlangen oder unmittelbar für einen Fortbildungsabschluss (Fachwirt, Meister, Bilanzbuchhalter etc.) zugelassen zu werden.

Kampagne City Lights, Schildergasse

Die Industrie- und Handelskammer zu Köln und die Handwerkskammer zu Köln entscheiden hier nach Einzelfallprüfung aufgrund der fachbezogenen Studienleistungen und praktischen Erfahrungen sowie gegebenenfalls nach einem Fachgespräch.

Unter www.umsteigen-koeln.de werden nicht nur Studierende, sondern auch Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen über die Möglichkeiten attraktiver, bisher nicht bestehender Verkürzungs- und Anrechnungsmodelle für schon erbrachte Studienleistungen informiert.



Auf die Website wurde seit ihrem Start am 03.02.2015 bereits über 16.000 Mal zugegriffen. Eine nicht unerhebliche Anzahl des angesprochenen Personenkreises suchte über das angebotene Kontaktformular oder direkt bei den angegebenen Kontaktstellen persönlichen Rat. Die erfolgreiche Pressearbeit wird durch regelmäßige City-Light Kampagnen ergänzt.

Darüber hinaus wird die Zielgruppe mit einer Broschüre auf das Beratungsangebot aufmerksam gemacht.

Zur dauerhaften Umsetzung des Modellprojekts richteten die genannten Akteure einen gemeinsamen Finanzierungspool ein.

2.1.6 Erschließung der Potentiale von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

Eine zentrale Aufgabe sehen die Bündnismitglieder in der noch intensiveren Erschließung der Potentiale von jungen Erwachsenen mit Zuwanderungsgeschichte, da der wachsende Anteil junger Menschen mit Migrationshintergrund die Kölner Gesellschaft nachhaltig prägt. Es sollen alle Anstrengungen unternommen werden, um diese vorhandenen Potentiale noch stärker in Wert zu setzen, denn für die wachsende Großstadt Köln ist die erfolgreiche Integration dieser jungen Menschen von großer Bedeutung.

2.1.6.1 Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

Ein Element zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist das seit 01.04.2012 geltende "Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (BQFG)". Durch diese Neuregelung wird erreicht, dass künftig für Anerkennungsuchende, Arbeitgeber und Betriebe nachvollziehbare und bundesweit möglichst einheitliche Bewertungen zu beruflichen Auslandsqualifikationen zur Verfügung stehen.

Vor diesem Hintergrund und einer fehlenden Erstberatungsstelle in Köln gründeten die Mitglieder des KBfA unter der Federführung der Kammern den Runden Tisch zur Umsetzung des BQFG in der Region Köln mit dem Ziel, eine Informations- und Beratungsstruktur für Köln aufzubauen.



Informationsbroschüre für Multiplikatoren und Institutionen, die migrationsspezifisch und/ oder beschäftigungsorientiert beraten.

Weiterhin wurden folgende Maßnahmen und Instrumente gemeinsam erarbeitet und umgesetzt:

- Internetauftritt siehe http://www.bildung.koeln.de/beratung/anererkennung_auslaeindischer_abschluesse/index.html
- Lotsenflyer für die Zielgruppe der Anerkennungsuchenden.
Der Flyer steht in deutscher, englischer, französischer, polnischer, russischer, und türkischer Sprache zum Download zur Verfügung.
- Informationsveranstaltungen für:
 - Beratungs- und Weiterbildungsinstitutionen
 - Agentur für Arbeit Köln
 - Jobcenter Köln
 - VHS
 - Jugendmigrationsdienste
 - Migrantenselbstorganisationen
- Intensive Öffentlichkeitsarbeit aller Partner des Runden Tisches

