



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Perspektive
Berufsabschluss



Perspektive Berufsabschluss

Ein Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung



NEWSLETTER

Nr. 3 Dezember 2009

INHALT

Impressum	2
Vorwort	3
Augenblick mal ...	4
Auf den Punkt gebracht!	5
TITELTHEMA I	
Cultural Mainstreaming im Übergangsmanage- ment	9
TITELTHEMA II	
Cultural Mainstreaming in der Nachqualifi- zierung	13
Schlaglichter aus den Projekten	
U 25, Gütersloh	17
QuaSa, Saarbrücken	19
RÜM, Stuttgart	20
Talentregion OWL, Bielefeld	21
KorA, Hamburg	23
MoNa, Frankfurt	25

BILDUNG

Ideen zünden!



IMPRESSUM

Herausgeber: Projektträger im DLR (PT-DLR) für das Programm
Perspektive Berufsabschluss des Bundesministeriums für Bildung
und Forschung (BMBF)
Heinrich-Konen-Straße 1
53227 Bonn
Telefon: 0228 3821-322, Telefax: 0228 3821-323
Internet: www.perspektive-berufsabschluss.de

Bestellungen: Tel.: 01805 2623-02, Fax: 01805 2623-03
(14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz)
oder per E-Mail: books@bmbf.bund.de

ISSN 1863-8384

Ausgabe 2/2009, 2. Jahrgang, Heft 3
Bonn, Dezember 2009

Text- und Bildredaktion: Andrea Suhr, Deutsches Zentrum für Luft- und
Raumfahrt e. V. (DLR), Projektträger im DLR (PT-DLR), Bonn

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe: Arif Arslaner, Martina Berenz,
Simone Flach, Dr. Sabine Kaiser, Prof. Dr. Recep Keskin, Natascha Knoll, Ute
Köhler, Dr. Birgit Reißig, Elke Schreiber, Eva Schweigard-Kahn, Andrea Suhr,
Renate Uhlending, Stefanie Wagner

Bildnachweis: Bilder Seite 5-8: ATIAD e. V.; Bilder Seite 17/18: Mozaik
gGmbH; Bilder Seite 25/26: KUBI e. V.

Gestaltung: ziller design, Mülheim an der Ruhr

Herstellung: Richard Thierbach Buch- und Offset-Druckerei,
Mülheim an der Ruhr

Das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ wird aus Mitteln des Bundes-
ministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozial-
fonds der Europäischen Union gefördert. Durchgeführt wird das Programm
vom Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Cultural Mainstreaming, das Schwerpunktthema des aktuellen Newsletters, berührt uns alle!

Mehr als 15 Millionen Einwohner in Deutschland haben einen Migrationshintergrund. Migrantinnen und Migranten weisen ein vielfältiges Potenzial auf: Sie wachsen häufig mit mehr als nur einer Sprache auf und haben Kompetenzen in mindestens zwei Kulturen. Diese Fähigkeiten bereichern Deutschland – gerade im Zeitalter fortschreitender Globalisierung.

Es gibt ohne Zweifel zahlreiche Beispiele gelungener Integration. Dennoch besteht hier nach wie vor erhöhter Handlungsbedarf. So liegt die Arbeitslosenquote der Zugewanderten noch immer deutlich über der von Personen ohne Migrationshintergrund. Einer der wesentlichen Gründe dafür sind fehlende erfolgreiche Bildungsabschlüsse. Dabei ist eine berufliche Ausbildung mit einem Berufsabschluss ein wichtiger Faktor für einen längerfristig gesicherten Arbeitsplatz. Arbeit wiederum ist entscheidend, um sich in eine Gesellschaft integrieren zu können. Nach wie vor ist bei Personen mit Migrationshintergrund die Anzahl derjenigen ohne Berufsabschluss doppelt so hoch wie bei der Gruppe ohne Migrationserfahrung. Das zu ändern ist ein wichtiges bildungspolitisches Ziel, das im Interesse der Gesamtgesellschaft liegt.

Die Gründe für die schwierige Bildungssituation vieler junger Migrantinnen und Migranten sind vielfältig; monokausale Erklärungen führen nicht weiter. Festzustellen ist, dass sich für Personen mit Migrationshintergrund zum Beispiel die Übergänge von der Schule in das duale Ausbildungssystem häufig schwieriger gestalten und für sie die Zugänge zur beruflichen Weiterbildung weniger durchlässig sind.

Junge Migrantinnen und Migranten treffen bei einigen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen im Bewerbungsprozess immer noch auf Vorurteile, ihnen fehlt oft auch das in betriebliche Strukturen wirkende (familiäre) Netzwerk, das einen Einstieg in Berufsausbildung erleichtert und für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn hilfreich ist. Vor allem aber werden die vorhandenen Informations-, Beratungs- und Bildungsangebote von jungen Menschen mit Migrationshintergrund nicht immer hinreichend wahrgenommen. Viele von ihnen finden deswegen schwerer Zugang zu den bestehenden weitverzweigten Unterstützungsstrukturen.

Genau hier setzt das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ mit seinem Querschnittsthema Cultural Mainstreaming an. Es nimmt benachteiligte junge Menschen unter Berücksichtigung ihrer Migrationsbiografie in den Fokus mit dem Ziel, diese jungen Leute durch verbesserte Beratungs- und Angebotsstrukturen zu fördern und zu unterstützen.

Die Verwirklichung von Chancengleichheit, eine gleichberechtigte Teilhabe von Personen mit und ohne Migrationshintergrund – das ist die Bedeutung von Cultural Mainstreaming. Das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ trägt dieser Teilhabe aller sowohl beim Übergang von der Schule in Berufsausbildung als auch bei der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung Rechnung. An der Verwirklichung von Bildungs-Chancengleichheit von Personen mit und ohne Migrationshintergrund arbeitet das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Dieser Newsletter leistet einen praxisgerechten Beitrag dazu.

Referat „Jugendliche mit schlechteren Startchancen; Innovationen in der beruflichen Weiterbildung; Arbeitsmarkt“
im Bundesministerium für Bildung und Forschung

Augenblick mal ...



... jetzt geht es auch hier um Integration?

Das Thema Integration ist in aller Munde und wird heftig diskutiert: an den Stammtischen der Republik ebenso wie in wissenschaftlichen Fachkreisen. Kein Tag vergeht ohne neue Beiträge und Debatten, in denen sich streitbare Politiker und Publizisten zu Wort melden. Zur Meinungsbildung trägt dies nur selten bei, zu oft überwiegen Polemik oder Provokation.

Integration ist und bleibt das zentrale Thema der kommenden Jahre, insbesondere im Bereich der Bildungspolitik. Das Fremdwörterlexikon definiert Integration als „Eingliederung in eine gesellschaftliche oder soziale Ordnung“. Für den Begriff Cultural Mainstreaming liegt bislang noch keine allgemeingültige Definition vor. Hier besteht noch Klärungsbedarf, deswegen ist Cultural Mainstreaming auch das Schwerpunktthema des vorliegenden Newsletters.



Cultural Mainstreaming bedeutet viel mehr als Eingliederung! Eingliederung verlangt eine Anpassung der Zugewanderten, Cultural Mainstreaming verlangt auch die Veränderung der „Mehrheitsgesellschaft“. Aber wer oder was ist diese sogenannte Mehrheitsgesellschaft, wenn in einigen Großstädten mittlerweile die Hälfte der Schulabgängerinnen und -abgänger einen Migrationshintergrund hat? Und was bedeutet dies für „Perspektive Berufsabschluss“?

Für „Perspektive Berufsabschluss“ ist Cultural Mainstreaming eine Richtschnur, an der sich die Projekte orientieren müssen: Sind Einrichtungen und Organisationen mit unterschiedlichen ethnischen Ansätzen ausreichend im Netzwerk vertreten? Kommen die Ressourcen des Netzwerkes und die zu bündelnden Förderangebote Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen zugute? Welchen Stellenwert und welche Bedeutung haben Migrantenorganisationen im Netzwerk? Werden interkulturelle Kompetenzen bei den

Netzwerkpartnern nachgefragt und in Gesprächen thematisiert? Werden in der Beratung bevormundende Betreuungsmuster überwunden? Die positive Beantwortung dieser Fragen macht letztlich den Erfolg von „Perspektive Berufsabschluss“ aus. Wie einigen dieser Fragen an den Standorten unserer regionalen Projekte nachgegangen wird, davon erzählen die sechs Schlaglichter in diesem Heft.

„Je höher die Qualifikation, desto höher die Chancen auf dem Arbeitsmarkt“: Damit hat es Prof. Recep Keskin auf den Punkt gebracht! In unserem aktuellen Gastbeitrag stellt sich der Vorstandsvorsitzende von ATIAD, dem Verband türkischer Unternehmer und Industrieller in Europa e. V., unseren Fragen und macht deutlich, dass Deutschland auch künftig auf Zuwanderung angewiesen ist. ATIAD sieht eine der wichtigsten Aufgaben deshalb in der Vermittlung der Bedeutung von interkultureller Öffnung. Interkulturelle Kompetenztrainings für alle Beschäftigten – mit und ohne Migrationshintergrund – können dabei eine große Hilfe sein.

Bei den Themen Integration und Migration ist in unserem Miteinander Behutsamkeit vonnöten, Pauschalisierungen können großen Schaden anrichten. Das haben die Mediendebatten der vergangenen Wochen gezeigt. Um die Leitlinien des Cultural Mainstreaming umzusetzen, müssen wir offen und ohne Vorbehalte miteinander in Kontakt treten. Wir müssen uns auch immer wieder fragen, welche Bilder wir selbst im Kopf haben, und ob diese Bilder mit der Realität übereinstimmen.

Apropos Bilder ... Dieser Newsletter stellt viele Fragen, eine letzte hier zum Schluss: In dieser Ausgabe sehen Sie weitere 15 „Perspektive Berufsabschluss“-Fotomodelle, die wir auf der Didacta fotografiert haben, knapp die Hälfte von ihnen hat einen Migrationshintergrund, hätten Sie's gedacht?

Herzlichst

Andrea Suhr

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
für „Perspektive Berufsabschluss“
beim Projektträger im DLR

Auf den Punkt gebracht!



Interview mit Prof. Recep Keskin



Recep Keskin baut viele Brücken – nicht nur mit seinem Betonfertigteilwerk Mark GmbH in Gevelsberg, sondern auch im übertragenen Sinn zwischen Theorie und Praxis und zwischen verschiedenen Kulturen.

