



Dokumentation zur Konferenz  
**Ein Zeichen für  
Vielfalt und Talente**

20. September 2011



## Impressum

**Herausgeberin:**

**Städtekooperation Integration. Interkommunal**

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

**Redaktionelle Bearbeitung und Gestaltung:**

Axel Jürgens / Ulrike Busch (Peters & Helbig GmbH)

**Fotos:** Gerd Kaemper

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

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

**Kontakte zur Städtekooperation Integration. Interkommunal**

Stadt Bochum, Ulrich Schmitz, 0234 / 910-1859

Stadt Dortmund, Reyhan Güntürk, 0231 / 50-27247

Stadt Duisburg, Jutta Wagner, 0203 / 283-6920

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

Stadt Gelsenkirchen, Dagmar Eckart, 0209 / 169 8562

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

Stadt Oberhausen, Jeldrik Stein, 0208 / 82 59 042



# Inhalt

---

<b>Einleitung</b> .....	5
Programm.....	6
Zielsetzung.....	7
<b>Kurz-Zusammenfassung</b> .....	8
<b>Nächste Termine</b> .....	11
<b>Diskussionsbeiträge aus den Podiumsgesprächen: Worauf kommt es jetzt besonders an...</b> .....	12
<b>Unterzeichnung der Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“</b> .....	15
<b>Statements von Erstunterzeichner/-innen</b> .....	18
<b>Liste der Erstunterzeichner/-innen</b> .....	22
<b>Best Practice und Initiativen aus der Metropole Ruhr</b> .....	24
<b>Weitere Informationscharts aus der Konferenz</b> .....	33
<b>Liste der Konferenzteilnehmer/-innen</b> .....	44





## Einleitung

---

### „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“

Sehr geehrte Damen und Herren,

Vielfalt und Talente sind von entscheidender Bedeutung für den Erfolg von Unternehmen, für Innovationen in Wissenschaft und Forschung und für die Wettbewerbsfähigkeit von Ländern und Regionen.

So heißt es zu Beginn der Einladung an Vertreter aus Kommunen, Wirtschaft und Wissenschaft zur Veranstaltung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“ am 20. September 2011 im Wissenschaftspark Gelsenkirchen.

Damit aus der gemeinsam unterschriebenen Vereinbarung auch eine *Handlungsinitiative* wird, möchten wir Sie einladen an ihrer Weiterentwicklung selbst aktiv mit zu wirken.

Als Grundlage erhalten Sie hiermit die Dokumentation der Veranstaltung in Gelsenkirchen mit allen wichtigen Texten, Informationen, Kontaktmöglichkeiten, den Info-Postern aus der Veranstaltung und den Listen der Unterzeichner/-innen und der Teilnehmer/-innen.

Natürlich wird und muss die Initiative weiter wachsen und Gestalt annehmen. Die Voraussetzungen dafür wurden mit der Unterzeichnung der Vereinbarung geschaffen.

Setzen wir weitere Zeichen für Vielfalt und Talente!

*Die Städtekooperation Integration. Interkommunal*  
Im Oktober 2011

# Ein Zeichen für Vielfalt und Talente

Programm für den 20. September 2011

13.30 **Come Together**

Empfang und Anmeldung

14.00 **Begrüßung**

**Frank Baranowski**, Oberbürgermeister der Stadt Gelsenkirchen

**Zülfıye Kaykin**, Staatssekretärin für Integration beim Minister für Arbeit, Integration und Soziales

14.20 **Good Practise aus der Metropole Ruhr**

- Ausbildungsprojekt „Ich pack' das!“,  
**Dr. Heinz- Willi Mölders**, RWE Deutschland AG, Mitglied des Vorstands
- INETAS e.V. (International Networking Association), **Dzenan Kurspahic**
- Ethnomarketing – Lösung auf der Suche nach neuen Marktpotenzialen,  
**Yildiray Cengiz**, EKIP IntegraM GmbH und IntUV e.V. (Internationaler Unternehmerverband Ruhrstadt)

15.00 **Podiumsgespräch**

Die Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeister der sieben Städte mit:

- **Thomas Decker**, Geschäftsführer Elektro Decker GmbH, Essen
- **Dirk Grünewald**, Präsident der IHK für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen
- **Stefan Hebecker**, BP Europa SE, Personalleiter Deutschland, Bochum
- **Dr. Heinz- Willi Mölders**, RWE Deutschland AG, Mitglied des Vorstands
- **Ernst Wölke**, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Dortmund

15.45 **Unterzeichnung der Vereinbarung  
„Ein Zeichen für Vielfalt und Talente!“**

16.00 **Zukunftsinitiativen aus der Metropole Ruhr**

- Talentmetropole Ruhr, **Prof. Dr. Bernd Kriegesmann**, Fachhochschule Gelsenkirchen
- Kraftwerk needs TAP, **Ferdinand Walbaum**, Siemens Professional Education
- Chance hoch 2, **Dr. Rainer Ambrosy**, Universität Duisburg–Essen
- Initiativen der Städtekooperation Integration.Interkommunal

Im Anschluss daran:

weitere Unterzeichnungen der Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente!“

17.00 **Come Together und Ausklang**

Moderation: **Axel Jürgens**, Peters & Helbig GmbH



## Zielsetzung

- **Initiativen ermöglichen zur Talentförderung und zur Verbesserung der Willkommens- Kultur in der Metropole Ruhr.**

## Kurz-Zusammenfassung

---

### Zeichen für Vielfalt und Talente gesetzt

**Über einhundert Vertreter von Kommunen, Wirtschaft und Wissenschaft haben am 20.9.2011 in Gelsenkirchen in einer feierlichen Zeremonie die Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“ unterschrieben.**

Mit der Vereinbarung machen sich die Akteure stark für die Schaffung einer Willkommenskultur in der Metropole Ruhr und einen wertschätzenden Umgang miteinander, insbesondere für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Außerdem soll die Talentförderung zu einem Markenzeichen der Metropole Ruhr werden. Allen Menschen soll eine erfolgreiche Bildungsbiografie unabhängig von Herkunft, Religion und sozialem Status in der Region ermöglicht werden.

Zu den Erstunterzeichnern/-innen gehören neben den sieben Oberbürgermeistern/-innen auch Vertreter von Unternehmen, Verbänden und Universitäten aus allen sieben Kommunen.

Die Vereinbarung ist das Ergebnis einer mehrjährigen interkommunalen Zusammenarbeit der sieben Städte Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen im Bereich Integration und Personalentwicklung.

### **Anlass für die interkommunale Initiative**

sind insbesondere die Veränderungen durch den demografischen Wandel, die es in Zukunft immer schwieriger machen, geeignete Arbeitskräfte für die Region zu gewinnen. Davon sind Verwaltungen ebenso betroffen wie Unternehmen.

**Die Staatssekretärin für Integration des Landes Nordrhein-Westfalen Zülfiye Kaykin** betonte: „Wir brauchen die interkulturelle Öffnung unserer Arbeitswelt als Signal einer Willkommenskultur gegenüber den Menschen, die zu uns gekommen sind.“

---

Die Landesregierung wird deshalb mit einer Landesinitiative für mehr Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst mit gutem Beispiel vorangehen. Aus diesem Grund freut mich die Initiative der Städtekooperation auch ganz besonders, die auf der regionalen Ebene am gleichen Ziel arbeitet.“

**Ulrich Ernst, Dezernent für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Sport der Stadt Mülheim an der Ruhr und Sprecher der Initiative,** hob hervor, „dass wir es uns nicht leisten können, auf die Talentreserven der Metropole Ruhr zu verzichten.“ Er betonte: „Wir müssen die Schätze der Region heben und Kinder und ihre Familien frühestmöglich unterstützen und fördern und das unabhängig von ihrer kulturellen und sozialen Herkunft. Eine der großen Herausforderungen liegt in der Schaffung von Teilhabegerechtigkeit in bestehenden Bildungs- und Beratungseinrichtungen. Daneben brauchen wir für die Metropole Ruhr eine gemeinsame Willkommenskultur von Kommunen, Wirtschaft und Wissenschaft für die Talente aus anderen Regionen und Metropolen, um unseren Fachkräftebedarf decken zu können.“

**Dr. Heinz-Willi Mölders, Personalvorstand der RWE Deutschland AG,** unterstrich das Interesse der Wirtschaft an gut ausgebildeten Arbeitskräften: „Es ist in unser aller Interesse, wenn wir uns dafür stark machen, junge Menschen zu fördern und ihnen eine gute Berufsausbildung zu ermöglichen. Dafür engagieren wir uns seit vielen Jahren. Wenn wir nichts tun, werden uns die Folgen des demografischen Wandels schon in wenigen Jahren massiv treffen.“

**Ulrich Kanders, Hauptgeschäftsführer vom Essener Unternehmensverband e.V.** betonte, wie wichtig es sei, jetzt vor allem auch die kleinen und mittelständischen Unternehmen mitzunehmen. „Viele Unternehmen haben gar nicht die Ressourcen, um sich um dieses Thema zu kümmern. Umso wichtiger ist, dass Kommunen und Verbände Angebote zur Verfügung stellen, damit sich auch kleine und mittelständische Unternehmen rechtzeitig auf die Entwicklungen einstellen können und verstehen, dass sich hier ein nachhaltiges Engagement lohnt, das über das einzelne Unternehmen hinausgeht.“

---

**Der Unternehmer Thomas Decker** bezeichnet die Initiative als „Riesenchance für die Region.“ Und weiter: „Wir brauchen eine Willkommenskultur, um auch für Arbeitskräfte von außerhalb Deutschlands attraktiv zu sein. Gleichzeitig machen wir damit automatisch Werbung für die Region und die Unternehmen die hier arbeiten.“

### **Vor und nach der Unterzeichnung wurden Initiativen vorgestellt,**

die den Gedanken der Talentförderung und der Förderung einer Willkommenskultur in der Metropole Ruhr deutlich machen.

