



www.zwh.de

ZENTRALSTELLE FÜR DIE WEITERBILDUNG IM HANDWERK

Studie

**Bausteine eines Informations- und
Beratungskonzepts für die berufliche
Integration von Migrantinnen und Migranten**

Mai 2005



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|--|------------|
| 1. | Einleitung..... | 1 |
| 2. | Migration und Reaktion der Mehrheitsgesellschaft im ost- und westdeutschen Bundesgebiet..... | 4 |
| 3. | Information und Beratung – Verschiedene Felder im System der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten..... | 9 |
| 4. | Rechtlicher Zugang | 16 |
| 5. | Bausteine eines Informations- und Beratungssystems – Darstellung ausgewählter Beispiel-Ansätze..... | 18 |
| 5.1 | Information und Beratung..... | 19 |
| 5.2 | Kompetenzfeststellung, Profiling und Potenzialanalyse..... | 26 |
| 5.3 | Integrationsbegleitung: Mentoring und Coaching-Modelle | 34 |
| 5.3.1 | <i>Mentoring</i> | 35 |
| 5.3.2 | <i>Coaching</i> | 40 |
| 5.4 | Wege in die Arbeit..... | 45 |
| 5.5 | Qualifizierung (Orientierungskurse und Sprachförderung)..... | 48 |
| 5.5.1 | <i>Berufliche Orientierung und Sprachförderung</i> | 49 |
| 5.5.2 | <i>Berufspraktische Sprachförderung</i> | 54 |
| 5.5.3 | <i>Fachliche Qualifizierung</i> | 59 |
| 5.6 | Existenzgründungshilfen für Migrantinnen und Migranten und Stärkung der MigrantInnenökonomie..... | 64 |
| 5.7 | Ansätze zur Professionalisierung | 73 |
| 5.8 | Exemplarische Netzwerkbildung..... | 80 |
| 5.9 | Berufliche Integration von Asylbewerbern – Beispiele guter Praxis unter schwierigen Bedingungen..... | 92 |
| 5.10 | Prozessorientierte Ansätze | 101 |
| | Schlussbemerkungen | 109 |
| | Literaturverzeichnis | 110 |

1. Einleitung

Die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten ist seit vielen Jahren Gegenstand zahlreicher Programme, Konzepte und Modellprojekte. Vor allem seit Beginn der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL¹ im Jahre 2002 sind eine Vielzahl von Projekten entstanden, die die Grundlage für neue, innovative Wege der Integration dieser Zielgruppe bilden könnten.

Wahrscheinlich wird aber vieles Gute und Neue nicht in die Regelförderung und in die alltägliche Praxis der Akteure eingehen. Das hat viele Gründe. Einer davon ist die Unübersichtlichkeit und Unzugänglichkeit von öffentlich geförderten Projekten. Wer sich durch den Dschungel der einschlägigen Internet-Seiten, der Flyer und Broschüren, der Projektberichte und Studien durchkämpft, hat erstens viel zu tun und ist zweitens hinterher nicht unbedingt schlauer als zuvor.

Einen Weg, Projektansätze zu „ordnen“, sie für interessierte Akteure zugänglich zu machen hat in den letzten drei Jahren das aus 15 EQUAL-Entwicklungspartnerschaften bestehende thematische Netzwerk „Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten“ beschritten. In einem aufwändigen Verfahren haben die Mitglieder dieses Netzwerkes ihre eigenen Projekte daraufhin untersucht, ob und an welcher Stelle tatsächlich jene übertragbare gute Praxis entstanden ist, die in der Sprache der Modellversuche „Good Practice“ heißt. Im Dezember 2004 hat das Netzwerk dann einen bundesweiten Kongress durchgeführt, auf dem diese Projekte vorgestellt wurden. Die Ergebnisse werden parallel zu dieser Broschüre im Mai 2005 als Tagungsdokumentation veröffentlicht.

Die vorliegende Schrift versteht sich als Ergänzung zu diesen Bemühungen. Sie betrachtet nur einen (allerdings zentralen) Ausschnitt der beruflichen Integrationsbemühungen, die Information und Beratung von Migrantinnen und Migranten, dafür aber umfassender als dies in der Tagungsdokumentation möglich war. Wir haben nicht nur alle in Deutschland laufenden EQUAL-Projekte gesichtet, sondern auch in weiteren öffentlich geförderten Programmen wie XENOS, Entimon und Civitas recherchiert, zudem die Regelangebote der Migrationssozialarbeit betrachtet – und wir haben eine Fülle von Ansätzen und Konzepten gefunden und sie nach Berufsfindungsstationen geordnet.