2.1.6.2 Kompetenzzentrum Bildung und Arbeit für Migrantinnen und Migranten (KoBAM)

Der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte nimmt im Stadtgebiet Köln seit Jahren stetig zu. Die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gelingt dieser Bevölkerungsgruppe jedoch im Vergleich zu Nicht-Migranten in deutlich geringerem Maße. Das derzeitige Unterstützungssystem für eine Arbeitsmarktintegration ist - übergreifend betrachtet - gekennzeichnet durch ein umfangreiches Regelangebot nach den Sozialgesetzbüchern II und III wie auch durch viele unterschiedliche Projekte. Das macht es auch Expertinnen und Experten nicht einfach, den Überblick über verfügbare, in Planung befindliche oder gerade ausgelaufene Angebote zu behalten. Auf Grund dieser Strukturen erweist sich die Orientierung von Ratsuchenden als schwierig. Vor diesem Hintergrund haben die im Kommunalen Bündnis für Arbeit Köln zusammengeschlossenen Institutionen

- Agentur für Arbeit Köln
- ARBEITGEBER KÖLN e.V.
- DGB Region Köln-Bonn
- Handwerkskammer zu Köln
- Industrie- und Handelskammer zu Köln

- Jobcenter Köln
- Stadt Köln

ein Konzept zur Implementierung eines „Kompetenzzentrums Bildung und Arbeit für Migrantinnen und Migranten (KoBAM)“ entwickelt. Hiermit wird erstmals in Köln eine institutionenübergreifende Servicestelle für diese Zielgruppe geschaffen, in der Ressourcen und Know how „unter einem Dach“ gebündelt werden. Zielsetzung ist es, alle Angebote in Köln, die darauf ausgerichtet sind, Migrantinnen und Migranten besser in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren sowie Interesse an Berufsausbildung und Weiterbildung zu stärken, transparent zu machen. Darüber hinaus soll eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit betrieben sowie die bestehende Netzwerkstruktur ausgebaut werden.

Erreicht werden sollen diese Ziele durch:

- den Aufbau einer Orientierungsberatung mit Lotsenfunktion für Menschen mit Migrationshintergrund und
- die Etablierung einer Unterstützungsstruktur für das Beratungssystem sowie für Betriebe als Arbeitgeber dieser Zielgruppe.

Die Akteure haben sich darauf verständigt, das Kompetenzzentrum in der Geschäftsstelle der Lernenden Region – Netzwerk Köln e.V. anzusiedeln. Hier wird eine bereits bestehende Vereinsstruktur, an der alle an der Umsetzung von „KoBAM“ engagierten Akteure bereits Mitglied sind, genutzt. Diese Vorgehensweise bietet zusätzlich durch die Verfügbarkeit einer räumlichen und administrativen Infrastruktur die Möglichkeit, zeitnah operativ tätig zu werden.

Zur Ausstattung und Umsetzung des Konzepts „Kompetenzzentrum Bildung und Arbeit für Migrantinnen und Migranten (KoBAM)“ sind Ressourcen aller Partnerinstitutionen vorgesehen.

Art und Umfang der von den Partnern jeweils einzubringenden Ressourcen sind Bestandteil des gemeinsamen Konzeptes.

Der Rat der Stadt Köln stimmte dem Konzept mit Beschluss vom 15.12.2015 einstimmig zu.

2.2 Vermeidung und Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit in Köln

Aktuell ist der Kölner Arbeitsmarkt von einer stabilen Beschäftigungslage mit guter Beschäftigungsentwicklung und einer leicht sinkenden Arbeitslosigkeit geprägt. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wächst seit geraumer Zeit stetig. Allerdings können von dieser positiven Beschäftigungsentwicklung langzeitarbeitslose Menschen in Köln nur wenig profitieren. Mehr als die Hälfte der Langzeitarbeitslosen suchen eine Helfertätigkeit – der Arbeitsmarkt benötigt allerdings Fachkräfte.

Die Erwerbschancen für Geringqualifizierte werden immer schlechter. In Köln endet nahezu die Hälfte der Arbeitsverhältnisse ohne Qualifizierung/ Berufsabschluss bereits innerhalb der ersten sechs Monate.

2.2.1. Arbeitskreis Langzeitarbeitslosigkeit

Seit Beginn ihrer Arbeit ist die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit für die Mitglieder des Kommunalen Bündnisses für Arbeit ein Leitthema ihrer Arbeit. Ziel ist es, die beruflichen Chancen von Menschen mit geringer Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig und dauerhaft zu erhöhen.