Der Firmeninhaber ist diplomierte Bauingenieur und Gastdozent an mehreren Hochschulen. In seinem Betrieb arbeiten 70 Beschäftigte aus 17 verschiedenen Nationen.

„Vielfalt ist eine Chance“, sagt der für seine Firmenphilosophie ausgezeichnete Unternehmer. Er sieht es als seine Pflicht an, jungen Leuten mit Migrationshintergrund zu zeigen, welche Zukunftschancen ihnen Deutschland bieten kann.

Die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise betrifft vor allem Personen mit Migrationshintergrund, da diese in den krisenanfälligeren – meist exportorientierten – Branchen und als niedrig qualifizierte arbeiten. Welche Strategien sind nach Ihrer Ansicht erforderlich, um die Arbeitsplatzsicherheit von Migrantinnen und Migranten zu erhöhen?

Bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund gibt es immer noch eine Konzentration in bestimmten Branchen, unter anderem in der Schwerindustrie. Ein wesentliches Ziel müsste es sein, andere Branchen und Dienstleistungsberufe für Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund zu öffnen. Allgemein gilt die Formel: Je höher die Qualifikation, desto höher die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dies gilt auch für die Zeit in der Krise.

Personen mit Migrationshintergrund sind bei der Teilnahme an öffentlich und betrieblich finanzierter Weiterbildung bisher unterrepräsentiert. Was sind aus Ihrer Sicht Gründe, die einer höheren Weiterbildungsbeteiligung entgegenstehen?

Hier spielen meiner Meinung nach noch immer Vorurteile vieler Personalentscheider in den Betrieben eine Rolle, die bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund vermeintlich mangelhafter Sprachkenntnisse die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen nicht erfüllt sehen. Bei den Beschäftigten, die tatsächlich die benötigten (fach-)sprachlichen Kenntnisse nicht mitbringen, wäre es erforderlich, zunächst hier anzusetzen und betriebsinterne, berufsbezogene Sprachkurse anzubieten.

Ein weiterer Grund ist, dass sehr oft betriebsinterne Netzwerke darüber entscheiden, welche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Ende die Chance auf eine Weiterbildungsmaßnahme bekommen, insbesondere wenn es um Aufstiegsqualifizierung geht. Da Geringqualifizierte von diesen Netzwerken oft ausgeschlossen sind, stehen sie beim Zugang zu Weiterbildung meist hinten an.

Seit der Verabschiedung des Nationalen Integrationsplans im Sommer 2007 hat sich in Deutschland im Bereich der betrieblichen Integration einiges getan. Der Integrationsplan enthält klar definierte Ziele sowie über 400 Maßnahmen

und Selbstverpflichtungen der beteiligten Akteure, die zur Verbesserung der Rahmenbedingungen im Bereich der Integration von Personen mit Migrationshintergrund beitragen sollen. Wo sehen Sie Bedarfe struktureller Veränderungen? Und in welcher Art und Weise wirken ausländische Arbeitgeberverbände wie zum Beispiel ATIAD an der Umsetzung des nationalen Integrationsplans mit?

Der Nationale Integrationsplan beschreibt die wesentlichen Probleme, enthält aber auch Lösungsangebote. Die freiwilligen Selbstverpflichtungserklärungen sind beispielsweise ein wichtiges Instrument. Um die Zugangschancen von Migranten und Migrantinnen zu Arbeitsplätzen und betrieblichen Qualifizierungsangeboten zu verbessern, ist es je-

doch entscheidend, dass Verantwortliche für Personaleinstellung und -entwicklung bestehende Vorurteile und Vorbehalte gegenüber bestimmten Bevölkerungsgruppen abbauen und ihnen gleiche Einstellungschancen einräumen.

Wir sehen unsere Aufgabe darin, die Bedeutung von interkultureller Öffnung zu vermitteln. Dies geschieht zum einen durch die Mitgliedsunternehmen unseres Verbandes, denn gerade Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund können als gute Beispiele dienen und deutsche Unternehmen anspornen, selbst vermehrt Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund einzustellen. Zum anderen intensivieren wir die Kooperation mit den deutschen Arbeitgeberverbänden, um die

Prof. Recep Keskin über ATIAD

„ATIAD ging 1992 aus einem Verbund von Textilunternehmen hervor, der sich nach und nach auch anderen Branchen geöffnet hat. Mittlerweile haben wir zehn Branchen unter unserem Dach, neben der Textilindustrie auch die Bau- und Maschinenbaubranche, Unternehmen aus der Stahlindustrie, dem Dienstleistungssektor, der Telekommunikationsbranche, dem Bankenwesen und aus dem Bereich des Lebensmittelgroßhandels. Wir verstehen uns als Vertreter und Fürsprecher der Türken in Europa in der Geschäftswelt. Wir vertreten die Belange der türkischen Unternehmen gegenüber dem Gesetzgeber, bei den europäischen, deutschen und türkischen Behörden und Organisationen sowie in der Öffentlichkeit.

Die rund 72 000 türkischen Unternehmen in Deutschland beschäftigen zwischen 350 000 und 450 000 Menschen, machen einen Jahresumsatz von 36 Milliarden Euro und investieren jedes Jahr acht Milliarden Euro in Deutschland – Tendenz steigend. Die Zahl der Betriebsinhaber und -inhaberinnen mit türkischem Migrationshintergrund, die Ausbildungsplätze anbieten, ist in den letzten Jahren ebenfalls kontinuierlich gestiegen, dennoch ist das Potenzial bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Damit sich die Ausbildungsquote in diesen türkischen Unternehmen auch künftig weiter erhöht, sind eine bessere Beratung der Betriebsleiterinnen oder -leiter und vor allem der Abbau von bürokratischen Hemmnissen erforderlich. Viele Unternehmerinnen und Unternehmer, die eigentlich ausbilden wollen, entscheiden sich anders, weil sie mit den Behördengängen nicht vertraut und mit den bürokratischen Regeln überfordert sind.

Zurzeit führt ATIAD ein Projekt mit dem Namen İŞTE BİLGİ durch, welches den Zugang zu Bildungs-, Beratungs- und Qualifizierungsangeboten – insbesondere der Regelanbieter – erleichtern soll. İŞTE BİLGİ bedeutet so viel wie „Wissen am Arbeitsplatz“, gleichzeitig ist es aber auch eine Aufforderung, in etwa: „Ich gebe Dir etwas mit, nimm es!“ Trotz der vorhin erwähnten erfolgreichen Bilanz türkischer Unternehmen in Deutschland zeigt ein Blick auf die Qualifikationsstruktur der türkischstämmigen klein- und mittelständischen Unternehmen einen dringenden Bedarf nach Verbesserung der beruflichen Aus- und insbesondere Weiterbildungsmöglichkeiten bei Betriebsinhaberinnen und -inhabern und ihren Beschäftigten.

Mit dem bundesweiten Informations- und Beratungszentrum İŞTE BİLGİ bekommen türkische Betriebe in Deutschland die Möglichkeit, ihre Wettbewerbsfähigkeit durch Weiterbildung und Beratung zu sichern. Im Rahmen des Projektes werden die Unternehmen über das deutsche Berufs- und Weiterbildungssystem und über die Informations-, Beratungs-, Schulungs- und Qualifizierungsangebote insbesondere der Regelanbieter informiert und dazu aktiviert, an diesen Maßnahmen teilzunehmen. Hervorzuheben ist, dass es uns in einer sehr kurzen Zeit gelingen konnte, an Anlaufstellen wie Banken oder Großmärkten bereits 30 Info-Points einzurichten, über die wir einen Erstkontakt mit der Zielgruppe herstellen. Diese werden dann im weiteren Verlauf über die kostenfreie Hotline durch unsere Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter informiert und beraten.“

berufliche Integration von Migranten und Migrantinnen gemeinsam anzupacken.

Wie können sich Ihrer Meinung nach die Schulen noch stärker engagieren, um Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund und deren Eltern gezielter zu fördern beziehungsweise anzusprechen?

Ich möchte voranstellen, dass es sehr viele Lehrerinnen und Lehrer gibt, die sich vorbildlich für die Integration von Eltern, Schülern und Schülerinnen mit Zuwanderungsgeschichte engagieren und es sehr gut verstehen, mit kulturellen Besonderheiten innerhalb der Elternschaft umzugehen!



Eine ATIAD-Beraterin für berufliche Qualifizierung und interkulturelle Öffnung informiert eine Gruppe von jungen türkischen Frauen über Berufswegplanung auf dem „Tag der Wirtschaft“ am 19. Mai 2009 in der Jahrhunderthalde in Bochum.

Angesichts der Tatsache, dass heute jedes dritte Kind unter drei Jahren in Westdeutschland aus einer Familie mit Zuwanderungsgeschichte kommt, wird die Herausforderung für Erzieherinnen und Erzieher sowie für Lehrkräfte künftig noch größer sein, sich zusätzliche Qualifikationen im Bereich der interkulturellen Kompetenz – idealerweise schon in der Ausbildungszeit – anzueignen. Ein anderer Weg, der parallel dazu gegangen werden sollte, ist der, mehr junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für den Lehrberuf zu gewinnen. Dies kann durch die konkrete Ansprache der Eltern und deren Einbindung in die Elternarbeit erreicht werden.

Sozial benachteiligte Jugendliche mit schlechteren Bildungschancen kommen oft aus sogenannten bildungsfernen Schichten. Eltern mit Migrationshintergrund sind in dieser Gruppe aufgrund ihrer Bildungs- und Erwerbsbiographie überproportional stark vertreten. Was ist Ihrer Meinung

nach nötig, damit auch diese Eltern die Möglichkeiten und Wege des deutschen Schul- und Berufsbildungssystems verstehen und den Bildungsweg ihrer Kinder besser unterstützen können?

Das größte Problem für Familien aus sogenannten bildungsfernen Schichten, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, ist die Perspektivlosigkeit. Eltern und Kinder fühlen sich förmlich auf das Abstellgleis gestellt, sie haben das Gefühl, dass sie nicht gebraucht werden. Dabei wissen wir heute, dass die Betriebe in zehn bis 15 Jahren aufgrund des demografischen Wandels auf jeden Einzelnen angewiesen sein werden. Wir müssen dies den Familien verdeutlichen und ihnen das Gefühl vermitteln, dass sie eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben und es sich lohnt, sich für die Bildung und Ausbildung ihrer Kinder einzusetzen. Ich bin mir sicher, dass eine klar vermittelte Perspektive – mehr als alles andere – Eltern und Kinder dazu motivieren wird, ihre Zukunft selbst in die eigene Hand zu nehmen.