Dies war ein aufwändiges und lohnendes Verfahren (eine Fülle interessanter Projekte), stellenweise aber auch unbefriedigend, denn wie sollten wir bewerten, was „gute Praxis“ ist und was nicht, was lohnend für andere ist oder was nur in der kleinen lokalen Welt des Modell- oder Pilotprojektes funktioniert? Wir haben also eine exemplarische Auswahl getroffen, ohne gewährleisten zu wollen, dass alle übertragbaren Projekte hier versammelt sind. Vielmehr ging es darum, Beispiele für die entsprechenden Ansätze im komplexen und facettenreichen Prozess der Information und Beratung von MigrantInnen zu finden. Umgekehrt mag daher manches, was in dieser Broschüre als „Good Practice“ daherkommt, bei eingehenderer Betrachtung dieses Etikett nicht verdienen.

¹ Nähere Informationen zu EQUAL unter der deutschen Seite www.equal.de und der Seite http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.cfm.

Wir sind in fünf Schritten vorgegangen:

1. Internetrecherche aller EQUAL-Projekte, die als Zielgruppe Migrantinnen und Migranten haben. Im Rahmen dieser Recherche haben wir auch andere, nicht durch EQUAL geförderte Projekte, als Beispiele in die Auswahl aufgenommen.
2. Sammlung und Auswertung von grauer Literatur sowie von Projektdarstellungen.
3. Fragebogenversand und -auswertung sowie ergänzende Telefoninterviews mit allen erreichbaren Ansprechpartner/innen dieser Projekte.
4. Dokumentation aller Materialien zu diesen Projekten.
5. Sichtung der Befunde und gemeinsame Bewertung/ Entscheidung, welche Projekte exemplarisch die von uns gefundenen Bausteine repräsentieren können.
6. Anschreiben der ausgewählten Projekte, mit der Bitte einer kurzen Selbstdarstellung für diese Broschüre. Diese Darstellungen haben wir dann in der Regel noch einmal gekürzt und redigiert und in dieser Form als Beispiele aufgenommen.

Das Ergebnis liegt hiermit vor. Unsere Studie gibt einen aktuellen Überblick über interessante und weiterführende Informations- und Beratungskonzepte zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Das Blickfeld endet allerdings an den (politischen und sprachlichen) Grenzen. Wo uns das Schneeballsystem hinbrachte, konnten wir allenfalls vereinzelte transnationale Produkte aufnehmen. Gerade für die Auswertung eines europäischen Arbeitsmarktprogramms mit seiner Ausrichtung auf transnationale Zusammenarbeit ist dies mehr als bedauerlich. Bei der Zeit und den Ressourcen, die uns zur Verfügung standen, war diese Beschränkung aber unumgänglich.

Auch der nationale Blickwinkel erfasst zum Teil sehr verschiedenes: Regionen mit einem hohen und einem geringen Anteil an MigrantInnen, Regionen mit großen und mit weniger großen Integrationsproblemen, vor allem aber zwei „Länder“ deren Problemlagen immer noch deutlich verschieden sind: Ost- und Westdeutschland, zwei Gebiete mit einer völlig unterschiedlichen Migrationsgeschichte und Migrationsdichte, anderen Problemlagen und anderen Reaktionsweisen der Mehrheitsgesellschaft. Im anschließenden Kapitel 2 werden diese Unterschiede noch einmal kurz skizziert, vor allem um deutlich zu machen, aus welchen Zusammenhängen die Ansätze jeweils entstanden sind und wo die Grenzen der Implementierbarkeit (von Westen in den Osten und umgekehrt) liegen.

Bevor in Kapitel 5 „Bausteine eines Informations- und Beratungssystems“ dargestellt werden, folgen in Kapitel 3 noch generalisierende Ausführungen zu den verschiedenen Feldern im System der beruflichen Integration von MigrantInnen und im Kapitel 4 Ausführungen zu den rechtlichen Zugängen, die den Rahmen für die beruflichen Teilhabechancen bilden. Im anschließenden Kapitel 5 präsentieren wir Ansätze und Beispiele guter Praxis, wobei es im Kern um das Feld der Information und Beratung geht, das freilich immer in einem System stattfindet, das aus weiteren Feldern besteht. Zu diesem System gehören Kompetenzfeststellung, berufliche Orientierung und Begleitung

(Patenschaften, Coaching), Qualifizierung, neue Wege in den Beruf (z.B. Praktikum, Vermittlung, Jobrotation) und Hilfen bei der Existenzgründung. Gesondert betrachtet haben wir zudem Ansätze, die zur Professionalisierung des Personals im interkulturellen Kontext beitragen und Konzepte, die über Netzwerke Innovation in diesem System erzeugen wollen. Ein eigener Unterpunkt gilt den beruflichen Integrationskonzepten im Asylbereich, die im Spannungsfeld einer auf Exklusion vom Arbeitsmarkt angelegten nationalen Asylpolitik und der auf Inklusion angelegten Programmanforderungen der EU stehen.