Seit Jahren engagieren sich die Bündnismitglieder im Arbeitskreis „Langzeitarbeitslosigkeit“.

Als ihre Aufgabe sehen die Arbeitskreismitglieder die Annahme der Herausforderungen der Arbeitskräftesicherung in mittleren und niedrigen Qualifikationsstufen und daraus resultierend die Entwicklung von Chancen für die Zielgruppe. Alle beteiligten Akteure sind sich einig, dass umfassende nachhaltige Qualifikation für diesen Personenkreis unabdingbar ist.

Derzeit wird die aktuelle Initiative des Beirats der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit zur Einrichtung von „Runden Tischen“ mit dem Ziel der Senkung der Quoten der Langzeitarbeitslosigkeit vor Ort vom Arbeitskreis aufgegriffen. Mit dem Arbeitskreis „Langzeitarbeitslosigkeit“ besteht bereits seit Jahren ein Gremium, das den oben genannten Beschluss zur Bildung von „Runden Tischen Langzeitarbeitslosigkeit“ erfüllt.

Angestrebt werden die Entwicklung eines Handlungsplans sowie die Initiierung zeitnaher konkreter gemeinsamer Aktivitäten.

2.2.2 Das Kölner Bildungsmodell

Lang andauernde Arbeitslosigkeit wird zu weiten Teilen durch fehlende berufliche Qualifikation verursacht. Eine abgeschlossene Berufsausbildung stellt die wichtigste Basis für eine stabile Erwerbsbiographie dar.

Etwa 70 Prozent aller Kölner Jobcenter-Kunden/innen haben keine Berufsausbildung.

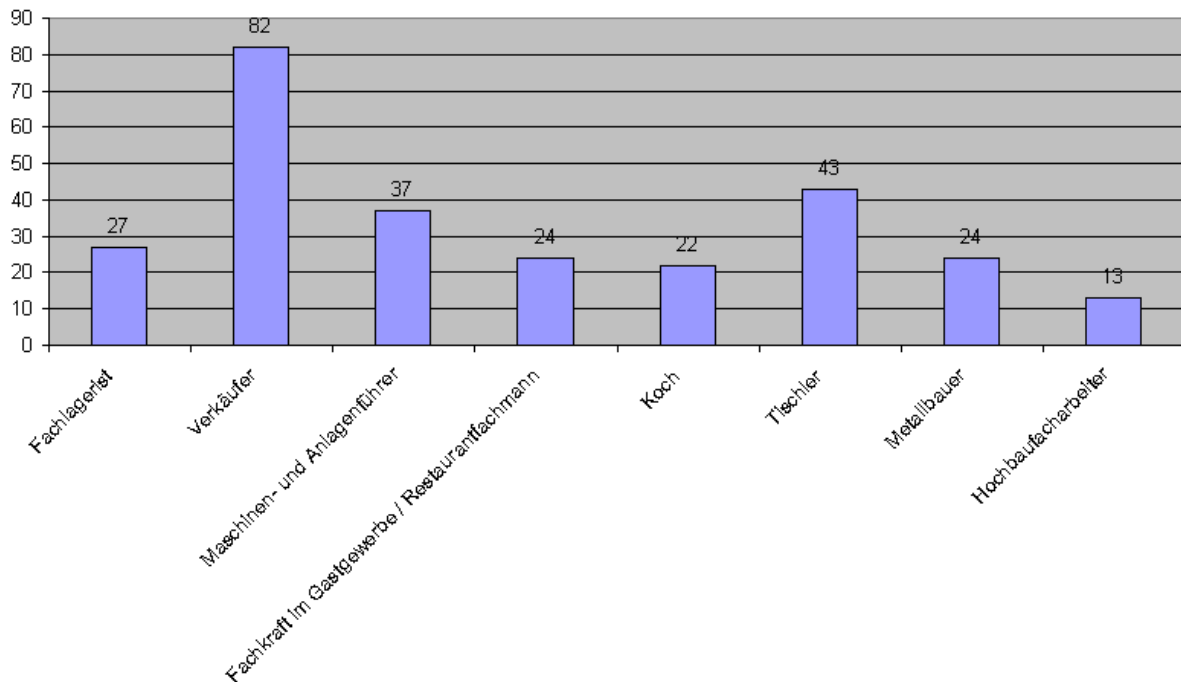
Orientiert an diesem zentralen Problem der Langzeitarbeitslosigkeit, entwickelten die Bündnismitglieder im Rahmen ihrer strategischen Partnerschaft das „Kölner Bildungsmodell“. Auf 500 Teilnehmerplätzen erhalten langzeitarbeitslose Menschen im Alter von 25 bis 35 Jahren mit qualifiziertem Schulabschluss im Rahmen des bundesweit einmaligen Modellprojekts seit dem 01.04.2014 die Chance, durch aufeinander aufbauende zertifizierte Teilqualifizierungen, über einen Zeitraum von bis zu acht Jahren einen Berufsabschluss zu erlangen. Nach einem Einstiegsmodul, in dem die Potentiale, die persönlichen Fähigkeiten und Interessen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen analysiert werden, können die darauf folgenden zeitlich überschaubaren Qualifizierungsbausteine in Phasen der Arbeitslosigkeit oder begleitend zur Beschäftigung durchlaufen werden.