Informationsveranstaltung mit türkischen Eltern in Kooperation mit dem türkischen Elternverband NRW und der Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW, 29.11.2008, ATIAD-Verbandszentrale Düsseldorf.

Personen ohne beruflichen Abschluss sind nach wie vor doppelt so häufig arbeitslos wie Personen mit Berufsabschluss. Menschen mit Migrationshintergrund sind hier besonders betroffen, vor allem Migrantinnen und Migranten mit türkischem Hintergrund. Die gegenwärtigen Unterstützungs- und Beratungsleistungen werden aber kaum in Anspruch genommen. Wie können An- und Ungelernte mit Migrationshintergrund besser erreicht werden?

Wenn wir hinterfragen, warum die Beratungsangebote durch Migranten und Migrantinnen vergleichsweise weniger angenommen werden, stellen wir Folgendes fest: Zum einen fehlen generell Infor-



Gemeinsame Veranstaltung von ATIAD und der Projektstelle „Lehrer mit Zuwanderungsgeschichte“ im Schulministerium des Landes NRW, 17. April 2009, ATIAD-Verbandszentrale Düsseldorf.

mationen über entsprechende Institutionen und über deren Angebote. Zum anderen besteht bei Migranten und Migrantinnen eine große Hemmschwelle, öffentliche Beratungsdienstleister aufzusuchen. Deshalb erachte ich es im ersten Schritt für sinnvoll, die Zielgruppe über die Informations-, Beratungs- und (Nach-)Qualifizierungsangebote dort zu informieren, wo sie sich aufhalten. Dafür bieten sich neben den Migrantenorganisationen auch Kultur-, Sport-, Eltern- und einige Moscheevereine an. Eine Berichterstattung in türkischsprachigen Medien ist darüber hinaus sicherlich ebenfalls hilfreich, um auf Angebote aufmerksam zu machen, aber wie bereits erwähnt kommt es vor allem darauf an, die Menschen vor Ort anzusprechen, zu motivieren und zu aktivieren.

Die Beherrschung der deutschen Sprache ist eine wichtige Voraussetzung für berufliche Integration. Sprachförderangebote gibt es schon seit längerer Zeit in Deutschland. Mit den Integrationskursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) wurden diese ab dem Jahr 2005 deutlich ausgebaut. Seit Frühjahr 2009 laufen die berufsbezogenen, vom Europäischen Sozialfonds kofinanzierten ESF-BAMF-Sprachkurse, die mit dem B1-Sprachniveau abschließen. Wie sinnvoll und notwendig sind aus Ihrer Sicht diese berufsbezogenen Sprachkurse? Wie könnten diese sinnvoll in den betrieblichen Prozess integriert werden?

Berufsbezogene Sprachkurse für Migranten und Migrantinnen, die in Arbeit stehen, sollten im Idealfall in den Betrieben angeboten werden, nah an der Praxis und an den Maschinen und Geräten. Beispiele aus Unternehmen haben gezeigt, dass es sich empfiehlt, Sprachkurse mit interkulturellen Kompetenztrainings zu kombinieren, denn wir wissen aus der Praxis mit multikulturellen Teams, dass die Ursachen

für Kommunikationsprobleme häufig nicht nur in mangelnden Sprachkenntnissen zu suchen sind, sondern auch auf kulturell bedingten Missverständnissen beruhen. Interkulturelle Kompetenztrainings für Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund können daher sehr hilfreich sein, um das Betriebsklima zu verbessern, das Teamgefühl zu stärken und dadurch die Effizienz zu erhöhen.

Bisher haben in Deutschland nur Spätaussiedler und EU-Bürger ein Recht auf ein Anerkennungsverfahren bei der zuständigen Stelle für einen im Ausland erworbenen Abschluss. Nicht-EU-Bürger gehen bislang leer aus. Der Anerkennungsdschun-gel bei reglementierten und unreglementierten Berufen erschwert zudem diesen Prozess. Aktuell wird mit Hochdruck vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) an einem bundesweiten Anerkennungsgesetz gearbeitet. Wie schätzen Sie die Erfolgchancen dieses Vorgehens ein?

Für die Neuzuwanderer aus Drittstaaten ist der Umgang mit den Bildungsnachweisen aus dem Herkunftsland eine der größten Integrationsbremsen. Zunächst einmal ist es eine ungeheure psychologische Belastung, wenn diese Menschen in das Land „ihrer Träume“ kommen und bei ihrem Versuch, beruflich aktiv zu werden, als Erstes eine Art „Dequalifizierung“ erfahren müssen. Jeder kann sich vorstellen, dass das am Selbstwertgefühl dieser Menschen zehrt. Wir wissen, dass Deutschland auch künftig Zuwanderung braucht, deswegen müssen in diesem Bereich die Weichen so gestellt werden, dass die Menschen, die nach Deutschland kommen, möglichst schnell und vollständig in das Arbeits- und Wirtschaftsleben integriert werden können.

Jede Reform, die die Anerkennungspraxis für im Ausland erworbene Berufs- und Bildungsabschlüsse vereinfacht, ist zu begrüßen!

TITELTHEMA I

Cultural Mainstreaming im Übergangsmanagement



von Birgit Reißig und Elke Schreiber

Eine zentrale Zielsetzung der Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ ist es, durch eine verbesserte Kooperation und Koordination auf lokaler beziehungsweise regionaler Ebene Risiken der Ausbildungslosigkeit junger Menschen präventiv zu begegnen. Aus den BIBB-Untersuchungen zu den „jungen Ungelernten“ und aus dem DJI-Übergangspanel wissen wir, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund ein erhöhtes Risiko tragen, ohne Abschluss einer Berufsausbildung ins

Erwerbsleben einzutreten. Insofern ist in der Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ die besondere Beachtung der Ausgangssituationen, Problemlagen und Handlungspotenziale von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien im Übergang Schule-Berufsausbildung bei der Entwicklung und Umsetzung von Handlungsstrategien von hoher Bedeutung. Der Vielfalt von Ausgangslagen an den 27 Standorten der Förderinitiative ist dabei Rechnung zu tragen.



Insgesamt sind Jugendliche mit Migrationshintergrund in Hauptschulen deutlich überrepräsentiert, also in der Schulform, die an den meisten Standorten der Förderinitiative im Fokus der Aktivitäten zur Verbesserung der Übergänge in Ausbildung steht. Die Daten des DJI-Übergangspanels zeigen, dass die Zusammensetzung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Hinblick auf die Herkunftsländer ihrer Familien sehr vielfältig ist. In den Hauptschulen stellen bundesweit Jugendliche mit Herkunftsland Türkei und aus Aussiedlerfamilien die beiden größten Zuwanderergruppen.

Bei den Herkunftsländern der Jugendlichen und ihrer Familien gibt es große Unterschiede im Hinblick auf den Zeitpunkt der Zuwanderung nach Deutschland. Die Jugendlichen türkischer Herkunft sind überwiegend in Deutschland geboren, die Aussiedlerjugendlichen überwiegend Zuwanderer der ersten Generation.

Tabelle 1: Hauptschülerinnen und -schüler mit Migrationshintergrund

(in Reihenfolge der jeweiligen Fallzahlen im DJI-Übergangspanel)

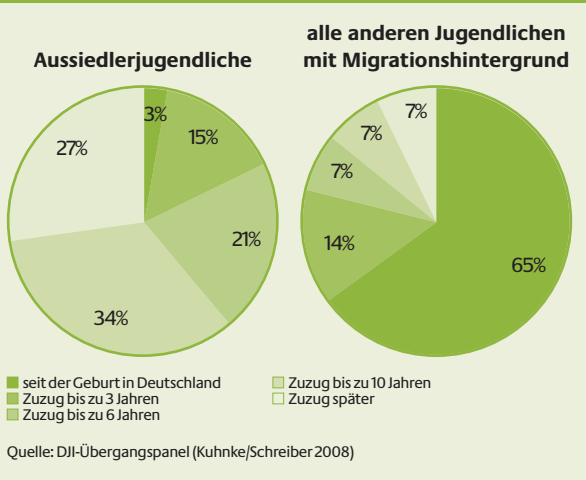
Migrationshintergrund	Anteil in %	N
gesamt		3829
ohne Migrationshintergrund	50,5	1935
Türkei	13,3	508
Aussiedler/in	12,2	467
Osteuropa	4,9	188
ehem. Jugoslawien/Albanien	4,0	153
Westeuropa	3,4	130
Italien	3,2	124
Nahost/Asien (ohne Türkei)	4,1	158
Afrika (ohne Nahost)	2,8	105
Amerika	1,6	61

Quelle: DJI-Übergangspanel (Gaupp/Lex/Reißig/Braun 2008, S. 9)

Nun variieren der Anteil und die Zusammensetzung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den relevanten Altersjahrgängen an den 27 Pro-

jektstandorten erheblich. In ostdeutschen Großstädten übersteigt der Anteil in der hier interessierenden Altersgruppe kaum zehn Prozent, in den Ballungsräumen Westdeutschlands stellen Jugendliche aus Zuwandererfamilien zum Teil über 80 % der Hauptschülerinnen und -schüler in den Entlassschuljahren. Zu beachten sind weiterhin starke regionale Unterschiede in der Zusammensetzung der jungen Leute mit Migrationshintergrund.

Abb. 1: Zeitpunkt der Zuwanderung nach Deutschland bei Hauptschülerinnen und Hauptschülern mit Migrationshintergrund



Während insgesamt die Aussiedlerjugendlichen bundesweit die größte Gruppe der Zuwanderer der ersten Generation sind, finden wir in einzelnen Regionen unter den Zugewanderten der ersten Generation auch zu hohen Anteilen Jugendliche, die als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind – geboren in den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens und im Nahen Osten und in Nordafrika. Auch die Wohnorte von Jugendlichen aus Aussiedlerfamilien sind zum Teil regional stark konzentriert.

Migrationshintergrund bedeutet nicht zwangsläufig, dass im Übergang Schule-Beruf ein besonderer Förderbedarf besteht. In Leipzig beispielsweise unterscheiden sich Jugendliche aus Zuwandererfamilien in Bildungsbeteiligung und Bildungserfolg in der Sekundarstufe I kaum von Jugendlichen deutscher Herkunft; in den westdeutschen Großstädten sind Jugendliche mit Migrationshintergrund an Hauptschulen überrepräsentiert und an weiterführenden Schulen unterrepräsentiert, wobei es allerdings große Unterschiede nach Herkunftsländern gibt.