„Heute liegt unsere besondere Chance darin“, so Ulrich Ernst, „dass sieben Städte gemeinsam mit Wirtschaft, Wissenschaft und weiteren Akteuren wirksame Initiativen für eine Willkommenskultur und die Förderung von Talenten für die Metropole Ruhr umsetzen wollen. Wir sind davon überzeugt, dass eine große Chance besteht, dass aus dem heute symbolisch gesetzten Zeichen für Vielfalt und Talente gemeinsame Handlungsinitiativen entstehen werden.“ Er hob hervor: „Das Wissen über die Herausforderungen und Lösungen ist vorhanden. Jetzt kommt es darauf an gemeinsam zu handeln.“

### **Nach der Veranstaltung**

werden die Ergebnisse ausgewertet und erste Vorschläge zur konkreten Zusammenarbeit zwischen Kommune und Wirtschaft gemacht. Spätestens in einem halben Jahr soll dann eine erste Bilanz gezogen werden.

Die Initiative ist offen für weitere Akteure und Interessierte, die sich anschließen möchten oder ihre eigenen Aktivitäten mit dieser Initiative verbinden wollen.



## Erste Initiativen

---

Zu den folgenden interkommunalen Initiativen gibt es inzwischen bereits erste Arbeitsgruppen:

### **Kampagne „Initiative 10.000 Begegnungen“**

**Kontakt:**

Jürgen Koch, Agentur für Arbeit Dortmund, 0231-8421567,  
juergen.koch@arbeitsagentur.de

Dr. Petra Hoffmann (Agentur für Arbeit Duisburg), 0203/302-1701,  
petra.hoffmann6@arbeitsagentur.de

### **Kampagne „Metropole Ruhr - Vielfalt pur“**

**Kontakt:**

Olaf Poch (Stadt Essen), 0201-8810420, olaf.poch@essen.de  
Annette Kreiskoether (Jobcenter Dortmund), 0231-842-1141,  
annette.kreiskoether2@jobcenter.de

### **Internetplattform „www.welcome-ruhr.de“**

**Kontakt:**

Angel Alava-Pons, Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg mbH,  
0203-3639-365, alava-pons@gfw-duisburg.de

Romana Milovic (Unternehmensservice Ruhr-West), 0201-8832260,  
romana.milovic@ordnungsamt.essen.de

## Beiträge aus den Podiumsgesprächen: Worauf kommt es jetzt besonders an...

---

Vor der Unterzeichnung der Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“ tauschten Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeister mit Vertretern aus der Wirtschaft in kleinen Gesprächsgruppen aus.

Auch das Publikum diskutierte die Frage, worauf es denn jetzt besonders ankommt, wenn man in der Metropole Ruhr eine Willkommens-Kultur schaffen und die Talentförderung zum Markenzeichen der Region machen möchte.

Im Folgenden finden Sie die Ergebnisse und Empfehlungen aus den Gesprächen:

### **Podium:**

„Wir müssen allen jungen Menschen eine gute Bildung mitgeben. Dazu gehört auch die Vermittlung von interkultureller Kompetenz für alle, so dass man sich respektieren und verstehen lernt.“

„Probleme sollen in die Normalität überführt und nicht als Ausnahmesituation beschrieben werden, weil das sonst zu einer Spaltung der Gesellschaft führt.“

„Es muss eine sehr frühe Verzahnung stattfinden zwischen Elternhaus, Schule und Wirtschaft, um gegenseitig Kompetenzen zu vermitteln und sich kennen zu lernen.“

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in Zukunft besonders wichtig, auch im Bereich der Familien mit Zuwanderungsgeschichte. Wir stellen uns vor, dass insbesondere eine Frühförderung von Kindern mit Migrationshintergrund eine wesentliche Aufgabe sein wird, um sicher zu stellen, dass wir in Zukunft auch ein ausreichendes Potenzial an Auszubildenden und guten Schulabgängern haben. Dazu gehört auch eine Individualförderung von Migranten in der Schule.“

„Wir müssen die Globalisierung nutzen und damit die Internationalität fördern. Wir exportieren in die ganze Welt und da ist es natürlich viel einfacher, solche Menschen dort hinzuschicken, die schon die Kenntnisse über

---

andere Kulturen haben. Für uns bedeutet das: global denken, lokal handeln. Ich glaube, wenn wir das in die Köpfe in der Region bringen, dann sind wir schon ein ganzes Stück weiter.“

„Es gibt schon eine Menge an Initiativen und man muss diese noch viel stärker bündeln und transparenter machen, damit die Kraft sich daraus entwickeln kann.“

„Wir müssen in Zukunft noch viel stärker wirtschaftlicher argumentieren, was betriebswirtschaftlich sinnvoll und notwendig ist. Alleine das wird schon die eine oder andere Tür öffnen bei denen, die denken, dass das doch alles nur „sozialpolitisches Gedöns“ ist.“

### **Publikum:**

„Wir sollten die vorhandenen Initiativen bündeln, den Startschuss hiermit setzen und die Erfahrungen z.B. von großen Konzernen wie RWE auf den Mittelstand übertragen. Die großen Konzerne haben ihre Personalentwicklungsabteilungen mit einer vorausschauenden Personalplanung, was ein Mittelständler häufig gar nicht leisten kann. Wir müssen also den Mittelstand mitnehmen und entsprechende Angebote machen.“

„Die Frage ist jetzt: Wie transferiere ich diese Erkenntnisse in den Mittelstand. Wie setze ich ein Projekt- und Prozessmanagement auf, um überhaupt diese Vielfalt zu kanalisieren. Was gibt es an Angeboten, was ist sinnvoll und hat sich bewährt, was lässt man ggf. weg und wie kann man diese Prozesse optimieren und umsetzen für den Mittelstand. Das Problem wird sein, kann sich der Mittelstand das leisten?“

„Integration muss besonders auch durch die Sprache erfolgen. Dort sind nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die Familien gefordert.“



## Unterzeichnung der Vereinbarung „Ein Zeichen für Vielfalt und Talente“



## Vereinbarung

# ”Ein Zeichen für Vielfalt und Talente!”

Wir wollen dem durch den demografischen Wandel drohenden Fachkräftemangel aktiv entgegenwirken.

Die Metropole Ruhr ist als traditionelle Einwanderungsregion eine Region der Vielfalt. Diese Vielfalt ist eine Stärke und ein Potenzial der Region.

Für die Entwicklungsfähigkeit einer Region sind eine ausreichende Anzahl und eine Vielfalt von Talenten von entscheidender Bedeutung. Sie in die Metropole Ruhr zu holen und in der Region vorhandene Potenziale zu erkennen, zu fördern und zu binden, ist unsere Chance für die Zukunft.

Auf diese Chance wollen wir unser gemeinsames Handeln ausrichten.

## Wir setzen uns in der Metropole Ruhr gemeinsam dafür ein,

1. eine **Willkommenskultur** zu schaffen und für einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt zu werben,
2. **Talentförderung** zum Markenzeichen der Metropole Ruhr zu machen, indem wir
  - Talente in die Region holen und binden,
  - vorhandene Potenziale in der Region aktivieren und ausschöpfen, indem wir allen eine erfolgreiche Bildungsbiografie unabhängig von Herkunft, Religion und sozialem Status in der Region ermöglichen,
3. unsere Ziele durch mehr **Austausch, Transparenz und gemeinsame Initiativen** zu stützen und die Wirksamkeit unseres gemeinsamen Handelns regelmäßig zu überprüfen.



## Statements von Erstunterzeichner/-innen

---

**„Wir unterschreiben die Vereinbarung ‚Ein Zeichen für Vielfalt und Talente‘, ...“**

Universität Duisburg–Essen

**Dr. Rainer Ambrosy, Kanzler**

„...weil es zu den vornehmsten Aufgaben einer Hochschule gehört Talente zu fördern und zu entdecken, damit diese nach einer hervorragenden Ausbildung der Metropole Ruhr wieder zur Verfügung stehen.“

Siemens AG

**Ferdinand Walbaum,**

„...weil wir Kollegen in 194 Ländern der Welt haben. Wir leben dieses Thema und werden es auch in Zukunft tun.“

Emschergenossenschaft

**Raimund Echterhoff, Vorstand Personal**

„...weil wir darauf angewiesen sind alle Talente in der Region zu nutzen und wir gute Erfahrungen mit Vielfalt gemacht haben.“

Sparkasse Gelsenkirchen

**Stephanie Olbering-Weihs, Direktorin**

„...weil unsere Kundschaft wie auch die Mitarbeiterschaft geprägt ist von dem Migrationshintergrund vieler Menschen hier in Gelsenkirchen. Bildung und Sprache sind das wesentliche Thema zur Integration.“

Unternehmerverbandsgruppe Duisburg

**Martin Jonetzko, Geschäftsführung**

„...weil wir die demografischen und Nachwuchsprobleme spüren und auch die Erwartungen unserer Mitgliedsunternehmen an Fachkräfte kennen. Daher unterstützen wir auch vehement die Bemühungen, hier perspektivisch Abhilfe zu schaffen.“

---

## Hochschule Bochum

### **Prof. Dr. Jürgen Bock, Vizepräsident**

„...weil wir junge Leute ausbilden, Talente fördern und wir uns für Diversität einsetzen.“

## Hochschule Ruhr-West

### **Prof. Dr. Eberhard Menzel, Präsident**

„...weil wir die Charta der Vielfalt bereits unterschrieben haben und deshalb auch gerne hier unterschreiben.“

## Business-Club Ruhr

### **Gerd Knippen, Vorstand**

„...weil für Multi-Kulti stehen und hoffen, dass die Vereinbarung mit Leben und mit Mitteln erfüllt wird.“

## Agentur für Arbeit in Dortmund

### **Stefan Kulozik, Vorsitzender Geschäftsführung**

„...weil wir einen stärkenorientierten Blick auf Menschen mit Zuwanderungsgeschichte brauchen. Und deshalb ist das Wort Talent genau das richtige für diese Initiative.“

## Agentur für Arbeit in Duisburg

### **Angela Schoofs, Mitglied der Geschäftsführung**

„...weil es ganz wichtig ist, die Potenziale die wir haben, zu ermutigen, ihre Potenziale auch zu zeigen. Und die Arbeitsagenturen sind dabei ein wichtiger Partner.“