Das Konzept berücksichtigt die teilweise schwierigen Lebenslagen der Zielgruppe und passt sich zeitlich flexibel an. So ist es möglich, nach Abschluss eines von mehreren Qualifizierungsbausteinen vorübergehend zu pausieren und eine Vollerwerbsstelle anzunehmen, um danach wieder mit dem nächsten Lehrgangsbaustein fortzufahren.

Jeder Qualifizierungsbaustein schließt mit einem Zertifikat der Industrie- und Handelskammer zu Köln bzw. der Handwerkskammer zu Köln ab und führt zu einer Externenprüfung bei der jeweiligen Kammer hin.

Seit April 2014 wurden 517 Menschen im Rahmen des Kölner Bildungsmodells durch das Jobcenter Köln gefördert.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die das Profiling Modul erfolgreich absolviert haben, entschieden sie sich für folgende Berufsbereiche:



2016 werden die ersten Teilnehmer/innen die Externenprüfung ablegen, um ihren Berufsabschluss zu erhalten.

Besonderheiten des Kölner Bildungsmodells:

- Spezifische Potentialanalyse, die an den teilweise schwierigen Lebensumständen der Zielgruppe ausgerichtet ist.
- Die bisherigen Schwierigkeiten werden über eine verlängerte Lernzeit berücksichtigt. Schritt für Schritt wird der Berufsabschluss erreicht.
- Bei auftretenden Problemlagen und Motivationstiefs hilft eine kontinuierliche „pro aktive“ Unterstützungsstruktur.
- Die von den Kammern zertifizierten und bundesweit anerkannten Teilqualifizierungen werden in Phasen der Arbeitslosigkeit und Beschäftigung umgesetzt. Es ist nicht erforderlich, dass Teilnehmer fünf Jahre „ununterbrochen“ lernen. Nach der ersten Teilqualifizierung kann Arbeit aufgenommen werden, bei erneuter Arbeitslosigkeit oder berufsbegleitend die zweite Teilqualifizierung angegangen werden.
- Das Hindernis für über 25-Jährige in Betrieben überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen, wird über die Organisation der „Ausbildungsphasen“ und über Praktika zumindest teilweise beseitigt. Es besteht die Chance sich zu „präsentieren“ („Klebeffekt“).

- Die Unternehmen erhalten durch die zertifizierten Qualifizierungsbausteine verlässliche Informationen über die Qualität der erworbenen Qualifikationen.

Das im Rahmen des Kölner Bildungsmodells gemeinsam entwickelte Profiling-Modul wurde zwischenzeitlich zertifiziert und wird mittels Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein gefördert, sodass dieses Instrument zukünftig eine Regelförderung erfährt.