Tabelle 2: Häufigste Geburtsländer der nicht in Deutschland geborenen Stuttgarter Hauptschüler/innen und Leipziger Mittelschüler/innen in Prozent der Gesamtgruppe

Geburtsländer der nicht in Deutschland geborenen Jugendlichen in Leipzig		Geburtsländer der nicht in Deutschland geborenen Jugendlichen in Stuttgart	
Russland	20,6	Kosovo	12,9
Ukraine	12,7	Türkei	12,5
Kasachstan	11,1	Bosnien-Herzegowina	6,8
Irak	6,3	Russland	6,4
Iran	4,8	Kasachstan	6,0
Türkei	4,8	Portugal	6,0
Afghanistan, Kuba, Polen, Vietnam	3,2	Italien	5,6
		Irak	4,0

Quelle: DJI-Übergangspanel (Gaupp/Lex/Reißig/Braun 2008, S. 9)

Arbeitsschwerpunkte zum Cultural Mainstreaming

Der regionalen Vielfalt in den Ausgangslagen entspricht auch eine Vielfalt der in den Projekten der Förderinitiative verfolgten Strategien. Derzeit lassen sich vier Schwerpunkte identifizieren: Verbesserung der Informationslage, Elternarbeit, Repräsentation von integrationspolitischen Akteuren und Sprachförderung.



1. Verbesserung der Informationslage zur Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Übergang Schule-Berufsausbildung

Bildungsstatistische Daten, die eine Grundlage für die Fundierung und Präzisierung regionaler Strategien bilden müssen, sind bisher in zweifacher Hinsicht unzulänglich:



- > Jugendliche mit Migrationshintergrund werden in der Bildungsstatistik zum Teil nur dann erfasst, wenn sie nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben;
- > Die Bildungsstatistik liefert nur Querschnittdaten aber keine Informationen über die Wege Jugendlicher von der Schule in Ausbildung.

Eine Reihe von Projekten hat daher begonnen, in einem ersten Schritt die Datenbasis unter beiden genannten Gesichtspunkten zu verbessern. Dies geschieht zum einen, indem Erhebungen im Längsschnittdesign, in denen sowohl Merkmale der Migrationsbiografie als auch Abfolgen von absolvierten Stationen im Übergang Schule-Beruf differenziert abgefragt werden, in Auftrag gegeben oder in eigener Regie geplant werden, zum anderen durch Schulabgängerbefragungen, die in diese Richtung angelegt sind. Diese Erhebungen sind an rund zwei Dritteln der Standorte der Förderinitiative geplant oder begonnen worden. Andere Projekte planen darüber hinaus Folgebefragungen, um die nach der Schule erreichten Anschlüsse zu erfassen. Seltener sind über den Zeitraum von mehreren Jahren angelegte Verlaufsuntersuchungen, die es ermöglichen, auch die Wege von Jugendlichen nach Zwischenschritten in Form eines weiteren Schulbesuchs oder durch die Teilnahme an Berufsvorbereitung abzubilden. Beispiele dafür sind Stuttgart und Leipzig, Standorte, an denen schon vor Beginn des Programms „Perspektive Berufsabschluss“

das Deutsche Jugendinstitut mit der Durchführung von Längsschnittstudien begonnen hatte.

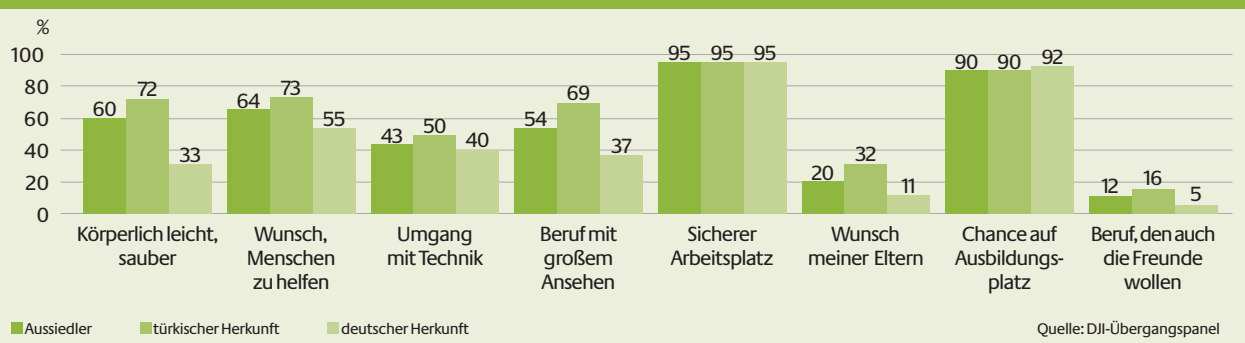
Ein zweiter Weg zur Beschaffung differenzierter Informationen über die Zielgruppen des Programms sind die Entwicklung und der Einsatz von Dokumentationssystemen, in denen Daten generiert und dokumentiert werden, die eine Abbildung von Übergangsverläufen differenziert nach Teilgruppen von Jugendlichen – und damit auch für Jugendliche mit unterschiedlichen Migrationsbiografien – ermöglichen. Auch in diesen Fällen haben Vorarbeiten in der Regel bereits im Vorfeld des Programms begonnen, Beispiele hierfür sind Nürnberg, Gütersloh, Herford und Dortmund. Der Austausch innerhalb der Förderinitiative ermöglicht es, die vorliegenden Erfahrungen an allen Standorten zu nutzen und Verfahren und Instrumente weiterzuentwickeln.

Beide Strategievarianten sind anspruchsvoll und aufwendig, andererseits aber auch notwendig. Insofern werden die Projekte hierfür Zeit benötigen. Präzisere Informationen zu den Lebenslagen und Lebensverläufen unterschiedlicher Gruppen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund können dazu beitragen, dass Handlungsbedarf nicht stereotyp postuliert, sondern differenziert auf der Grundlage eines genauen Hinschauens bestimmt wird.

2. Elternarbeit

Die Ergebnisse des DJI-Übergangspanels zeigen, dass Hauptschüler und Hauptschülerinnen aus Zu-

Abb. 2: Kriterien für die Wahl eines Berufes bei Hauptschülerinnen und Hauptschülern deutscher Herkunft aus Familien mit dem Herkunftsland Türkei und aus Aussiedlerfamilien



wandererfamilien ihren Eltern bei Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen häufig einen wichtigeren Part zuweisen als Jugendliche deutscher Herkunft. Allerdings werden auch Hindernisse für eine stärkere Elternbeteiligung immer wieder benannt: das Fehlen eigener Erfahrungen mit dem deutschen Bildungs- und Ausbildungssystem, Verständigungsprobleme und Unterschiede in den Erwartungen und Rollenzuweisungen von Eltern und Bildungsinstitutionen.

In der Förderinitiative bieten die Schwerpunktsetzungen „Berufsorientierung“ und „Elternarbeit“, die in rund der Hälfte der Projekte identifizierbar sind, einen guten Ausgangspunkt für eine stärkere Beteiligung von Eltern. Dies gilt generell für Eltern aus bildungsbenachteiligten Gruppen, so also auch für bildungsbenachteiligte Migrantenfamilien. Hier wird aber auch eine erhöhte Aufmerksamkeit auf die überdurchschnittlich hohe Bildungsorientierung vieler Migrantengruppen zu richten sein, deren Kinder riskieren, wegen ihrer Herkunft ihre Potenziale nicht ausschöpfen zu können.

Ein Überblick über Pläne zur Verbesserung der Elternarbeit für Schülerinnen und Schüler aus Aussiedlerfamilien belegt, dass der Einstieg in eine aktivierende Elternarbeit zwar neue Konzepte und konzentrierte Initiativen erfordert, aber mit guten Erfolgsaussichten verbunden ist. Wenn der Kontakt zu den Eltern zum Beispiel durch aufsuchende Sozialarbeit geknüpft ist, sind die Hemmschwellen zur Schule und zur Lehrerschaft überwunden, und es wird ihr Engagement geweckt. Somit bieten sich vielfältige Handlungsfelder, in denen die Aussiedlerfamilien ihre Kinder bei ihrem schulischen Werdegang aktiv begleiten und unterstützen können. Sie leiten Arbeitsgemeinschaften und Projekte, organisieren Veranstaltungen an der Schule oder im Stadtteil, aktivieren andere Migrantenfamilien und stehen ihnen beratend und unterstützend zur Seite. Auf diesem Weg können sie ihre beruflichen und sozialen Kompetenzen und Erfahrungen weitergeben, ihre deutschen Sprachkenntnisse ausbauen und soziale Kontakte im Umfeld knüpfen und festigen. Dieses Engagement trägt wesentlich dazu bei, Verständnis für die Problemlagen der zugewanderten Familien an der Schule beziehungsweise im Stadtteil zu wecken, Isolation, Abgrenzung und Eigengruppenbezug der Aussiedlerfamilien aufzubrechen und damit Spannungen und latentem Argwohn der einheimischen Bevölkerung gegenüber den neu Hinzugekommenen entgegenzuwirken.

3. Repräsentation von integrationspolitischen Akteuren in Strukturen und Prozessen des Übergangsmanagements

Die Konzepte und Aktivitäten der Projekte zur Beteiligung von integrationspolitischen Akteuren in Strukturen und Prozessen des Übergangsmanagements haben einen sehr unterschiedlichen Grad der Konkretisierung. Teils sind kommunale Integrationsbeauftragte und Vertreterinnen und Vertreter von Migrantenorganisationen an Gremien und Verfahren beteiligt, teils wird dies angestrebt. Insgesamt sind die Rollen, die diese Akteure im Übergangsmanagement einnehmen sollen, noch nicht ausreichend präzisiert. Eine Stärkung der integrationspolitischen Akteure in diesen Prozessen setzt einerseits eine Stärkung der integrationspolitischen Dimension in Zielsetzungen und Umsetzungen voraus, kann aber andererseits auch deren Ergebnis sein.

4. Sprachförderung

Das DJI-Übergangspanel hat gezeigt, dass in jeder fünften Herkunftsfamilie von Hauptschülerinnen und Hauptschülern mit Migrationshintergrund im Alltag kein Deutsch gesprochen wird. Gleichwohl stellt der Gebrauch der deutschen Umgangssprache für Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Regel kein Problem dar. Anders sieht es bei der Beherrschung der berufs- beziehungsweise berufsfeldspezifischen Fachsprache aus, die oft als eine Hürde für die Integration von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in Ausbildung beschrieben wird.