## Agentur für Arbeit in Essen

### **Torsten Withake, Vorsitzender der Geschäftsführung**

„...weil es unsere Aufgabe ist Potenziale zu heben, Talente zu entwickeln und ihnen den Weg zu ebnen.“

---

## Wirtschaftsförderung Mülheim & Business GmbH

### **Jürgen Schnitzmeier, Geschäftsführer**

„...die Wirtschaftsförderungen genau an der Nahtstelle zwischen den Städten und den Unternehmen sitzen und wir die Sorge um die Zukunftsfähigkeit von Fachkräften kennen.“

## Mülheimer Wohnungsbau e.G.

### **Frank Esser, Vorstandsvorsitzender**

„...weil wir Wohnungen bauen und vermieten für und mit Menschen heute und in Zukunft.“

## Umweltservice Bochum

### **Werner Meys, Geschäftsführer**

„...weil Integration schon immer Bestandteil unserer Arbeit war und es einfach auch wirtschaftlich notwendig ist junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund zu bewegen, bei uns zu arbeiten, damit wir im Wettbewerb nicht den Anschluss verlieren.“

## Volkshochschule Duisburg

### **Dr. Aydin Sayilan, Projektkoordinator**

„...weil wir im Bereich Diversity und Interkulturelles Management auch Seminare anbieten können.“

## Kreishandwerkerschaft Mülheim an der Ruhr- Oberhausen

### **Jörg Bischoff, Vorstand**

„...weil wir die jungen Menschen mit Migrationshintergrund im Handwerk brauchen.“

## Agentur für Arbeit in Oberhausen

### **Wolfgang Draeger, Geschäftsführung**

„... weil Vielfalt bedeutet, anders denken zuzulassen.“

---

## Ruhr-Universität Bochum

### **Monika Sprung, Stabsstelle Internationalisierung**

„...weil eine Willkommenskultur und die dazugehörige Struktur sehr wichtig sind, um Talente hierhin zu holen. Mit Service-Angeboten und einem Welcome-Center haben wir schon viel getan, um unsere internationalen Gäste zu integrieren.“

## Essener Unternehmensverband

### **Ulrich Kanders, Hauptgeschäftsführer**

„...weil es wichtig ist, heute schon Potenziale die wir in dieser Region haben, zu heben, damit wir in drei bis fünf Jahren nicht die Probleme haben, die wir bekommen, wenn wir nicht handeln.“

## DGB Region Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen

### **Dieter Hillebrand, Regionalvorsitzender**

„...weil es wichtig ist, über die Stadtgrenzen hinweg mit ganz vielen Akteuren die Initiativen zu bündeln und damit ein Zeichen für morgen zu setzen.“

## Liste der Erstunterzeichner/-innen

---

### **Für die Kommunen**

Frank Baranowski, Stadt Gelsenkirchen  
Udo Mager, i.V. Stadt Dortmund  
Dagmar Mühlenfeld, Stadt Mülheim an der Ruhr  
Leyla Özmal, i.V. Stadt Duisburg  
Reinhard Paß, Stadt Essen  
Dr. Ottilie Scholz, Stadt Bochum  
Klaus Wehling, Stadt Oberhausen

### **Für die Wirtschaft**

Jörg Bischoff, Kreishandwerkerschaft Mülheim an der Ruhr / Oberhausen  
Thomas Decker, Elektro Decker, Essen  
Frank Esser, Mülheimer Wohnungsbau  
Dirk Grünewald, IHK Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen  
Werner Meys, USB Umweltservice Bochum GmbH  
Dr. Heinz-Willi Mölders, RWE Deutschland AG, Essen  
Stephanie Olbering-Weihs, Sparkasse Gelsenkirchen  
Ulrich Orlik, Essener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH (im Nachtrag)  
Ferdinand Walbaum, Siemens Professional Education, Mülheim an der Ruhr  
Hanns-Peter Windfeder, Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaftsvereinigung  
Ernst Wölke, Handwerkskammer Dortmund

### **Für die Wissenschaft**

Dr. Rainer Ambrosy, Uni Essen/Duisburg  
Prof. Dr. Jürgen Bock, Hochschule Bochum  
Prof. Dr. Ursula Gather, Technische Universität Dortmund (im Nachtrag)  
Prof. Dr. Bernd Kriegesmann, Fachhochschule Gelsenkirchen  
Prof. Dr. Eberhard Menzel, Hochschule Ruhr-West  
Monika Sprung, Ruhr-Universität Bochum

---

## **Für Verbände, Institutionen, Vereine**

Yildiray Cengiz, IntUV e.V. (Internationaler Unternehmerverband Ruhrstadt)

Wolfgang Draeger, Agentur für Arbeit in Oberhausen

Dieter Hillebrand, DGB Mülheim / Essen / Oberhausen

Martin Jonetzko, Unternehmerverband Metall Ruhr–Niederrhein und  
Unternehmerverband Dienstleistungen, Duisburg

Ulrich Kanders, Unternehmensverband Essen

Tayfun Keltek, Vorsitzender Landesintegrationsrat NRW (im Nachtrag)

Gerd Knippen, Business Club Ruhr

Stefan Kulozik, Agentur für Arbeit in Dortmund

Dzenan Kurspahic, INETAS e.V.

Frank Lichtenheld, Wirtschaftsförderung Oberhausen

Carsten Mohn, Arbeitgeberverbände Emscher–Lippe

Dr. Aydin Sayilan, Volkshochschule Duisburg

Jürgen Schnitzmeier, Wirtschaftsförderung Mülheim an der Ruhr

Angela Schoofs, Agentur für Arbeit in Duisburg

Torsten Withake, Agentur für Arbeit in Essen

# Best Practice und Initiativen aus der Metropole Ruhr



Präsentiert von

Dr. Heinz-Willi Mölders, Mitglied des Vorstands der RWE Deutschland AG



# Best practice und Initiativen

## „Ich pack‘ das!“

**„ICH PACK‘ DAS!“ – WAS IST DAS?**

Mit „Ich pack‘ das!“ werden Jugendliche und junge Erwachsene im RWE Konzern auf den Beginn einer Berufsausbildung vorbereitet. In diesem Projekt werden grundlegende Qualifikationen, technisches Verständnis und handwerkliche Fähigkeiten im Metall- und Elektrobereich gefördert. Aber auch andere Fähigkeiten und Einstellungen, die für eine erfolgreiche Berufsausbildung notwendig sind, werden dabei vermittelt. Vor allem: „Ich pack‘ das!“ stärkt die Teilnehmer auch in ihrer Persönlichkeit!

**IST „ICH PACK‘ DAS!“ FÜR MICH INTERESSANT?**

**Ja,**

- wenn ich einen Hauptschulabschluss habe, wenn es mir nicht gelang, einen Ausbildungsplatz zu bekommen,
- wenn mir Einrichtungen der Schulungsbereitschaft,
- wenn meine Vorlieben eher vor-technischen Bereich liegen.

**WAS ERWARTET WICHT?**

Ich erhalte die zu einem Jahr so weiter Ausbildungsbegleitung der RWE. Dabei können wir zu jedem ein Team. Begleitet wird unser Team von einem erfahrenen Ausbilder. Gemeinsam erfahren wir an Projekten und der Besuch der Workshops die gefordert ist der Berufsausbildung.

**WIE KANN ICH ES PACKEN?**

**Ja!**

- Präzision
- Zuverlässigkeit
- Beurteilungsfähigkeit
- Teamgeist
- Lehr- und Lernaufgaben

Die Begleitung ist groß, aber ebenso groß ist der Selbstvertrauen in die eigene Arbeit, wenn Du am Ende sagen kannst:

**WIR WOLLEN WAS IN BEWEGUNG SETZEN!**

**„ICH PACK‘ DAS!“**  
Eine Initiative zur Ausbildungsberatung

**VORWEG GEHEN**

**WO KANN ICH MICH BEWERBEN?**

<p><b>Region</b></p> <p><b>RWE Power AG</b> Kraftwerk/Stationen/Logistik Personal- und administrativ Standort Eckard Beckmann 041 01 61 00 11 T +49 30 89 880 2433 E <a href="mailto:efb@rwe.com">efb@rwe.com</a></p> <p><b>Region</b></p> <p><b>RWE Energie GmbH</b> Werkstätten/Service Werkstätten/Service Ausbildung Julian Bartsch Helmweg 1 41229 Solingen T +49 212 859 4338 E <a href="mailto:admin@rwe.com">admin@rwe.com</a></p> <p><b>Werkstätten</b></p> <p><b>RWE Deutschland AG</b> Operatives Personalmanagement Karlheinz Mochter Bachstr. 104a 2 40600 Solingen T +49 2121 58 1337 E <a href="mailto:personnel@rwe.com">personnel@rwe.com</a></p> <p><b>Region</b></p> <p><b>RWE Power AG</b> Ausbildung Betriebsmanagement Werkstätte, 10129 Berlin Helmweg 1 T +49 30 89 880 2433 E <a href="mailto:efb@rwe.com">efb@rwe.com</a></p>	<p><b>Region</b></p> <p><b>RWE Deutschland AG</b> Operatives Personalmanagement Rainer Pöhl Eckard Str. 71, 52949 Troisdorf T +49 221 912 2338 E <a href="mailto:efb@rwe.com">efb@rwe.com</a></p> <p><b>Werkstätten</b></p> <p><b>RWE Deutschland AG</b> Personalmanagement Björn Stiller Am Hof 1 50829 Köln T +49 221 94 2324 E <a href="mailto:efb@rwe.com">efb@rwe.com</a></p> <p><b>Region</b></p> <p><b>RWE Energie GmbH</b> Werkstätten/Service Christoph Jens Mollath/Hilke Throgel Am Hof 1 50829 Köln T +49 221 94 2324 E <a href="mailto:efb@rwe.com">efb@rwe.com</a></p> <p><b>Region</b></p> <p><b>RWE Deutschland AG</b> Operatives Personalmanagement Karlheinz Mochter Bachstr. 104a 2 40600 Solingen T +49 2121 58 1337 E <a href="mailto:personnel@rwe.com">personnel@rwe.com</a></p>
---	---