Die Bündnismitglieder sind sich einig, dass mit dem Bildungsmodell eine echte Chance entwickelt wurde Berufsaussichten zu verbessern, da es einen flexiblen Rahmen schafft, der die individuellen Lebenslagen der Zielgruppe berücksichtigt und zeitlich gestreckt zu einem vollwertigen Berufsabschluss führt.

In den nachfolgenden Gremien wurde das Kölner Bildungsmodell bereits vorgestellt:

- Facharbeitskreis regionale Arbeitsmarktprojekte der Region Köln
- Lenkungskreis der Region Köln,
- Wirtschaftsförderungen der Region Köln im Rahmen der regionalen Strategiegespräche,
- Evangelische Akademie Loccum (Loccumer Protokoll 72/13)
- Arbeitstagung der Regionalagenturen in Düsseldorf,
- Abschlusskonferenz „One step up – Unterstützungssystem Zweite Chance Berufsabschluss NRW“, Duisburg.

**Büro für berufliche Bildungsplanung**



Das Kölner Bildungsmodell

- Anhand eines über Ausbildungsbausteine gegliederten Bildungswegs werden die Teilnehmenden zur Externenprüfung und damit zum Ausbildungsabschluss geführt. Ziel: Voraussetzungen für eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt zu schaffen.
- Berufsfelder: Bau- und Ausbauberufe: Maurer, Tischler (HWK) - Logistik: Fachlagerist (IHK) - Handel: Verkäufer (IHK) - Gastronomie: Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann, Koch (IHK) - Metall: Maschinen- und Anlagenführer (IHK), Metallbauer (HWK)
- Für diese Berufsfelder liegen Ausbildungsbausteine vor, die von der HWK / IHK anerkannt sind und zur Externenprüfung führen. In diesen Berufsfeldern ist ein Fachkräftebedarf zu verzeichnen, was die Chancen auf eine Anschlussbeschäftigung erhöht.
- Profiling (6 Wochen)
- Qualifizierungsmodule (2 bis 3,5 Jahre – je nach Ausbildungsrahmenplan) – Externenprüfung
- Coaching – begleitend
- Finanzierung der einzelnen Bausteine durch Bildungsgutscheine und des Coachings über die „Freie Förderung“ nach § 16 SGB II

Auszug aus der Präsentation „One Step Up Unterstützungssystem Zweite Chance Berufsabschluss NRW“

2.3 Vielfalt in Kölner Unternehmen

Der Begriff "Vielfalt", im Personalmanagement als "Diversity" bekannt, beschreibt die Tatsache, dass sich Menschen in vielerlei Hinsicht voneinander unterscheiden. Im Vordergrund stehen hierbei die Merkmale

- Alter
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- ethnische Herkunft und Hautfarbe
- sexuelle Identität
- Behinderung
- und familiäre Situation

Diversity Management verhindert nicht nur Diskriminierung oder toleriert die Unterschiedlichkeit, sondern hebt die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt hervor und nutzt sie produktiv.

Der Einsatz des Diversity Managements erhöht Marktchancen, macht Innovationspotentiale nutzbar und steigert das Image als Arbeitgeberin beziehungsweise Arbeitgeber. Es erleichtert die Personalgewinnung und unterstützt die Innovationsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gleichzeitig trägt es zu einem besseren Verständnis für Diskriminierungsthemen in der Öffentlichkeit bei.

2.3.1 Umsetzung des Unternehmenswettbewerbs „Vielfalt gewinnt“

Die Stadt Köln hat die Anerkennung und Akzeptanz sowie das respektvolle Miteinander von Menschen aus vielen unterschiedlichen Ethnien, Kulturen und Religionen zu einem hohen politischen Ziele erklärt. Seit 2009 hat sie in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen

Bündnis für Arbeit regelmäßig den Unternehmenswettbewerb „Vielfalt gewinnt“ ausgelobt. Ausgezeichnet wurden Kölner Unternehmen und Organisationen, die die Vielfältigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen, fördern und produktiv einsetzen.