Gleichzeitig wird aber auch das Fehlen entsprechender Förderangebote häufiger beklagt. Die an der Mehrzahl der Standorte durchgeführten Bestandsaufnahmen zu Maßnahmen und Angeboten werden auch dahingehend ausgewertet, ob bei der Sprachförderung systematische Lücken bestehen und durch welche Angebote solche Lücken gegebenenfalls geschlossen werden können.

Ansprechpartnerinnen

> **Dr. Birgit ReiBig**
E-Mail: Reissig@dji.de

> **Elke Schreiber**
E-Mail: Schreiber@dji.de

Deutsches Jugendinstitut e. V.
(Außenstelle Halle)
www.dji.de

TITELTHEMA II

Cultural Mainstreaming in der Nachqualifizierung



von Natascha Knoll und Eva Schweigard-Kahn

In Deutschland leben mit einem Anteil von zwölf Prozent mehr Zuwanderinnen und Zuwanderer als in jedem anderen der 24 OECD-Länder. Aber in nur wenigen Ländern sind Menschen mit Migrationshintergrund ähnlich schlecht in den Arbeitsmarkt integriert wie in Deutschland. Laut der Ergeb-

nisse des im Juni 2009 vorgestellten Integrationsindikatorenberichts sind Personen mit Migrationshintergrund – auch wenn sie formal gleichwertige schulische und berufliche Qualifikationen vorweisen können – häufiger erwerbslos als Personen ohne Migrationshintergrund.



Unter dieser Gruppe sind besonders türkische Staatsangehörige von Arbeitslosigkeit betroffen und insgesamt seltener qualifiziert als Migrantinnen und Migranten anderer Herkunftsländer. Laut Berufsbildungsbericht 2009 bleiben insgesamt rund 35,8% der jungen Erwachsenen zwischen 20 und 29 Jahren mit Migrationshintergrund ohne berufliche Qualifizierung. Zum Vergleich: Bei den Personen ohne Migrationshintergrund sind es nur 11,9%. Gründe dafür können sprachliche Defizite, mangelnde soziale Kontakte beziehungsweise Netzwerke, eine im Verhältnis zur übrigen Bevölkerung schlechtere Qualifikationsstruktur der Zugewanderten, aber auch Diskriminierung seitens der Unternehmen sein. Gerade was die berufliche Qualifizierung von Personen mit Migrationshintergrund betrifft, besteht also Handlungsbedarf. Cultural Mainstreaming wird deswegen in der Förderinitiative 2, Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ groß geschrieben.

Cultural Mainstreaming als Ansatz für Chancengleichheit

Cultural Mainstreaming zielt analog zum mittlerweile weit verbreiteten Prinzip des Gender Mainstreaming auf die Sicherung gleicher Teilhabechancen und damit auf die Gleichberechtigung von Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Das Konzept verfolgt keinen defizitären, sondern vielmehr einen ressourcenorientierten Ansatz: Vielfalt wird als Potenzial und nicht als Problem betrachtet. Im Gegensatz zu Gender Mainstreaming ist Cultural Mainstreaming allerdings ein relativ neu diskutierter Begriff, daher gibt es hierfür in Deutschland bisher keine allgemeingültige Definition. Hauptaufgabe von Cultural Mainstreaming ist es sicherzustellen, dass die zugrunde gelegten Entscheidungskriterien und -abläufe in den Institutionen und bei politischen Maßnahmen daraufhin überprüft werden, ob diese eine gleichberechtigte Teilhabe aller Beteiligten ermöglichen. In Abgrenzung zu bisherigen zielgruppenspezifischen Maßnahmen und Strategien orientiert sich das Cultural Mainstreaming am

Handlungsbedarf des Individuums, es wird also immer überprüft, ob eventuell migrantenspezifische Lebensbedingungen, Orientierungen und Voraussetzungen berücksichtigt werden müssen.



Umsetzungsstrategien von Cultural Mainstreaming in der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung

In der Nachqualifizierung ist zu gewährleisten, dass Personen mit Migrationshintergrund in gleicher Weise wie Personen ohne Migrationshintergrund erreicht und in die Planung und Durchführung von Nachqualifizierungskonzepten gleichberechtigt einbezogen werden. Im BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“, das von 2000 bis 2006 gelaufen ist, wurde Cultural Mainstreaming vor allem in der Netzwerkarbeit berücksichtigt, und einige Instrumente dazu wurden entwickelt. Im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ dagegen wird die Verankerung von Cultural Mainstreaming von den regionalen Projekten als zentrales Querschnittsthema weiter gefasst: Cultural Mainstreaming spielt in alle Aspekte der Programmumsetzung hinein. Insgesamt können fünf Umsetzungsstrategien für Cultural Mainstreaming in der Nachqualifizierung unterschieden werden:

1. Organisationsebene

Auf der organisatorischen Ebene wird die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den regionalen Projekten beispiels-

weise im Rahmen von Seminaren zu interkulturellem Training erweitert und gefördert.



2. Netzwerkebene

Auf der Netzwerkebene werden Institutionen miteinbezogen, deren Schwerpunkt auf der Betreuung und Beratung von Personen mit Migrationshintergrund liegt. Hier bietet sich für die regionalen Projekte die Chance, das Thema Nachqualifizierung in bestehende Beratungs- und Förderstrukturen mit aufzunehmen und damit nachhaltig in der Region zu verankern. Die Erfahrungen aus dem BQF-Programm zeigen, dass an- und ungelernte Personen mit Migrationshintergrund deutlich besser erreicht werden können durch die Einbindung von Migrantenorganisationen und Migrantenkulturvereinen als Netzwerkpartner. Dies gilt ebenso für die Kooperation mit Migrationsberatungsstellen oder sozialen Beratungsstellen. Betriebe mit Inhabern und Inhaberinnen ausländischer Herkunft können zusätzlich über Arbeitgeberverbände für die Nachqualifizierung gewonnen werden. Ferner ist für eine nachhaltige Verankerung von Cultural Mainstreaming die Zusammenarbeit mit interkulturellen Büros der Kommunen, Ausländerbeiräten oder ausländischen Konsulaten und Integrationsressorts in Landesministerien notwendig. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Anknüpfung an vorhandene lokale Integrationsnetzwerke.

3. Konzeption und Durchführung von Nachqualifizierung

Bei der Entwicklung, Organisation und Durchführung von Nachqualifizierungsangeboten und indivi-

duellen Qualifizierungsplänen wird das Konzept des Cultural Mainstreaming in jeder Phase berücksichtigt. Es wird an bestehende Beratungsangebote für An- und Ungelernte mit Migrationshintergrund und für Betriebe mit Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Herkunft angeknüpft. Bei der Ausgestaltung von allgemeinen Nachqualifizierungskonzepten werden spezifische Belange von Migranten und Migrantinnen berücksichtigt. Das können beispielsweise eine (Teil-)Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen bei der jeweils zuständigen Stelle oder der Einsatz von migrantensensiblen Kompetenzfeststellungsverfahren sein. Bei der konkreten Durchführung von Nachqualifizierungsangeboten wird auf kultursensible didaktisch-methodische Konzepte geachtet.



4. Nutzung und (Weiter-)Entwicklung von Fördermöglichkeiten

Bei der Finanzierung von Nachqualifizierungsangeboten werden gegenwärtige Fördermöglichkeiten der Regelstruktur – darunter auch spezifische Förderangebote für Migranten und Migrantinnen – genutzt und bei Bedarf die Instrumente der Förderung weiterentwickelt. Für Personen mit Migrationshintergrund und Sprachdefiziten im Deutschen ist vor allem die berufsbezogene Sprachförderung sinnvoll, die entweder als Vorbereitung oder in Ergänzung einer Nachqualifizierung umgesetzt werden kann. Seit dem Frühjahr 2009 laufen bundesweit die berufsbezogenen ESF-geförderten Sprachkurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge an, die eine Verknüpfung von beruflicher Qualifizierung mit berufsbezogener Deutschsprachförderung anstreben. Erstmals können daran alle Migrantengruppen teilnehmen, unabhängig von einem Leistungsbezug, also auch Nichtleistungsbezieher und beschäftigte Personen. Zusätzlich gibt es auf kommunaler und lan-

desweiter Ebene noch weitere vielfältige Angebote für unterschiedliche Zielgruppen zur Sprachförderung. Die Otto-Benecke-Stiftung bietet beispielsweise für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten Sprachkurse und Qualifizierungsangebote an, damit die im Herkunftsland abgeschlossene akademische Ausbildung in Deutschland angewendet werden kann.

5. Öffentlichkeitsarbeit

In der Öffentlichkeits- und Medienarbeit ist die konkrete Einbindung der bereits aufgeführten Netzwerkpartner unabdingbar, um die unterschiedlichen Zielgruppen von Personen mit Migrationshintergrund – An- und Ungelernte, Betriebe oder auch ethnische Communitys – gewinnen zu können. Dabei wird auf eine persönliche Ansprache sowie mehrsprachige Werbematerialien und Transferprodukte gesetzt. Vorteilhaft ist die Veröffentlichung von Best Practice in ethnischen Medien und die Projektvorstellung bei Veranstaltungen der ethnischen Communitys. Bei Veranstaltungen und Workshops der regionalen Projekte von „Perspektive Berufsabschluss“ werden Netzwerkpartner als Kooperationspartner einbezogen und Cultural Mainstreaming in der Nachqualifizierung thematisiert.



Cultural Mainstreaming wird angepasst an die regionalen Rahmenbedingungen umgesetzt. So ist der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in Ballungszentren und in den alten Bundesländern aufgrund der Anwerbepolitik in den 1960ern größer als in den neuen Bundesländern beziehungsweise in ländlichen Gebieten. Auch die Gruppe der Migranten und Migrantinnen ist je nach Region unterschiedlich

zusammengesetzt. Während in den alten Bundesländern die meisten Menschen mit Migrationshintergrund türkischer Herkunft sind, kommen sie in den neuen Bundesländern vor allem aus den osteuropäischen Ländern oder der ehemaligen Sowjetunion. Das Vorgehen orientiert sich an den vor Ort vertretenen Migrantengruppen. Als Erfolgskriterien gelten die konkrete Einbeziehung von Migrant*innenorganisationen in die Netzwerkarbeit sowie die politische Verankerung über kommunale Integrationsbüros oder

Ausländerbeauftragte. Zur Umsetzung von Cultural Mainstreaming berät die wissenschaftliche Begleitung die regionalen Projekte in den Arbeitstreffen vor Ort sowie über die Einbindung von Migrationsfachleuten zu den regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen und Workshops. Als positiver Impuls kann das geplante Anerkennungsgesetz ausländischer Qualifikationen wirken, das das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Folge des Nationalen Integrationsplans verabschieden möchte.