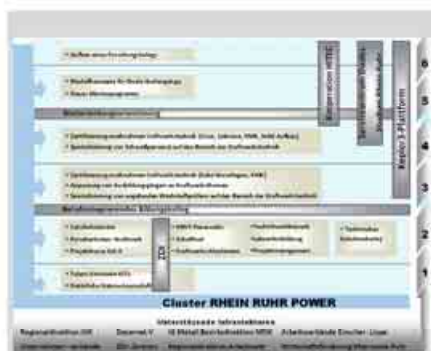
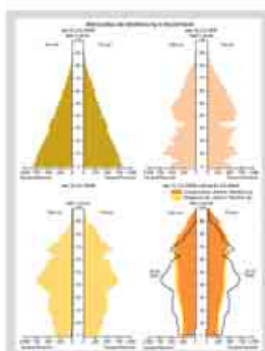
Präsentiert von

Ferdinand Walbaum, Ausbildungsleiter Siemens Professional Education



## Best practice und Initiativen

# Kraftwerk needs TAP



Präsentiert von

Prof. Dr. Bernd Kriegesmann, Präsident der Fachhochschule Gelsenkirchen



## Best practice und Initiativen

### FH-Integrativ – Fachhochschule Gelsenkirchen



# FH-Integrativ

#### Vielfalt als Chance

- Talente aktivieren
- Potenziale nutzen
- Fachkräfte entwickeln



Menschen - Vielfalt - Potenzial - Menschen - Vielfalt



## fh integrativ

#### Kontakt:

##### Marcus Kottmann

Leitung Strategische Projekte  
Fachhochschule Gelsenkirchen  
Neidenburger Str. 43  
D-45897 Gelsenkirchen  
Tel.: 0209.9596.350  
Fax: 0209.9596.562  
E-Mail: [marcus.kottmann@fh-gelsenkirchen.de](mailto:marcus.kottmann@fh-gelsenkirchen.de)

##### Suat Yilmaz

Koordinator Talentförderung  
Fachhochschule Gelsenkirchen  
Neidenburger Str. 43  
D-45897 Gelsenkirchen  
Tel.: 0209.9596.350  
Fax: 0209.9596.562  
E-Mail: [suat.yilmaz@fh-gelsenkirchen.de](mailto:suat.yilmaz@fh-gelsenkirchen.de)



PETERS & HELBIG

**Präsentiert von**

**Dr. Rainer Ambrosy, Kanzler der Universität Duisburg–Essen**



## Best practice und Initiativen

### Chance hoch 2 – Das Programm für Bildungsaufsteiger/-innen



#### Kurze Beschreibung

Mit dem Programm „Chance hoch 2“ begleitet die Universität Duisburg–Essen, gefördert durch die Stiftung Mercator, junge Menschen aus Nichtakademikerfamilien von der 9. bzw. 10. Klasse bildungsstufenübergreifend bis zum Bachelorabschluss. Die Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund erhalten eine ideelle Förderung in Form von Workshops und Seminaren und eine materielle Unterstützung durch Bildungsgeld während der Schulzeit und ein Stipendium während des Studiums.

#### Wesentliche Ziele

- Hebung von Bildungspotenzialen in der Region (Erhöhung der Anzahl der Studierenden und Absolventen aus Nichtakademikerfamilien)
- Systematische Verbesserung der Studienwahlorientierung und des Übergangs von der Schule in die Hochschule
- Optimierung der Studienwahlorientierung, Senkung der Studiengangswechsel und Vorbeugung von Studienabbrüchen
- Identifikation von Vorbildern für die Zielgruppe

#### Was bieten wir an und für welche Zielgruppen

- Eine bestmögliche Ausbildung der Fach- und Führungskräfte in der und für die Region
- Begleitung, Unterstützung und Förderung für engagierte Schüler/-innen mit Potenzial aus Nichtakademikerfamilien
- Entwicklung von Materialien und Maßnahmen zur Studienwahlorientierung für Schulen und Interessierte
- Weiterentwicklung der Studieneingangsphase an der Universität
- Fachpolitische Arbeit und Unterstützung für die Stärkung des Übergangs von der Schule in die Hochschule

#### Was können wir von anderen gebrauchen und wofür

- Unterstützung unserer Maßnahmen im Bereich der Studienwahlorientierung (in Schulen und weiteren Bildungseinrichtungen)
- Unterstützung unserer (fachpolitischen) Öffentlichkeitsarbeit zur Hebung der Bildungspotenziale in der Region
- Praktikumsplätze für Schüler/-innen in akademischen Berufsfeldern
- Unterstützung der Karriereplanung und -entwicklung der Studierenden und Absolvent/-innen; z.B. Praktikums- und Arbeitsplätze
- Verstärkte Einbindung in die Netzwerke zur Berufs- und Studienorientierung

#### Kontakt

Universität Duisburg–Essen  
„Chance hoch 2 – Das Programm für Bildungsaufsteiger/-innen“  
Mark Becker  
Berliner Platz 6–8  
45127 Essen





Präsentiert von

Olaf Poch, Leiter der Strategischen Personalentwicklung der Stadt Essen



## Ideenskizze: Gestalten Sie mit!

# Kampagne „Metropole Ruhr – Vielfalt pur“

### Grundidee der Leitinitiative

Entwicklung einer Kampagne, mit der die Kommunen und Wirtschaftsunternehmen in der Metropole Ruhr um vielfältige Talente auf dem nationalen und internationalen Arbeitsmarkt werben. Es geht einerseits darum, qualifizierte Arbeitskräfte in der Region zu halten, andererseits auch darum, neue Arbeitskräfte mit Potenzial in die Region zu ziehen.

Dazu soll mit einer öffentlich wirksamen Werbekampagne in diversen Medien geworben werden. Denkbar ist auch die Entwicklung einer Marke für die Metropole Ruhr, die sowohl in einer Kampagne aber auch als wiederkehrendes und wieder zu erkennendes Element bei Aktivitäten und Projekten, die sich mit der Metropolregion Ruhr befassen, verwendet werden kann.

### Kern der Kampagne

Herausstellung der Metropole Ruhr als Region, in der Zuwanderung seit 150 Jahren Tradition hat und immer erfolgreich gemeistert worden ist. Diese Qualität stellt im Zusammenhang mit einem der größten Ballungsräume Europas jedenfalls ein herausragendes Merkmal, wenn nicht sogar eine Art „Alleinstellungsmerkmal“ dar.

Anlass für Zuwanderung war meist der Bedarf von Arbeitskräften in der Industrie- und Montanregion „Ruhrgebiet“. Die Etablierung einer echten Willkommenskultur ist jedoch bisher noch nicht gelungen. Dies wäre ein unbedingt mit zu verfolgendes Ziel einer Kampagne.

### Herausstellbare Potenziale der Metropole Ruhr sind u.a.:

- Die vielen in der Region gesprochenen Sprachen: „Wir sprechen die Sprachen der Welt“
- Daraus folgt: „Wir verstehen viele Kulturen“
- Metropole Ruhr ist eine Kulturregion: Anknüpfungspunkt „Kulturhauptstadt 2010“, „Wir haben viel(e) Kultur(en)“
- Die große Anzahl der Hochschulen, Fachhochschulen und anderer vielfältiger Bildungsträger in der Region
- Ein großes Potenzial für die Kreativwirtschaft: „Metropole Ruhr – die starke Region“

### Zielgruppen für die Kampagne:

- Qualifizierte Arbeitskräfte, Arbeitskräfte mit Potenzial (Talente)
- höherqualifizierende Bildungseinrichtungen
- (Wirtschafts-)Unternehmen

#### Kontakt:

Olaf Poch  
Stadt Essen  
0201 / 8810420  
olaf.poch@essen.de

Annette Kreiskoether  
Jobcenter Dortmund  
0231 / 842-1141  
annette.kreiskoether2@jobcenter-ge.de

#### Terminvorschlag für erstes Treffen: 11.11.11 von 14.00 bis 16.00 Uhr

Ich habe Interesse / Ich bitte um Rücksprache:



Präsentiert von

Romana Milovic, Leiterin UnternehmensService Ruhr-West



## Ideenskizze: Gestalten Sie mit!

# Internetplattform „www.welcome-ruhr.de“

### Die Internetplattform

- für Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, die zum Arbeiten und Leben ins Ruhrgebiet kommen
- für Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, die ihre Perspektiven verbessern wollen
- für alle KMUs und größere Unternehmen, die qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland einstellen
- für Behörden und Institutionen, die Dienstleistungen für Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte bereitstellen

### Das Angebot:

- gebündelte, verlässliche Informationen
- Orientierungs- und Entscheidungshilfen
- Das Anliegen steht im Fokus: eindeutige Ansprechpartner, kein Zuständigkeits-Dschungel

### Konkret:

- Hier findet der Unternehmer seine Sekretärin, die fließend türkisch und englisch spricht.
- Hier findet die Altenpflegerin aus Slowenien die Behördenkontakte, um Ihre Qualifikation anerkennen zu lassen.
- Hier bewirbt die Agentur für Arbeit Ihren Arbeitgeberservice.
- Hier präsentiert die GFW Duisburg ihr Welcome Package für eingereiste, ausländische Unternehmer.
- Hier informiert sich ein kanadisches Unternehmen, wie es eine Zweigniederlassung in Mülheim an der Ruhr gründen kann.
- Hier recherchiert eine Familie aus Frankreich deutsch-französisch-bilinguale Schulangebote, da sie nächsten Sommer ins Ruhrgebiet ziehen wird.
- Die Universität wirbt um wissenschaftliche Mitarbeiter, die zweisprachig aufgewachsen und in zwei Kulturen zu Hause sind.
- Die RAA vermittelt Ausbildungspatenschaften.

### Wie ist das machbar?

- Internetplattform, in die alle Behörden/Institutionen Ihre Angebote einspeisen und auf entsprechende Anfragen reagieren bei gemeinsamer Redaktionsverantwortung
- Unternehmen bekommen die Möglichkeit, sich mit konkreten Angeboten und Anfragen einzubringen
- zusätzliche Kommunikation über Social-Media (Facebook, Twitter, XING,...)