Mit der Durchführung der Unternehmenswettbewerbe wurde das Ziel verfolgt, Diversity Management als ökonomischen Erfolgsfaktor bekannter zu machen, die Effekte



von Vielfaltsförderung auf den Erfolg des Unternehmens darzustellen und erprobte Umsetzungswege vorzustellen.

Im Rahmen der jeweiligen Wettbewerbe wurden Informationsveranstaltungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche aus Kölner Unternehmen angeboten. Die angesprochene Zielgruppe nutzte dieses Angebot zahlreich, um sich mit der Thematik „Diversity Management“ auseinander zu setzen und Einblicke in die be-

triebliche Praxis der Vielfaltsförderung zu gewinnen.

Seit der ersten Durchführung des Wettbewerbs im Jahr 2009 konnte die Teilnehmerzahl erheblich gesteigert werden. Zum Bewerbungsschluss des Wettbewerbs 2015 hatten sich 34 Unternehmen und Organisationen für die Teilnahme am Wettbewerb angemeldet (im Jahr 2009 waren es 13 Unternehmen, im Jahr 2010 nahmen 19 Unternehmen am Wettbewerb teil und 2012 waren es 27 Wettbewerbsteilnehmer/innen).



Plakatausstellung im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.

Die Wettbewerbe wurden von einer unabhängigen Jury begleitet. Sie entschied über die endgültige Auswahl und Prämierung der Siegerunternehmen. Das Auswahlgremium setzte sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Rates der Stadt Köln, der Industrie- und Handelskammer zu Köln, der Handwerkskammer zu Köln, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Wirtschaftsförderung und der Antidiskriminierungsbeauftragten der Stadt Köln sowie Vertreterinnen und Vertretern von Kölner Unternehmen zusammen.

Die Auswertung der Wettbewerbsbeiträge erfolgte in den vier Kategorien Kleinstunternehmen (unter 10 Beschäftigte), Kleine Unternehmen/Organisationen (ab 10 bis 49 Beschäftigte), Mittlere Unternehmen/Organisationen (ab 50 bis 249 Beschäftigte) und Große Unternehmen/Organisationen (ab 250 Beschäftigte).

Das an die Wettbewerbssieger verliehene Label wird von den ausgezeichneten Unternehmen und Organisationen gerne unter anderem in Stellenanzeigen oder Inter-

netauftritten eingesetzt, um sich als besonders fair und diskriminierungsfrei zu präsentieren.

Weitere Informationen sowie die Siegerunternehmen aller Wettbewerbe siehe unter:

www.stadt-koeln.de/wirtschaft/arbeitsmarkfoerderung/vielfalt-gewinnt



© Stadt Köln/CoellnColoer

13 Unternehmen und Organisationen wurden am 15.09.2015 im Rathaus von Wirtschaftsdezernentin Ute Berg ausgezeichnet und erhielten ein Label für ihr Engagement sowie ihre konkreten Umsetzungswege von Diversity Management im Unternehmen.

Koordination, Projektmanagement und Begleitung der Wettbewerbe „Vielfalt gewinnt“ erfolgte federführend von Seiten der Geschäftsführung des Kommunalen Bündnisses für Arbeit.

Die wiederholte Durchführung des Wettbewerbs „Vielfalt gewinnt“ hat einen wichtigen Beitrag zur Wahrnehmung des Themas „Diversity Management“ geschaffen. Die neu eingerichtete Punktdienststelle „Diversity“ der Stadt Köln greift diese Thematik auf.



Ein Zusammenschluss von



Kontakt/Impressum

Stadt Köln
Die Oberbürgermeisterin
Dezernat Wirtschaft und Liegenschaften
Amt für Wirtschaftsförderung
Geschäftsführung/Projektstelle
Kommunales Bündnis für Arbeit in Köln
Willy-Brandt-Platz 2
50679 Köln
Telefon: 0221 / 221-25940
Fax: 0221 / 221-24212
E-Mail arbeitsmarktförderung@stadt-koeln.de
Johanna.below@stadt-koeln.de

Redaktion: Johanna Below

Stand: Dezember 2015