Konzepte der beruflichen Weiterbildung beziehungsweise Nachqualifizierung für Migrantinnen und Migranten am Beispiel Berlin

Der Anteil von Migrantinnen und Migranten an der Personengruppe ohne anerkannten Berufsabschluss ist besonders hoch. Eine Ursache liegt darin, dass in bestehenden Bildungsangeboten die besonderen Lehr- und Lernerfordernisse dieser Gruppe zu wenig berücksichtigt werden und sie im Hinblick auf die mitgebrachten Qualifikationen häufig nicht anschlussfähig sind. Weitere Hindernisse sind oft sprachlich und kulturell bedingt.

Um diese unbefriedigende Situation zu verbessern, hat sich die Berliner „Serviceagentur Nachqualifizierung“ (SANQ) einen Schwerpunkt gesetzt, das Angebotsspektrum für das Nachholen von Berufsabschlüssen insbesondere für diese Zielgruppe zu verbessern. Dabei kann das Projekt auf die positiven Erfahrungen aus dem Berliner „Weiterbildungsnetz Migrant*innen“ (gefördert durch die Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und den ESF) zurückgreifen.

Hier war es mit einer Reihe von engagierten Bildungsdienstleistern gelungen, die modularen Weiterbildungsangebote migrantensensibler zu gestalten, so dass die Partizipation der Menschen mit Migrationshintergrund daran verbessert werden konnte. In begleiteten Entwicklungsworkshops wur-

den neue Bildungskonzepte für Migranten und Migrantinnen entwickelt beziehungsweise vorhandene Konzepte modifiziert, indem migrantenspezifische Unterstützungsleistungen integriert wurden. Ziel der Entwicklungen war zudem die Identifizierung der vorhandenen beruflichen Kompetenzen der Migrantinnen und Migranten, um deren Verortung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Einen hohen Stellenwert bei den Entwicklungsarbeiten hatten die integrierte Sprachförderung, die Überprüfung der Lehr- und Lernmaterialien auf Verständlichkeit, die stärkere Verzahnung mit Praxislernen und zusätzliche Angebote begleitender Beratung. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt bestand in der Fortbildung des Ausbildungs- und Lehrpersonals zu den gemeinsam entwickelten Qualitätskriterien in der beruflichen Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund.

Die Erfahrungen des Netzwerkes wurden in einer „Handreichung für die modulare Weiterbildung von Migrant*innen“ mit exemplarischen Beispielen, Erfahrungsberichten von Absolvent*innen und der Darstellung von erzielten Ergebnissen publiziert (www.sanq-berlin.de).

Ansprechpartnerinnen

> **Natascha Knoll**
E-Mail: knoll.natascha@f-bb.de

> **Eva Schweigard-Kahn**
E-Mail: schweigard-kahn.eva@f-bb.de

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung; www.f-bb.de

Schlaglichter aus den Projekten



Eltern mit Migrationshintergrund als Begleiter im Übergang Schule-Beruf

von Sabine Kaiser

Die Förderung von benachteiligten Jugendlichen im Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung ist einer der Schwerpunkte des Projektes „Regionales Koordinationssystem U 25 im Kreis Gütersloh“, das beim Bildungsbüro im Kreis Gütersloh angesiedelt ist. Wissenschaftliche Studien belegen die weiterhin anhaltende Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, daher besteht auch für den Kreis Gütersloh Handlungsbedarf. Der Anteil der ausländischen Jugendlichen beträgt hier knapp 20 %; der Anteil der Aussiedlerjugendlichen liegt sogar über dem Landesdurchschnitt bei 6,7%. Diese Zahlen belegen aber auch das hohe interkulturelle Potenzial der Region: Mehrsprachigkeit und die Fähigkeit, sich im Alltag zwischen mehreren Kulturen zu bewegen, bedeuten für Jugendliche in Zeiten der Globalisierung eine große Ressource für einen erfolgreichen Einstieg in die Arbeitswelt.

Vor diesem Hintergrund sollen Eltern mit Migrationshintergrund bestärkt werden, ihre Kinder bei der Berufsorientierung und dem Berufseinstieg zu unterstützen. Dabei gibt es einige Hürden zu überwinden. Die Eltern kennen das deutsche Schul- und Ausbildungssystem meist nicht aus eigener Erfahrung. Deswegen und unter anderem auch aufgrund von Sprachproblemen besteht eine Hemmschwelle, Einrichtungen des Ausbildungsmarktes und der Jugendhilfe aufzusuchen. Um Eltern mit Migrationshintergrund zu stärken, organisiert das Bildungsbüro acht Informationsveranstaltungen zum Thema Schule-Ausbildung-Beruf. Veranstaltungsorte sind Räumlichkeiten von Migrantenorganisationen und Familienzentren. Ein wichtiger Kooperationspartner ist die Mozaik gGmbH, eine gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote. Neben den notwendigen Sprachkenntnissen verfügt deren Team über die interkulturellen Kompetenzen, um eine „Scharnierfunktion“ zu übernehmen.



Der Integrationsbeauftragte der Stadt Gütersloh begrüßt die Anwesenden der ersten Informationsveranstaltung zur interkulturellen Elternarbeit am 2. Oktober 2009 in der DITB Moschee in Gütersloh.

Zentrale Netzwerkpartner sind die Agentur für Arbeit, die ARGE, die Kreisschulpflegschaft, die Integrationsbeauftragten des Kreises und der Kommunen sowie die zuständigen Jugendämter.



Von links nach rechts: Dr. Sabine Kaiser (Bildungsbüro Kreis Gütersloh), Kathrin Schwienheer-Cordes (Übergangskoach), Edith Mathmann (Kreisschulpflegschaft), Frank Hübener (Agentur für Arbeit) und Seref Cetin (Mitglied des Rats für Integration Gütersloh).



Viele Eltern sind der Einladung zur Veranstaltung zur interkulturellen Elternarbeit gefolgt und ließen sich umfassend informieren.

Alle beteiligten Institutionen übernehmen bei den Veranstaltungen einen inhaltlichen Beitrag, so dass das Thema Schule-Ausbildung-Beruf aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet wird. Es handelt sich um kein statisches Konzept, sondern im Sinne eines „work in progress“ wird eine stetige Weiterentwicklung aufgrund der Erfahrungen und Rückmeldungen erfolgen. Die Veranstaltungen stellen ein niederschwelliges Angebot dar und zeichnen sich durch die direkte Ansprache in und über Migrantenorganisationen und Familienzentren aus mit dem Ziel, den direkten Kontakt zwischen Eltern und Akteuren zu initiieren und Berührungängste abzubauen. Inhaltlich gilt es, einen Überblick über das schulische und duale Ausbildungssystem, berufliche Weiterbildungsformen sowie Institutionen zu geben, die Beratung und Unterstützung bereitstellen.

Nach der ersten Veranstaltung wird deutlich, dass der eingeschlagene Weg weiterverfolgt werden muss. Bestehende Unsicherheiten und Fragen zu Bildungseinrichtungen sowie staatlichen Hilfeeinrichtungen lassen sich im vertrauten Gemeindesaal und in der Muttersprache leichter formulieren. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der beteiligten Einrichtungen erlaubt dieser Rahmen, auf unkompliziertem Weg Kontakt zu ihrer Zielgruppe herzustellen. Es gilt, stetig am Ball zu bleiben und in Dialog zu treten. Das Netzwerk der Veranstalter erweist sich als synergetische Einheit, der Austausch über den jeweils spezifischen Fokus und die Feinabstim-

mung der Themenschwerpunkte bilden die Grundlage der gelungenen Kooperation. Nun gilt es, die nachhaltige Vernetzung und Bereitstellung des Angebotes auszuloten.



Ansprechpartnerin

> **Dr. Sabine Kaiser**
E-Mail: Sabine.Kaiser@gt-net.de

Bildungsbüro Kreis Gütersloh
http://www5.kreis-guetersloh.de/130/sr_seiten/artikel/Handlungsfeld_Schule-Beruf.php

Umsetzung von Cultural Mainstreaming in Saarbrücken

von Stefanie Wagner

Mit dem Start von QuaSa (Qualifizierungsmanagement Saarbrücken) im Ausbildungszentrum Burbach gGmbH wurden relevante Arbeitsmarktakteure im Regionalverband Saarbrücken über das neue regionale Projekt im Rahmen der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ informiert. Besonders beim Thema Migration kristallisierte sich schnell ein großer Beratungs- und Unterstützungsbedarf heraus. Alle angesprochenen Migrantenorganisationen, Migrationserstberatungsstellen, das Italienische Konsulat und die Saarländische Initiative Migration und Arbeitswelt (SIMA) haben dem regionalen Projekt ihre Unterstützung bei der Durchführung zugesagt.

Im Oktober 2008 startete in Saarbrücken das Projekt MIGRA (Beratung + Hilfen + Qualifikation für Migranten) als AGH-Maßnahme für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten bei vier Bildungsträgern, finanziert durch die ARGE Saarbrücken. Die Bedarfsermittlung erfolgte in enger Kooperation mit QuaSa. Der Schwerpunkt von QuaSa liegt hier in der Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Abschlüssen sowie beruflicher Nachqualifizierung zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses. In diesem Zusammenhang wurde ein Kompetenzfeststellungsverfahren für An- und Ungelernte angewendet, das die speziellen Bedürfnisse und Anforderungen von Migrantinnen und Migranten berücksichtigt. Insbesondere sind dies Fragen zu im Ausland erworbenen Qualifikationen und Fähigkeiten (Schule, Studium, Beruf) sowie deutschen Sprachkenntnissen.

Aktuell ist eine Handreichung für Migrantinnen und Migranten in Vorbereitung, in der die zuständigen Stellen im Saarland für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und eine Liste der allgemein vereidigten Dolmetscher und Übersetzer im Saarland zusammengestellt sind. QuaSa wird in dieser Arbeit von den anerkennenden Stellen im Saarland unterstützt. Insbesondere konnte in Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner IHK Saarland ein Leitfaden für die Gleichstellung von im Ausland erworbenen Berufsausbildungen zur Verfügung gestellt werden, aus dem hervorgeht, welche Unterlagen für die Prüfung von Anträgen auf Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen benötigt werden.