### Der Erfolg

- lebendiger Austausch statt amtsdeutsch
- Talente werden für die Region gewonnen
- Integration ausländischer Arbeitskräfte und ihrer Familien
- Zuwanderung für die Region Zugewanderte bleiben
- Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft arbeiten Hand in Hand für einen zukunftsfähigen Standort

### Kontakt:

Romana Milovic  
UnternehmensService Ruhr-West  
0201-8832260  
romana.milovic@ordnungsamt.essen.de

Angel Alava-Pons  
Gesellschaft für Wirtschaftsförderung  
Duisburg mbH  
0203 / 3639-365  
alava-pons@gfw-duisburg.de

### Terminvorschlag für erstes Treffen:

**16.11.2011 / 14.00 Uhr**

bei der GFW Duisburg, Dr.-Hammacher-Str. 49, Duisburg-Ruhrort

Ich habe Interesse / Ich bitte um Rücksprache:



PETERS & HELBIG

Präsentiert von

Jürgen Koch, Geschäftsführer Operativ der Agentur für Arbeit Dortmund



## Ideenskizze: Gestalten Sie mit!

### Leitinitiative „10.000 Begegnungen“

#### Die Leitinitiative

umfasst 10.000 persönliche Begegnungen von Schüler/-innen, Studierenden, Absolvent/-innen, Eltern/Lehrer/-innen, Arbeitnehmer/innen mit Unternehmern/-innen der Region.

Den verschiedenen Zielgruppen werden durch persönliche Begegnungen mit Unternehmern/Unternehmerinnen und Arbeitgebern zusätzliche Perspektiven eröffnet, in der Region zu studieren und zu arbeiten und die Metropole Ruhr als attraktiven Lebensstandort zu entdecken. Auf diese Weise sollen Menschen für die Region gewonnen bzw. zum Bleiben motiviert werden. Auch Fachkräfte werden gewonnen und entwickelt.

Die Leitinitiative ist nicht nur Anlass bestehende Ansätze zu bündeln, sondern neue Ideen zu entwickeln und in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren umzusetzen. Die einzelnen Aktivitäten und Veranstaltungen können dabei unterschiedlich und auf die speziellen Interessen und Bedarfe einzelner Zielgruppen ausgerichtet sein.

Die Leitinitiative bildet das Dach, unter dem die Aktivitäten moderiert, koordiniert und öffentlichkeitswirksam bekannt gemacht werden.

#### Die Formate

können u.a. Praktika, Börsen, Messen, Betriebsbesuche umfassen.

#### Beispiele:

##### Ausbildungsmesse Ruhr von Dortmund bis Duisburg

nutzt die Mobilität junger Menschen, verschafft jungen Menschen einen größeren Überblick, erweitert die Auswahlmöglichkeiten für Unternehmen über die Stadtgrenzen hinaus

##### Elterntage

im Ausbildungsbetrieb fördert Transparenz und Kontakte

##### Begegnungstage

in Schulen, Unternehmen, Verwaltungen, Fachhochschulen, Universitäten etc. vermittelt Kurzeinblicke in Berufsbilder, Betriebe und Entwicklungsmöglichkeiten

#### Kontakt:

Jürgen Koch  
Agentur für Arbeit Dortmund  
0231 / 8421567  
juergen.koch@arbeitsagentur.de

Dr. Petra Hoffmann  
Agentur für Arbeit Duisburg  
0203/ 302 1701  
petra.hoffmann6@arbeitsagentur.de

#### Terminvorschlag für erstes Treffen: 8.11.11 / 14.00 Uhr

Ich habe Interesse / Ich bitte um Rücksprache:





## Weitere Informationscharts aus der Konferenz

---

## Best practice und Initiativen

### ETHNOMARKETING – EIN MARKETINGWUNDER?

#### Kurze Beschreibung

Ethnomarketing ist eine Form von Marktsegmentierung nach dem Kriterium Ethnie (Herkunft) und meint die Gewinnung von Migrantengruppen als neues Kundensegment durch kultur-, nationalitätenspezifische und muttersprachliche Angebote.

#### Fakten

- Deutschland ist „multi-kulti“!
- Über 16 Millionen „Ausländer“ leben in Deutschland (etwa 20% der Bevölkerung).
- Allein die Türken verfügen über ein Netto-Haushaltseinkommen von über 20 Milliarden Euro pro Jahr!

#### Chancen

- Erschließung neuer Zielgruppen und von Marktnischen
- Nutzung von teilweise ungenutzten Kaufkraftpotenzialen
- positive Nebenwirkungen (soziale Aspekte und Imagetransfer)

#### Hindernisse oder Alibi?

- Negative Erfahrungen aus der Vergangenheit
- Fehlende Reputationen
- Langjährige Ignoranz der „Besonderheit“

#### Pauschalisierende Vorurteile oder verifizierbare Thesen?

- „Ethnomarketing verhindert Integration!“
- „Es handelt sich doch um kaufkraftschwache und schwer zugängliche Kundenklientel!“
- „Türken sind Flohmarktgänger!“

#### Was bieten wir an

- Workshops und Seminare
- Erarbeitung und Umsetzung von Ethnomarketing-Strategien
- Beratende Begleitung


#### Kontakt

EKIP IntegraM GmbH  
Yildiray Cengiz  
0209 /167 2380  
yc@ekip-group.net



# Best practice und Initiativen

## Ökonomie mit Vielfalt

Name des Projektes / der Initiative	von (Projektleitung und ggf. Beteiligte)	Laufzeit:
	Projektleitung, Forschung, Marktanalyse, Evaluation: Ruhr-Universität Bochum Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung <small>Universitätsstr. 150 44780 Bochum 0234-32-24370</small> Beratungsprozess in der Unternehmenspraxis: Bkp GBR <small>44780 Bochum 0234-324370</small>	August 2009 bis Juli 2012

### Kurze Beschreibung

Im Projekt **Ökonomie mit Vielfalt** entwickeln und erproben WissenschaftlerInnen, UnternehmensberaterInnen mit PraxispartnerInnen aus unterschiedlichen Branchen einen Beratungs- und Trainingsansatz, mit dem in kleinen und mittelständischen Unternehmen das Interesse an einer konstruktiven Nutzung von Vielfalt geweckt, der Blick diesbezüglich geschärft und entsprechende Handlungsoptionen ausgelotet und umgesetzt werden. Dabei gelingt die Auseinandersetzung mit Vielfalt hier nur dann gut, wenn an konkreten Fragestellungen und Problemen im betrieblichen Ablauf angesetzt wird und Strategien zur Nutzung von Vielfalt unternehmensspezifisch entwickelt und aufgebaut werden. Verborgene Potenziale und Chancen sicht- und nutzbar zu machen und eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit durch mehr Flexibilität sowie die Erschließung neuer Märkte zu erzielen, stellen dabei attraktive Anreize für Unternehmen dar.

### Wesentliche Ziele

#### Verbesserte Wettbewerbsfähigkeit und Erschließung neuer Märkte für KMU

Das Projekt **Ökonomie mit Vielfalt** zielt darauf ab, einen für Vielfalt sensibilisierenden Beratungs- und Trainingsprozess zu entwickeln und modellhaft mit neun kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) in NRW zu erproben. Diese Strategieberatung soll den (ökonomischen) Wert von Vielfalt sicht- und nutzbar machen. Dabei wird argumentativ an die unternehmerische Realität angeknüpft, deren zentrale Grundlage eine ökonomisch determinierte Selektionslogik bildet. Das bisher wenig oder nicht genutzte Marktpotential wird analysiert, aufgearbeitet und den beteiligten KMU als Diskussions- und Entwicklungsgrundlage zur Verfügung gestellt.

#### Nachhaltigkeit durch Evaluation und Vernetzung

- Die Ergebnisse des Strategieberatungsprozesses werden über die gesamte Projektlaufzeit durch eine Evaluation begleitet.
- Die Nachhaltigkeit wird durch Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung mit Diversity-Akteuren, Unternehmen und anderen Xenos-Projekten gesichert.
- Zusätzlich bilden die Ergebnisse und Erfahrungen des Projektes im Transfer zwischen Forschung und Praxis die Grundlage für die Aus- und Weiterbildung von MultiplikatorInnen, u. a. im Rahmen des Studienmoduls "Diversity-Management" am Institut für Arbeitswissenschaft, der Ruhr-Universität Bochum.

### Was bieten wir an für wen

Das Projekt soll den kooperierenden Unternehmenspartnern verbesserte Wettbewerbsfähigkeit und die Erschließung neuer Märkte ermöglichen, indem sie

- Vielfalt als gewinnbringende und schöpferische Ressource nutzen,
- Kreativität bei der Produktentwicklung und Kundenansprache erhöhen,
- Flexibilität von Arbeits- und Produktionsprozessen steigern,
- und durch Anerkennung und Wertschätzung Teamgeist und Motivation fördern.

Dazu wird zunächst die Innenansicht der Unternehmen geschärft:

- Welche Geschäftsbereiche sind ökonomisch zentral?
- Wer sind bisherige und potentielle Kunden?
- Welche kulturelle Vielfalt ist bereits innerhalb der Belegschaft vorhanden?
- Wie geht die Belegschaft mit ihrer Vielfalt um?
- Wie differenziert sind die Dienstleistungen und Produkte? Welche Diversity-Dimensionen spielen im Produktionszyklus eine Rolle (zum Beispiel Sprache, Kultur und Alter)?

Anschließend wird eine individuell zugeschnittene sozialstrukturanalytische Marktrecherche durchgeführt. Hierbei wird erarbeitet, welche Blickrichtung für die Unternehmen von Interesse ist, um dann den neuen Markt der angestrebten Kundinnen und Klientinnen zu präsentieren. Die sozialstrukturanalytische Analyse der Bevölkerungsstruktur und der Ökonomie in der Region, in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland eröffnet dabei neue Perspektiven, vor allem im Hinblick auf die Dimension der kulturellen Vielfalt. Marktrecherche und Wirkungsanalyse schärfen während des Beratungsprozesses das Bewusstsein für die Vielfalt potentieller Kundengruppen und für die personale Vielfalt im Unternehmen.

Durch Beratung, Schulungen und Vernetzungsangebote erarbeiten und trainieren die kooperierenden UnternehmenspartnerInnen zielgerichtet ihre interkulturellen Handlungskompetenzen und erhalten im Laufe des Projektes Möglichkeiten, sich mit verschiedenen Akteuren im Bereich der lokalen und regionalen „Migrationsarbeit“ zu vernetzen. Interkulturelle Kompetenzentwicklung durch lokale Vernetzung soll nachhaltig verbessert und als eine immer wichtigere Voraussetzung für den Erfolg in einem zunehmend interkulturellen Umfeld nutzbar gemacht werden.

### Was können wir ggf. von anderen gebrauchen für was

- Weitere interessierte Unternehmen, die einer Beteiligung an Forschungsprojekten aufgeschlossen gegenüberstehen
- Interessierte Unternehmensverbände
- Interessierte Akteure im Bereich „Diversity Management“

### Kontakt

Mara Erlinghagen  
0234-32 24370  
mara.erlinghagen@rub.de

### Interesse / Bitte um Rücksprache (Visitenkarte):



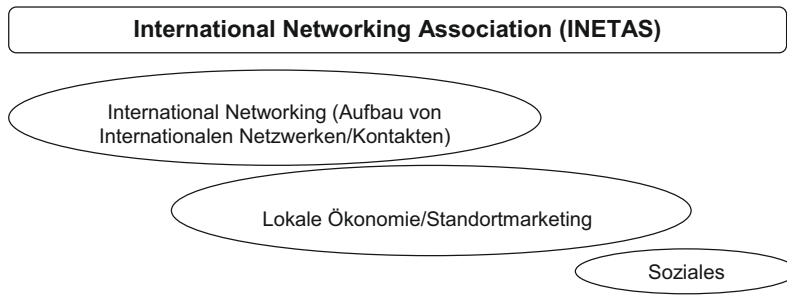


**International Networking Association (INETAS e.V.)**

im ETEC Essen | Kruppstr. 82 - 100 | 45145 Essen  
Tel.: + 49 201 812 7255  
Telefax: + 49 201 888 01 88

INETAS e.V. (im ETEC) Kruppstr. 82 - 100 | 45145 Essen

Essen, 22.09.2011



**Ziel**

Ziele des Instituts sind die Förderung der Belange der Integration und der Aufbau von internationalen Netzwerken insbesondere durch die Bündelung von vorhandenen interkulturellen Kompetenzen sowie internationalen Ressourcen in NRW wie die zahlreichen Akademiker mit diversen ethnischen Hintergründen.

**Zielgruppen nach Handlungsfeldern**

Das Institut versteht sich als ein gemeinnütziger Verein und versucht im Rahmen des Handlungsfeldes „International Networking“, Großunternehmer und Firmen unter anderem aus den (nichteuropäischen) Ländern Türkei, Russland, Ukraine zu gewinnen.

Die Zielgruppen des Instituts im Rahmen des Handlungsfeldes „Lokale Ökonomie/ Standortmarketing“ sind Unternehmer, Führungskräfte und Mitarbeiter in diversen Unternehmen, die aufgrund ihrer multikulturellen Teams sowie ihres hohen Kundenbestandes mit Migrationshintergrund den besonderen interkulturellen Zusammenhängen ausgesetzt sind. Unternehmensgründer sowie Ratsuchende mit Migrationshintergrund werden ebenso angesprochen. Die Zielgruppen des ersten Handlungsfeldes sind für dieses Handlungsfeld auch relevant.

Die Zielgruppen des dritten Handlungsfeldes „Soziales“ sind Jugendliche (mit Migrationshintergrund), die aufgrund ihrer schlechten Schulabschlüsse und Sprachdefizite auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind und Migrantensenioren, die kaum kultursensible Freizeit-, Kultur-, Gesundheits- und Pflegeangebote für sich finden.

**Kooperationspartner**

Kommune, Land, IHK, HWK, Wirtschaftsförderung, Messen, ausländische Handelskammern, Deutsche Auslandsvertretungen, Unternehmensverbände Wohlfahrtsverbände

---

<p><b>Vorstand:</b>  <b>Vorsitzender</b>                  1. stellvertretender Vorsitzender                  2. stellvertretende Vorsitzende</p>	<p>Thomas Decker                  Rudolf Jelinek                  Neşe Kartal</p>	<p><b>Sitz:</b>                  Essen, Amtsgericht Essen, VR 5083  <b>Bankverbindung:</b> Sparkasse Essen  <b>Konto Nr.:</b> XXXXXXXX <b>BLZ:</b> 360 501 05</p>
--	---	---



Integration, Interkommunal  
Kommunen als zukunftsfähige Arbeitgeberinnen

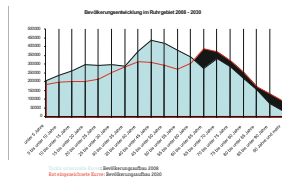
# Vielfalt schafft Zukunft Ein Handlungsbuch.

Heft 1  
Einführung und Rahmenbedingungen

### 3.2 ENTWICKLUNG IN ZAHLEN

Der demografische Wandel und der soziale Wandel wirken sich spürbar aus.

Die Metropolregion Ruhr verliert an Bevölkerung.  
Der Anteil der Menschen über 65 Jahre nimmt weiter zu.

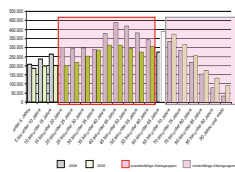


Die Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2020<sup>1</sup> zeigt einen starken Bevölkerungsrückgang in den Jahressummen bis ca. 60 Jahre und einen Anstieg des Anteils der Bevölkerung über 65 Jahren. Diese Entwicklung wird nicht durch Zuwanderungen ausgeglichen werden, so dass die Metropolregion an Bevölkerung verliert und vermehrt ältere Menschen aufnehmen wird.

<sup>1</sup> Statistik NRW, Statistik der Bevölkerung, Datenentwicklung, Stadt Bochum und der Ruhr, eigene Berechnungen

### Das Potenzial an Erwerbspersonen (16-65 Jahre) nimmt ab.

Bevölkerungsentwicklung in Ruhrgebiet 2008-2020



<sup>2</sup> Statistik NRW, Statistik der Bevölkerung, Datenentwicklung, Stadt Bochum und der Ruhr, eigene Berechnungen

### Die Qualität der Beschäftigten in der Metropolregion Ruhr ist gemessen am Bildungsniveau niedriger als im übrigen NRW - Abgänger ohne Schulabschluss

Die Kommunen in der Metropolregion Ruhr sind nicht nur von sinkenden Zahlen der potenziellen Auszubildenden und Fachkräfte betroffen. Die Qualität der Bildungsniveaus - hier gemessen an der Zahl der Abgänger ohne Schulabschluss - ist in der Metropolregion niedriger als im Landesdurchschnitt.



Die Kommunen in der Metropolregion Ruhr sind nicht nur von sinkenden Zahlen der potenziellen Auszubildenden und der Fachkräfte betroffen. Die landesweite Intensivierung der Sprachkompetenz (Deutsch als Fremdsprache) in den verschiedenen Fachrichtungen - heißt es - unterstreicht einen unterschiedlichen Förderbedarf in den Städten und Gemeinden.

### Die Qualität der Beschäftigten in der Metropolregion Ruhr wird ohne Bildungsförderung niedriger als im übrigen NRW bleiben - Förderbedarf vor der Einstellung

Die Kommunen in der Metropolregion Ruhr sind nicht nur von sinkenden Zahlen der potenziellen Auszubildenden und der Fachkräfte betroffen. Die landesweite Intensivierung der Sprachkompetenz (Deutsch als Fremdsprache) in den verschiedenen Fachrichtungen - heißt es - unterstreicht einen unterschiedlichen Förderbedarf in den Städten und Gemeinden.



Angaben in % Anteil der eingelegten Kinder mit erhöhtem Förderbedarf an der Anzahl der Kinder, die zum 01.08.2012 schulfähig waren.

<sup>1</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Bevölkerung, Datenentwicklung, Stadt Bochum und der Ruhr, eigene Berechnungen

### Die Heterogenität der Bevölkerung (hier der Anteil der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte) nimmt zu, selbst wenn keine Zuwanderung mehr stattfindet sollte

Die statistische Aufbereitung von Daten, die Aufschluss über die Anzahl der Personen mit Zuwanderungsgeschichte geben, ist schwierig. Seit der Veränderung des Staatsangehörigkeitsgesetzes (StAG) von 2000 stehen die in Deutschland geborenen Kinder mit zumindest einem ausländischen Elternteil unter dem Begriff „Ausländer“. Bis vor ein paar Jahren rechneten wir nur die Bevölkerung mit einem ausländischen Elternteil mit einem deutschen Pass. Heute können eingetragene Erwachsene und Erwachsene mit doppeltem Staatsbürgerschaft. Deshalb ist der Anteil der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wesentlich höher als der Anteil der Menschen ohne deutschen Pass (mit ausländischer Staatsangehörigkeit).

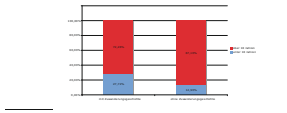
Die Heterogenität der Bevölkerung (hier der Anteil der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte) nimmt zu, selbst wenn keine Zuwanderung mehr stattfindet sollte. Die statistische Aufbereitung von Daten, die Aufschluss über die Anzahl der Personen mit Zuwanderungsgeschichte geben, ist schwierig. Seit der Veränderung des Staatsangehörigkeitsgesetzes (StAG) von 2000 stehen die in Deutschland geborenen Kinder mit zumindest einem ausländischen Elternteil unter dem Begriff „Ausländer“. Bis vor ein paar Jahren rechneten wir nur die Bevölkerung mit einem ausländischen Elternteil mit einem deutschen Pass. Heute können eingetragene Erwachsene und Erwachsene mit doppeltem Staatsbürgerschaft. Deshalb ist der Anteil der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wesentlich höher als der Anteil der Menschen ohne deutschen Pass (mit ausländischer Staatsangehörigkeit).