Einige Anerkennungsverfahren sind mittlerweile eingeleitet, andere Verfahren bereits mit einer Teilanerkennung abgeschlossen. Für viele der Migrantinnen und Migranten aber kann ein Anerkennungsverfahren erst gar nicht eingeleitet werden, da es im Bereich der nichtreglementierten Berufe – die den weitestgrößten Teil der akademischen und beruflichen Ausbildung betreffen – bislang nur für Spätaussiedler ein gesetzlich geregeltes Anerkennungsverfahren gibt. Hier gilt es, in enger Zusammenarbeit mit der ARGE Saarbrücken, die auch im Steuerungsausschuss von QuaSa vertreten ist, die vorhandenen Qualifikationspotenziale dieser Zielgruppe zu verwerten, um in beruflicher Nachqualifizierung anerkannte Berufsabschlüsse zu erwerben. Derzeit ist vorgesehen, dass nach dem erfolgreichen Bestehen eines berufsbezogenen ESF-BAMF-Sprachkurses eine berufliche Nachqualifizierung erfolgen kann. Seit Sommer 2009 gibt es im Saarland ein bundesweit erstmaliges Modellprojekt für eine Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen, welches gemeinsam vom saarländischen Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales, dem saarländischen Ministerium für Bildung, Familie, Frauen und Kultur, der ARGE Saarbrücken und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge eingerichtet wurde. QuaSa wird darin im Bereich der Nachqualifizierung mit der Servicestelle zusammenarbeiten.

Ansprechpartnerin

> **Stefanie Wagner**
E-Mail: stwagner@azb.de

Qualifizierungsmanagement Saarbrücken
<http://www.azb.de/htm/fachbereich-BV-quasa.shtml>

Vorbilder für Mädchen – Eine mediale Kampagne in Stuttgart

von Martina Berenz

In einer über das Frühjahr 2009 hinweg arbeitenden Expertinnengruppe zum Thema „Berufswahlspektrum von Mädchen erweitern“ wurden mehrere kommunale Ansatzpunkte entwickelt, die in den nächsten zwei Jahren umgesetzt werden sollen. Unter anderem entstand die Idee, zusammen mit verschiedenen Migrationsorganisationen eine öffentliche Werbekampagne zu starten, die quer über Stuttgart Informationen über vielfältige Lebens- und Berufsmodelle von Frauen und Männern aus verschiedenen Kulturkreisen streut. Damit soll in kreativer und jugendgemäßer Form ein breites Spektrum verschiedener Biografien aufgezeigt werden.

Ausgangssituation

Mit Beendigung der Hauptschule münden Mädchen seltener als junge Männer direkt in eine berufliche Ausbildung. Die Berufswahl von Hauptschulabsolventinnen ist nach wie vor auf ein sehr enges Berufsspektrum beschränkt. In Stuttgart verteilt sich die Hälfte der in Ausbildung befindlichen Mädchen und jungen Frauen auf fünf Berufe: Friseurin, Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Zahnärztin, Verkäuferin im Einzelhandel und Ärztin. Obwohl Mädchen im Allgemeinen zu den „Bildungsgewinnerinnen“ gerechnet werden, gelingt es den Hauptschulabsolventinnen oftmals nicht, dies auch in beruflichen Erfolg umzusetzen.

Ansatz und Ziel der Kampagne „Vorbilder“

Für die berufliche Orientierung von Mädchen spielen Mütter und Väter eine zentrale Rolle. Diese Vorbildfunktion will die Kampagne aufgreifen und Erwachsene vorstellen, die untypische Berufsmodelle leben. Frauen und Männer mit verschiedenen Lebensperspektiven und aus unterschiedlichen Kulturkreisen (beispielsweise türkischen, polnischen oder russischen) – insbesondere auch aus bildungsfernen Schichten und mit muslimischem Hintergrund – sollen als positive Beispiele für Mädchen dienen. Die Kampagne richtet sich an zwei Zielgruppen: Sie möchte Mädchen und junge Frauen ansprechen und die Perspektive ihrer beruflichen Möglichkeiten erweitern. Darüber hinaus sollen aber auch Eltern erreicht und dabei unterstützt werden, ihre Vorstellungen über die für ihre Töchter denkbaren

Berufswege zu erweitern. Ziel ist es, die Kampagne möglichst breit aufzustellen. Die Darstellung beziehungsweise Thematisierung kultureller Unterschiede ist dabei eine besondere Herausforderung für die Kampagne, die bewusst keine stereotypen Bilder bedienen will.



Vorgehen: Die Initiativgruppe – eine bunte Mischung aus hauptamtlichen Akteuren, Mädchen und dem RÜM

Die Kampagne wird von einer Gruppe verschiedener Akteure getragen, die Interesse und Freude daran haben, diese Grundidee kreativ auszufüllen. Initiatorin war die Volkshochschule, eine Mitarbeiterin der Koordinierungsstelle Übergangsmanagement Schule-Beruf fungiert als Ansprechpartnerin und Dienstleisterin, um die Idee zu unterstützen und den Prozess zu flankieren. Durch die unterschiedlichen Akteure bietet sich der Arbeitsgruppe eine Vielzahl an möglichen Zugängen, um ihre Ideen in die Öffentlichkeit tragen zu können.

Da Vorbilder aus verschiedenen kulturellen Kontexten – mit einem Schwerpunkt auf dem muslimischen Kulturraum – präsentiert werden sollen, ist es uns wichtig, vor allem auch Moscheevereine in die Kampagne einzubinden. Hergestellt wurden bereits Kontakte zu jungen muslimischen Frauen, die als „Brückenbauerinnen“ fungieren sollen und sich in die inhaltliche Gestaltung der Kampagne einbringen werden. Die Ideen reichen bislang von Plakatierung mit verschiedenen Motiven in den zentralen Straßen Stuttgarts, über Werbespots in U- und S-Bahnen bis hin zu einer Wanderausstellung. Ein

erstes Treffen mit mehreren Interessenten und Interessentinnen zur weiteren Konkretisierung des Vorgehens hat Ende Oktober stattgefunden.

Ansprechpartnerin

> **Martina Berenz**
E-Mail: Martina.Berenz@stuttgart.de

Regionales Übergangsmanagement Schule-Beruf
der Landeshauptstadt Stuttgart
www.stuttgart.de/ruem



Talentregion OWL

von Renate Uhending

Die Talentregion OWL, ein Verbundprojekt von Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, Handwerksbildungszentrum (HBZ) Brackwede – Fachbereich Bau e. V. und dem Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft, konnte im Dezember 2008 zwei Betriebe für die Vorbereitung ihrer Ungelernten auf die Externenprüfung gewinnen: die Bauunternehmung Mestekemper und das Baugeschäft Niemeier.

Die Bauunternehmung Mestekemper in Rheda-Wiedenbrück beschäftigt knapp 50 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – eigentlich ausschließlich ausgebildete Fachkräfte, aber 2008 war noch ein Ungelernter unter den Beschäftigten. Deshalb hat der Geschäftsführer Ulrich Wagener seinen Mitarbeiter Mesut Yazar (39) davon überzeugt, sich im HBZ Brackwede auf die externe Gesellenprüfung im Sommer 2009 vorzubereiten. Mesut Yazar hatte große Bedenken vor allem wegen der theoretischen Prüfung, hatte er die Schule – damals noch in der Türkei – doch schon vor 21 Jahren verlassen und seither nur als Vater seiner Kinder eine deutsche Schule betreten.



Florim Mustafi (35) ist langjähriger Mitarbeiter des Baugeschäfts Niemeier, einem Familienbetrieb in Bielefeld, der bei seinen acht Beschäftigten auf Qualifikation und Engagement setzt. Klassische Hilfsarbeiter kann sich der Hochbaubetrieb nicht leisten. Florim Mustafi hat während seiner Betriebszugehörigkeit immer wieder unter Beweis gestellt, dass er sehr viel mehr leisten kann als nur Hilfsarbei-

ten, aber auch er hatte Bedenken wegen der theoretischen Prüfung, so dass Frank Niemeier einige Überzeugungsarbeit bei seinem Mitarbeiter leisten musste.

Nach der Zulassung zur externen Prüfung wurden im HBZ Brackwede die vorhandenen Kompetenzen der Prüfungskandidaten ermittelt und ein sechsmonatiger, individueller Unterstützungsplan entwickelt. In enger Kooperation mit zwei Berufskollegs konnte die theoretische Vorbereitung individuell organisiert werden. Die beiden Teilnehmer nahmen an mehreren Berufsschulblöcken teil, die Verzahnung von Theorie und Praxis und die praktische Vorbereitung auf die Gesellenprüfung wurden in der Abteilung überbetriebliche Ausbildung des HBZ Brackwede realisiert. Die Finanzierung erfolgte durch die Agentur für Arbeit Bielefeld.

Am 26.06.2009 wurden Florim Mustafi und Mesut Yazar im HBZ Brackwede mit 106 weiteren Jungge-

sellen losgesprochen. Sehr erleichtert und stolz nahmen sie ihre Gesellenbriefe entgegen. Dass sie so gute Prüfungsergebnisse erzielen könnten, hatten sie sich nicht vorstellen können, Florim Mustafi wurde sogar als Jahrgangsbester geehrt. Alle Beteiligten hatten guten Grund zu feiern, denn diese beiden Gesellenbriefe konnten nur durch die gute Kooperation von Betrieben, Berufskollegs, Agentur für Arbeit, Teilnehmer und dem HBZ Brackwede zustande kommen – ein Ergebnis der erfolgreichen Netzwerkarbeit in der Talentregion OWL.

Ansprechpartnerin

> **Renate Uhlending**
E-Mail: renate.uhlending@hbz.de

Talentregion OWL
<http://talentregion-owl.de>



Von links nach rechts: Thomas Grüner (HWK), Horst-Hermann Müller (Agentur für Arbeit Bielefeld), Florim Mustafi (Jahrgangsbester), Vera Grämmel (HWK), Mesut Yazar, Renate Uhlending, Jennifer Birke (beide HBZ Brackwede), Frank Niemeier (Baugeschäft Niemeier) und Adalbert Klarholz (HBZ Brackwede) feiern die Lossprechung ihrer Lehrlinge.

KorA – Cultural Mainstreaming

von Ute Köhler

Das Projekt „Regionales Übergangsmanagement KorA“ steht in Hamburg in enger Beziehung zum Integrationsleitbild des Bezirks Hamburg-Mitte und dem Hamburger Integrationskonzept, innerhalb dessen das Handlungsfeld „Berufliche Integration“ und das Thema „Übergang in Ausbildung“ eine wichtige Rolle einnehmen. Die beiden Modellregionen des Projektes – Billstedt-Horn und Elbinseln (Wilhelmsburg und Veddel) – zeichnen sich durch einen hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund aus. In beiden Gebieten leben überdurchschnittlich viele Jugendliche ohne oder mit niedrigem Schulabschluss, und auch die Arbeitslosenquote U 25 ist in den Regionen sehr hoch.