Definition Migrationshintergrund:  
Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen alle nach 1990 auf der heutigen Gebiete der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und die in Deutschland als Deutsche Lebenden mit mindestens einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Bevölkerung, Datenentwicklung, Stadt Bochum und der Ruhr, eigene Berechnungen

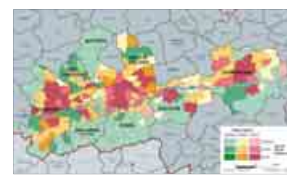
### Der Anteil jüngerer Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ist höher als der Anteil ohne Zuwanderungsgeschichte

Die Personengruppe der unter 18-Jährigen in der Metropolregion Ruhr beträgt 16,3% die Gesamtbevölkerung der Metropolregion. Von ihnen unter 18-Jährigen haben 35,3% einen Zuwanderungsgeschichte.



<sup>1</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Bevölkerung, Datenentwicklung, Stadt Bochum und der Ruhr, eigene Berechnungen

### Soziale Lagen überschreiten Stadtgrenzen

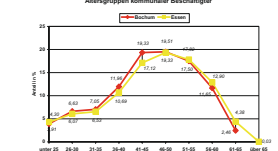


Problemlagen der Bevölkerung in unseren Städten machen vor Stadtgrenzen nicht Halt. Die Art der Art „Sozialstruktur des Ruhrgebietes“ wird die Region in zwei Hälften mit fastenden Überschneidungen zwischen Städten und Stadteilen. Die Grafik verdeutlicht die ungleichmäßige Verteilung von Bevölkerungsgruppen mit unterschiedlichen sozialen Lagen zwischen Stadteilen.

<sup>1</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Bevölkerung, Datenentwicklung, Stadt Bochum und der Ruhr, eigene Berechnungen

### Der demografische Wandel hat die Stadtverwaltungen erreicht

Grafik: Vergleich der Alterskohorten in den Kommunen von Bochum und Essen



Der Vergleich der Alterskohorten zeigt bei beiden Kommunen ein fast identisches Bild: Die Hauptanfalle liegen konstant im Alter von 30 bis 45 Jahren. Der Anteil der abgänger durch Pensionierung / Versetzung in den Altersgruppen von 56 bis 65 Jahren wird dabei aus den nachrückenden Jahrgängen nicht ersetzt werden können.

<sup>1</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Statistik der Bevölkerung, Datenentwicklung, Stadt Bochum und der Ruhr, eigene Berechnungen



## Thesen aus dem Interkommunalen Forum

Thesen zum 30.6.2011 – 3. Interkommunales Forum Integration in der Metropole Ruhr als Ergebnis der Gespräche zwischen der Städtekooperation und Vertretern der Wirtschaft

1. Wenn wir uns in der Konkurrenz zu anderen als Wirtschaftsmetropole behaupten wollen, dann ist eine enge, verbindliche Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Kommunen eine zentrale Grundvoraussetzung.

Dazu brauchen wir

- einen gemeinsamen Konsens über den notwendigen **Paradigmen-Wechsel** in allen Bereichen der Gesellschaft: Wichtig ist der Blick auf die **Potenziale und Chancen** aller Menschen, nicht auf die Defizite.
- keine besondere Behandlung von Personen mit Zuwanderungsgeschichte, sehr wohl aber eine **Berücksichtigung** der vorhandenen **Unterschiede**.
- die Überwindung der „Projektitis“.

## Thesen aus dem Interkommunalen Forum

Thesen zum 30.6.2011 – 3. Interkommunales Forum Integration in der Metropole Ruhr als Ergebnis der Gespräche zwischen der Städtekooperation und Vertretern der Wirtschaft

### 2. Es kommt darauf an zu handeln – Wissen und Erkenntnisse liegen vor!

Zu den vorhandenen Erkenntnissen gehören

- Vielfalt bietet den Unternehmen in der Region **neue Chancen**.
- Kleine- und mittelständische Unternehmen wünschen sich **Unterstützung** in den stattfindenden Entwicklungsprozessen, um die Chancen interkultureller Öffnung bzw. Vielfalt wahrzunehmen.
- Bei Integration geht es um konkrete **wirtschaftliche und soziale Vorteile** für Unternehmen, Menschen und letztlich für die Region.
- **Schulen und Unternehmen** müssen noch stärker zusammen arbeiten.
- **Sprache, Bildung und eine Willkommenskultur** sind die entscheidenden Einflussfaktoren zur Integration der hier lebenden Menschen aller sozialen und kulturellen Gruppen.

## Thesen aus dem Interkommunalen Forum

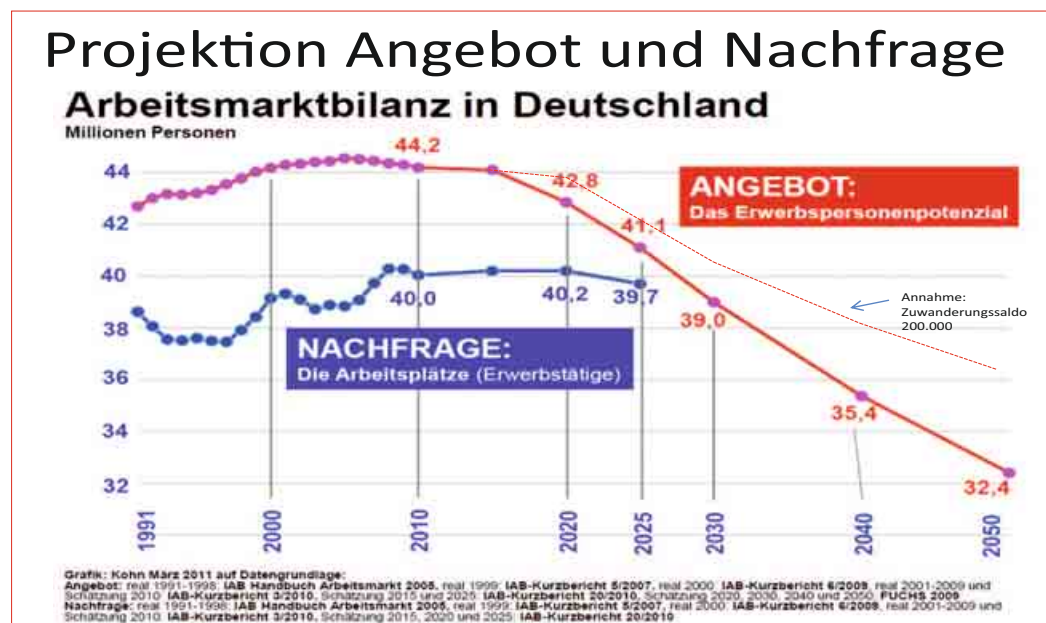
Thesen zum 30.6.2011 – 3. Interkommunales Forum Integration in der Metropole Ruhr als Ergebnis der Gespräche zwischen der Städtekooperation und Vertretern der Wirtschaft

3. Die Kooperation von Kommunen und Wirtschaft zum Thema Integration muss konkret und verbindlich werden, um die notwendigen Synergien auf allen Ebenen (Land, Verbände, Vereine, Stiftungen etc.) herzustellen.


## Der demografische Wandel in der Region

- Die Metropole Ruhr verliert an Bevölkerung.
- Der Anteil der Menschen über 65 Jahren nimmt zu.
- Die Anzahl von Schülerinnen und Schülern ist rückläufig.
- Der Anteil jüngerer Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ist höher als der Anteil ohne Zuwanderungsgeschichte.
- Die Heterogenität der Bevölkerung (hier der Anteil der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte) nimmt zu, selbst wenn keine Zuwanderung mehr stattfinden sollte.
- Das Erwerbspersonenpotenzial ist stark rückläufig.
- Die Unterbeschäftigung wird perspektivisch abnehmen.
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren („Rente mit 67“) nimmt zu.
- Die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt stagniert.
- Der Trend der Abwanderungen ist größer als der Trend der Zuwanderung.
- Die Qualifikation der Beschäftigten gemessen am Bildungsabschluss ist in der Metropole Ruhr niedriger als im übrigen NRW.

Aussagen aus dem Handlungsbuch Heft 1: „Kommunen als zukunftsfähige Arbeitgeberinnen. Vielfalt schafft Zukunft“, Kap. Einführung und Rahmbedingungen sowie Ergebnisdokumentation „Zukunftsbilder. Zukunftschancen“, September 2011, Kapitel 1, Die Demografie gibt die Richtung vor



## Kontrakt der sieben Städte (2010)



### Kontrakt „Interkulturelle Städteregion Ruhr“

Bochum 28.05.2010


Die Metropole Ruhr ist mit rund 5,25 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern der drittgrößte Ballungsraum in der Europäischen Union. Demographische Entwicklungen und Integrationsprozesse beschäftigen alle Kommunen und insbesondere die großen Kommunen im Regionalverband Ruhr (RVR) stehen vor vergleichbaren Herausforderungen.

Die Städte Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Herne, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen haben 2003 den „Stadtregionalen Kontrakt“ geschlossen. Im Rahmen dieses Kontraktes sollen langfristige Strukturen für eine dauerhafte Zusammenarbeit – auch auf dem Themengebiet der kommunalen Integrationspolitik – geschaffen werden.

In diesem Sinne haben sich die sechs Kommunen Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen in den vergangenen zwei Jahren zusammengetan, um interkommunale Arbeitsansätze als Basis gemeinsamer Integrationsstrategien zu entwickeln. Ausgehend von dieser Zusammenarbeit haben sich diese Kommunen auf drei strategische Ziele unter Berücksichtigung der festgelegten Grundsätze von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verständigt, die auf dem Weg zu einer „Interkulturellen Städteregion“ umgesetzt werden sollen.

**Wir möchten, dass:**

1. Interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal in der Verwaltung, insbesondere im Personalmanagement, verankert wird und in die Kriterien für Personalauswahl und Personalentwicklung einfließt.
2. der Anteil der Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte langfristig ihrem Anteil an der Stadtbevölkerung entspricht.
3. die beiden vorgenannten Ziele durch nachhaltige interkommunale Zusammenarbeit erreicht werden.



Zeichnungsdatum  
28.05.2010

Frank Baranowski  
Oberbürgermeister Stadt Gelsenkirchen



## Liste der Konferenzteilnehmer/-innen

Ebru	Akkoyun		Universität Duisburg-Essen
Frank	Albrecht	stellv. Vorsitzender	Industriemeistervereinigung Duisburg e. V. Vereinigung betrieblicher Führungskräfte
Heinz	Altena	Büro Oberbürgermeister	Stadt Oberhausen
Dr. Rainer	Ambrosy	Kanzler der	Universität Duisburg-Essen
Marc	Bagusch		bkp GbR Bochum
Amanda	Bajramovski	Schülerin	Erich Kästner-Gesamtschule Essen
Frank	Baranowski	Oberbürgermeister	Stadt Gelsenkirchen
Dr. Manfred	Beck	Stadtrat für Kultur, Bildung, Jugend und Sport	Stadt Gelsenkirchen
Mark	Becker	Prorektorat für Diversity Management	Universität Duisburg-Essen
Ina	Bisani		LEG Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklung GmbH
Jörg	Bischoff	Vorstand	Kreishandwerkerschaft Mülheim an der Ruhr-Oberhausen
Prof. Dr. Jürgen	Bock	Vizepräsident Hochschulentwicklung und Marketing	Hochschule Bochum
Andreas	Bomheuer	Geschäftsbereichsvorstand Kultur, Integration und Sport	Stadt Essen
Wilhelm	Bommann	Hauptgeschäftsführer	Einzelhandels- u. Dienstleistungsverband Niederrhein e.V.
Guido	Brücker		Stadt Mülheim an der Ruhr Stadtkanzlei
Ulrike	Busch		Peters & Helbig GmbH
Yildiray	Cengiz		Internationaler Unternehmerverband Ruhrstadt
Thomas	Decker	Geschäftsführer	Elektro Decker GmbH
Hendrik	Detmers	Integrationsbüro	Stadt Oberhausen
Jürgen	Dietrich		Stadt Duisburg
Wolfgang	Draeger	Geschäftsführer Operativ der	Agentur für Arbeit Oberhausen
Dr. Dietmar	Düdden	Geschäftsführer	Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH
Raimund	Echterhoff	Vorstand Personal	Emschergenossenschaft
Dagmar	Eckart	Referat Erziehung und Bildung	Stadt Gelsenkirchen
Lars	Ehm	Referent "Integration in der Kommune"	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW
Jörg	Eilts	Produktionsleiter	Beck Design GmbH
Bora	Ergin		Stadt Gelsenkirchen
Ulrich	Ernst	Dezernent für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Sport	Stadt Mülheim an der Ruhr
Frank	Esser	Vorstandsvorsitzender	Mülheimer Wohnungsbau e.G.
Cornelia	Ferber	Büro Oberbürgermeister	Stadt Dortmund
Nina	Frense		Stadt Mülheim an der Ruhr
Werner	Fuhrmann		Stadt Bochum, Wirtschaftsförderung
Ioannis	Giotis		Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung e.V. an der Uni Duisburg Essen
Udo	Glantschnig	Vorsitzender der Geschäftsführung	Agentur für Arbeit Bochum
Dirk	Grünewald	Präsident	Industrie- und Handelskammer für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen (IHK)
Heinz-Jürgen	Guß	Aus- und Weiterbildung	IHK für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen
Mareike	Haase	Vorstandsassistentin	Mülheimer Wohnungsbau e.G.
Rainer	Hammelsbrock	Techn. Ausbilder	Friedrich-Wilhelms-Hütte

Stefan	Hebecker	Personalleiter Deutschland	BP Europa SE
Peter	Helbig	Geschäftsführer	Peters & Helbig GmbH
Yvonne	Heseler	Organisations- und Personalamt	Stadt Bochum
Dieter	Hillebrand	Regionalvorsitzender	DGB Essen, Mülheim, Oberhausen
Andrea	Höber	Kreativwirtschaft, Bildung & Qualifizierung	Wirtschaftsförderung metropol Ruhr GmbH
Iris	Hofmann	Koordinierungsstelle Integration	Stadt Mülheim an der Ruhr
Carmen	Höft	Büro Oberbürgermeister	Stadt Dortmund
Valentina	Huber		Unesco-Schule Essen
Martin	Jonetzko	Geschäftsführer	Unternehmerverband Metall Ruhr-Niederrhein Unternehmerverband Dienstleistungen
Florian	Junge		Peters & Helbig GmbH
Axel	Jürgens		Peters & Helbig GmbH
Bodo	Kalveram	Bereichsleitung	JobCenter Essen
Ulrich	Kanders	Hauptgeschäftsführer	Essener Unternehmerverband e.V.
Iris	Kaplan-Meys	RAA / Büro für interkulturelle Arbeit	Stadt Essen
Zülfiye	Kaykin	Staatssekretärin für Integration	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW
Nezahat	Kilinc	stellv. Vorsitzende	Integrationsrat der Stadt Gelsenkirchen
Cornelia	Kloth		Stadt Duisburg
Gerd	Knippen	Vorstand	business club ruhr
Jürgen	Koch	Geschäftsführer Operativ der	Agentur für Arbeit Dortmund
Ulrich	Köllmann	Geschäftsführer	GEW
Annette	Kreisköther		Jobcenter Dortmund
Prof. Dr. Bernd	Kriegesmann	Präsident	Fachhochschule Gelsenkirchen
Stefan	Kulozik	Vorsitzender der Geschäftsführung	Agentur für Arbeit Dortmund
Dr. Dirk	Kuntscher		bkp GbR Bochum
Dzenan	Kurspahic		International Networking Association e.V.
H.	Kütemann-Busch		PERTRANSFER
Kyra	Lauber	Praktikantin	Stadt Essen
Frank	Lichtenheld	Geschäftsführer	WFO-Wirtschaftsförderung Oberhausen GmbH
Udo	Mager	Geschäftsführer	Wirtschaftsförderung Dortmund
Herbert	Marschall	1. Vorsitzender	Migranten – Unternehmen e.v.
Prof. Dr. Eberhard	Menzel	Präsident	Hochschule Ruhr-West
Werner	Meys	Geschäftsführer	USB Umweltservice Bochum GmbH
Romana	Milovic		UnternehmensService Ruhr-West
Carsten	Mohn		AGV Emscher-Lippe
Dr. Heinz-Willi	Mölders	Vorstand Personal	RWE Deutschland AG
Dagmar	Mühlenfeld	Oberbürgermeisterin	Stadt Mülheim an der Ruhr
Sascha	Müller	Geschäftsführer	Nightfever Showtechnik GmbH

Mustafa	Okur	Vorsitzender	Türkische Gemeinde Rhein Ruhr e.V.
Stephanie	Olbering-Weihs	Direktorin	Sparkasse Gelsenkirchen
Leyla	Özmal	Leiterin des Referats Integration	Stadt Duisburg
Andreas	Pamp	Organisations- u. Personalamt	Stadt Bochum
Reinhard	Paß	Oberbürgermeister	Stadt Essen
Olaf	Poch	Strategische Personalentwicklung	Stadt Essen
Martina	Raddatz-Nowack	Stellv. Amtsleiterin	Schulverwaltung Stadt Dortmund Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung e.V. an der Uni Duisburg Essen
Jörg H.	Renner		
Monique	Ridder	Geschäftsführung	Koviak Akademie
Horst	Rüsing	Personalleiter Öffentlichkeitsarbeit	Friedrich-Wilhelms-Hütte
Dr. Aydin	Sayilan	Projektmanager und -koordinator	VHS Duisburg
Gaby	Schäfer	Gleichstellungsbeauftragte	Stadt Gelsenkirchen
Rolf	Schäfer	Geschäftsführung	Laufenberg Computersysteme GmbH & Co. KG
Dietrich	Schmidt		Pro S Public
Ulrich	Schmitz	Integrationsbüro	Stadt Bochum
Dr. Heinz-Peter	Schmitz-Borchert	Geschäftsführer	Wissenschaftspark Gelsenkirchen GmbH
Brigitte	Schneider	Programmbereichsleiterin Gesellschaft / Politik	VHS Gelsenkirchen Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen in Gelsenkirchen
Peter	Schnepper	Stellv. Hauptgeschäftsführer	
Jürgen	Schnitzmeier	Geschäftsführer	Mülheim & Business GmbH Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen in Gelsenkirchen
Dr. Manfred	Scholle	Vizepräsident	
Dr. Ottilie	Scholz	Oberbürgermeisterin	Stadt Bochum
Angela	Schoofs	Vorsitzender der Geschäftsführung	der Agentur für Arbeit Duisburg
Hermann	Schultenkämper	Büro des Oberbürgermeisters	Stadt Dortmund
Ralf	Schumacher	Leiter Abt. Emscher Zukunft Leiter RAA/ Büro für interkulturelle Arbeit	Emschergenossenschaft
Dr. Helmuth	Schweitzer		Stadt Essen
Ulrike	Seybold		Stadt Bochum
Jürgen	Sickelmann		Stadt Duisburg
Nando	Spitznas	Verbandsingenieur	Unternehmerverband
Monika	Sprung	Leiterin Stabsstelle internationalisierung	Ruhr Universität Bochum
Jeldrik	Stein	Integrationsbüro	Stadt Oberhausen Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW
Michael	Stroband		
Dietlinde	Stüben-Endres	Obermeisterin	KFZ-Innung Gelsenkirchen
Dirk	Vohwinkel	Leiter Referat Ausbildungsberatung	IHK zu Dortmund
Jutta-Blanca	Votteler		Visage & Body
Jutta	Wagner	Referat für Integration Leiter technische Berufsausbildung	Stadt Duisburg
Ferdinand	Walbaum	Siemens	Siemens Professional Education

---

Klaus	Wehling	Oberbürgermeister	Stadt Oberhausen
Nina	Weigandt		Universität Duisburg-Essen
Dr. Ing. Irene	Wiese-von Ofen	Ehrenvorsitzende	Agenda-Forum Essen e.V.
Hanns-Peter	Windfeder	Vorsitzender des Vorstandes	Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaftsvereinigung e.V.
Torsten	Withake	Vorsitzender der Geschäftsführung	Agentur für Arbeit Essen
Ernst	Wölke	Hauptgeschäftsführer	Handwerkskammer Dortmund
Suat	Yilmaz	Koordinator Talentförderung	Fachhochschule Gelsenkirchen