Vor diesem Hintergrund arbeiten in beiden Regionen Initiativen und Träger an Projekten, die das Ziel verfolgen, die Bildungschancen der Quartiersbewohner gezielt zu verbessern. Als Beispiele guter Ansätze im Bereich des Cultural Mainstreaming seien zwei Projekte und eine übergreifende Zusammenarbeit vorgestellt.

Eltern ins Boot

Das Projekt „Eltern ins Boot“, durchgeführt von verikom e. V. (www.verikom.de), richtet sich an Eltern schulpflichtiger Kinder, die den Übergang ihrer Kinder von der Schule in eine Ausbildung unterstützen möchten. Das Projekt setzt auf die wichtige Rolle der Eltern bei der Berufsorientierung und Ausbildung ihrer Kinder und bietet ihnen daher Beratung und Unterstützung in den Themenbereichen Schule, Ausbildung und Berufswahl. Dies erfolgt durch

- > Elterncafés, ein offenes Angebot zur Förderung der Kommunikation und Vernetzung;
- > Informationsveranstaltungen zu den Themen Schulabschlüsse, Ausbildung und Berufe;
- > Beratung – bei Bedarf in den Herkunftssprachen – zu Themen rund um Schule und Berufswahl und zu Erziehungsfragen.

Brückenbau

Das Projekt „brückenbau – Interkulturelle Elternarbeit am Übergang Schule-Beruf“, durchgeführt von basis & woge e. V. (www.wogeev.de/brueckenbau.htm), macht Familien, die nach Deutschland eingewandert sind, mit den Strukturen und Bildungszielen der deutschen Mehrheitsgesellschaft vertraut und bildet eine Schnittstelle zwischen Schu-

le, anderen Bildungseinrichtungen, Betrieben, Beratungsstellen, Jugendlichen und Eltern. Durch eine Vernetzung der Systeme Schule, Berufliche Bildung und Familie werden die Ausbildungschancen dieser Jugendlichen verbessert. Migrantinnenorganisationen und von Migrantinnen und Migranten geführte Betriebe sind wichtige Partner im Aufbau und bei der Ausgestaltung von stadtteilorientierten Netzwerkstrukturen.



Das Konzept von „brückenbau“ steht auf zwei Pfeilern

- > Interkulturelle Elternarbeit mit den Bausteinen Workshops, Familienberatung und Coaching;
- > Aufbau von Netzwerkstrukturen relevanter lokaler Akteure unter Einbeziehung von Migrantinnenorganisationen und anderen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus den Migranten-Communities.

Runder Tisch „Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Hamburger Osten“

„brückenbau“ veranstaltete von März bis Juni 2009 in der Region Billstedt-Horn in Zusammenarbeit mit KorA, Migrantinnenorganisationen, Vertreterinnen und Vertretern aus Schule und Berufsvorbereitung sowie weiteren relevanten Akteuren aus dem Stadtteil einen Runden Tisch zum Thema „Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Hamburger Osten“.

Ziel des Runden Tisches war es, Strategien und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, um die Ausbildungssituation von jungen Menschen mit Migrationshintergrund im Hamburger Osten zu

verbessern und sie in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. In mehreren Arbeitsrunden wurden verschiedene Aspekte, Fragestellungen und Thesen engagiert diskutiert und bearbeitet, von denen im Folgenden einige kurz benannt werden.

Differenzierung der Zielgruppe

- > Die Bezeichnung „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ ist verallgemeinernd und verstärkt vor allem die Wahrnehmung von Differenz;
- > Die sozialen Hintergründe sind häufig ausschlaggebender für die Situation von Jugendlichen als ihr Migrations- beziehungsweise kultureller Hintergrund;
- > Die Gruppe der Jugendlichen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus und deren daraus resultierende Perspektivlosigkeit muss stärker beachtet werden.

Elternbeteiligung

- > Vielen Eltern ist das duale Ausbildungssystem nicht bekannt;
- > Ausgrenzungserfahrungen und fehlende Akzeptanz erschweren die Mitarbeit der Eltern.

Ausbildungsbetriebe

- > Betriebe sollten interkulturelle Tests beziehungsweise Einstellungsverfahren durchführen;
- > Betriebe, die von Menschen mit Migrationshintergrund geführt werden, müssen als Ausbildungsbetriebe gewonnen werden.

Die Diskussionsergebnisse werden in Handlungsempfehlungen münden, die an sechs Akteure, die Jugendlichen, die Ausbildungsbetriebe und Kammern, die Schule und die Schulbehörde, die Eltern, die Agentur für Arbeit und Beratungseinrichtungen sowie an Migrantenorganisationen gerichtet sind. Diese Handlungsempfehlungen werden den Akteuren vor Ort – insbesondere dem Expertenkreis für KorA in Billstedt-Horn – und der zuständigen Behörde für Schule und Berufsbildung vorgelegt. Sie werden darüber hinaus auch in einen Bericht von KorA einfließen, der die Ergebnisse einer in Billstedt-Horn und auf den Elbinseln durchgeführten Bestandsaufnahme der Angebote und Maßnahmen im Übergang von der Schule in den Beruf zusammenfasst. Ziel ist es, die Handlungsempfehlungen in dem für die beiden Modellregionen zu entwickelnden und zu erprobenden Übergangsmanagement umzusetzen. Sobald die Handlungsempfehlungen vorliegen, werden sie auf der Programm-Homepage unter www.perspektive-berufsabschluss.de veröffentlicht.

Ansprechpartnerin

- > **Dr. Ute Köhler**
E-Mail: Ute.Koehler@hibb.hamburg.de

Regionales Übergangsmanagement KorA
www.hibb.hamburg.de
www.billenetz.de/Kora

Zugang zu Migrantenorganisationen und Betrieben mit Inhabern nicht-deutscher Herkunft im Rahmen des Modellprojekts MoNa

von Arif Arslaner

Das Projekt „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung Frankfurt“ (MoNa) bietet Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet Beratung und Unterstützung bei der Durchführung abschlussorientierter Weiterbildungsprogramme an. Dafür haben sich fünf Frankfurter Bildungsträger zusammengeschlossen: Das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (BWHW), der Verein zur Förderung von Ausbildungsprojekten im kaufmännischen Bereich gGmbH (FaPrik), das Zentrum für Weiterbildung gGmbH (ZfW), der Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e. V. (VbFF) und der Verein für Kultur und Bildung e. V. (KUBI). Ziel von MoNa ist es, durch Beratungsangebote in Unternehmen und gezielte Netzwerkarbeit mit den regional tätigen Arbeitsmarktakteuren dazu beizutragen, dass an- und ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit bekommen, nachträglich einen Berufsabschluss zu erhalten. Hierdurch soll auch erreicht werden, dass Unternehmen das Qualifizierungspotenzial ihrer Arbeitskräfte nutzen und ihren Fachkräftebedarf aus den Reihen ihrer Angestellten decken können.

KUBI e. V. kommt in diesem Projektzusammenhang eine besondere Rolle zu. Der 1993 von Türken und Deutschen gegründete Verein ist ein anerkannter Bildungsträger, dessen vorrangiges Ziel es ist, die schulischen, sozialen und beruflichen Integrationschancen von jungen Menschen – egal welcher Herkunft – zu verbessern. Um den Zugang zu Unternehmen mit nicht-deutschen Inhabern und In-



Etwa 35 Unternehmerinnen und Unternehmer folgten der Einladung von KUBI und ließen sich am 3. Juli 2009 über modulare Nachqualifizierung informieren.



haberinnen zu finden, kann KUBI e. V. auf bisherige Erfahrungen und Kompetenzen sowie bereits bestehende formelle und informelle Netzwerke zurückgreifen – und damit für MoNa die Funktion eines Türöffners übernehmen. Dies ist von großer Bedeutung, da die Weiterbildungsquote bei Migrantinnen und Migranten weitaus niedriger ist als bei deutschen Arbeitnehmern. Gleichzeitig ist der Anteil der Ungelernten hier besonders hoch. So haben 39% der Jugendlichen ohne Berufsabschluss einen Migrationshintergrund. Um der Gefahr vorzubeugen, dass somit ganze Generationsgruppen auf dem Arbeitsmarkt ins Hintertreffen geraten, sind Strategien, die im Sinne des Cultural Mainstreaming ihre Arbeitsmarktchancen dauerhaft verbessern, unerlässlich. Modular aufgebaute Nachqualifizierungen bieten sich hier besonders an, weil sie sich stärker an den individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und an den Bedarfen der Betriebe orientieren können als dies bei konventionellen Ausbildungsgängen der Fall ist.

KUBI e. V. hat am 3. Juli 2009 eine Informationsveranstaltung für Unternehmen mit türkischen Inhabern durchgeführt, bei der die Möglichkeiten und Chancen der modularen Nachqualifizierung dargestellt wurden. Die etwa 35 Gäste konnten so aus erster Hand erfahren, welche Möglichkeiten MoNa ihnen und ihren Betrieben bieten kann und in einen intensiven Austausch mit den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern treten.



Von links nach rechts: Hasan Kara von der IHK, der türkische Generalkonsul Ilhan Saygili, Arif Arslaner von KUBI und MoNa-Projektleiter Karl-Heinz Lücke vom BWHW traten mit den Gästen in einen intensiven Informationsaustausch.

Auf dieser Veranstaltung und auch bei weiteren Kontakten zu Unternehmerinnen und Unternehmen mit Migrationshintergrund ist deutlich geworden, wie wichtig informelle Kontakte sind, um auf der Basis gemeinsamer Lebenserfahrungen und mithilfe einer gemeinsamen Sprache Vertrauen aufzubauen und für das berufliche Handeln Türen zu öffnen. Unerlässlich sind hierbei gegenseitige Akzeptanz und Wertschätzung, die unabhängig von politischen und religiösen Anschauungen oder ethnischer Zugehörigkeit die Grundlage für einen produktiven Austausch mit den Kooperationspartnern darstellen.

Ansprechpartner

> **Arif Arslaner**
E-Mail: arslaner@kubi.info

Verein für Kultur und Bildung e. V. (KUBI)
www.egitim.de
www.mona-frankfurt.de

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