In den meisten Fällen bedienen die hier vorgestellten Projekte einen oder mehrere Felder des Systems der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten. In einigen Fällen versuchen die Projekte die ganze Spannweite zu verbessern. Beides kann sinnvoll sein. Wenn wir deshalb zum Schluss prozessorientierte, übergreifende Projektansätze vorstellen, dann nicht im Sinne einer Bewertung entlang der Unterscheidung „ganzheitlich“/ „nicht ganzheitlich“. „Ganzheitlichkeit“ im Rahmen solcher Projekte entscheidet sich nicht an der Frage, ob von einem Projekt alles bedient wird, sondern wie die Schnittstellen funktionieren.

Die vorliegende Studie ist entstanden im Rahmen zweier Zusatzprojekte, die die beiden EQUAL-Entwicklungspartnerschaften „ProInteCra - **P**rofessional **I**ntegration of Immigrants in Skilled **C**rafts“ und „openIT – Öffnung der IT-Kernberufe für Migrantinnen und Migranten“ Ende September 2004 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit genehmigt und finanziert bekommen haben. Die Projektlaufzeit war drei Monate, reichte aber bei weitem nicht aus, um diese Studie sowie eine parallel dazu entwickelte Projektdatenbank zu erstellen. Die Datenbank – BIBBI – steht ab Juni 2005 auf der Internetseite www.equal-openit.de zur Verfügung.

Durchgeführt haben diese Zusatzprojekte die beiden Evaluationsprojekte der oben genannten Entwicklungspartnerschaften, erstens die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) für die EP ProInteCra und zweitens das Rhein-Ruhr Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) an der Universität Duisburg-Essen für die EP openIT. Die Projektleitung für die ZWH lag bei Frau Dr. Ute Pascher, für das RISP bei Herrn Dr. Hans Uske.

Die vorliegende Studie ist das Gemeinschaftswerk eines Teams aus beiden EQUAL-Projekten. Autorinnen und Autoren sind: Ute Pascher (ZWH), Seda Rass-Turgut (ZWH), Hans Uske (RISP) unter Mitarbeit von Melanie Krauss (ZWH), Maren Sauvant (ZWH) und Inga Tiedtke (RISP). Mitgewirkt haben außerdem Projektverantwortliche aus über 60 Projekten aus ganz Deutschland, deren Texte und Selbstdarstellungen die Grundlage für die vorgestellten Beispiele sind.

2. Migration und Reaktion der Mehrheitsgesellschaft im ost- und westdeutschen Bundesgebiet

Die Geschichte Deutschlands ist eine Geschichte der Migration. Menschen wanderten lange Zeit über Sprach- und Siedlungsgebiete sowie wechselnde Staatsgrenzen hinweg. Es ist eine Geschichte der Ein- aber genauso der Auswanderung, die sich in verschiedene Etappen gliedern lässt. Die aktuelle Diskussion um Migration (lat. migratio = Wanderung), hier definiert als längerfristiger Wohnortwechsel eines Menschen bei Überschreitung einer Staatsgrenze, fußt in Deutschland im Wesentlichen auf die Arbeitskräftewanderung nach dem Zweiten Weltkrieg, die mit der Anwerbung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor 50 Jahren ihren Anfang nahm.

Arbeitskräfteanwerbung

Während der 1950er Jahre erlebte die Bundesrepublik Deutschland das sogenannte Wirtschaftswunder, welches zu einem Überangebot an Arbeitsplätzen führte. Die Zahl der Erwerbsfähigen in Deutschland war durch den Krieg stark dezimiert worden, und so führte das rasante Wirtschaftswachstum ab Mitte der 1950er Jahre schnell zu einem akuten Arbeitskräftemangel. Gleichzeitig herrschte in den südeuropäischen Ländern wie Italien, Spanien und Griechenland hohe Arbeitslosigkeit, so dass die damalige westdeutsche Regierung begann, mit verschiedenen Regierungen über die Anwerbung von Arbeitskräften zu verhandeln. Den Anfang bildete 1955 das Anwerbeabkommen mit Italien, ähnliche Abkommen folgten 1960 mit Griechenland und Spanien, der Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968). Um die Anwerbung zu erleichtern, wurden in den verschiedenen Ländern Agenturen eingerichtet, die den zukünftigen Arbeitnehmer/innen entweder direkt eine Stelle anboten oder ihnen eine Arbeitserlaubnis ausstellten, damit sie nach Deutschland fahren und sich dort eine Stelle suchen konnten. 1964 arbeiteten schon über eine Million ausländische Arbeitnehmer in Deutschland und ihre Anzahl stieg trotz der Rezession in den Jahren 1966/67 weiter beständig an.²

Die ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den 1950er und 60er Jahren eine Beschäftigung in Westdeutschland annahmen, wurden als „Gastarbeiter“ bezeichnet. Diese Benennung machte sowohl gesellschafts- als auch wirtschaftspolitisch deutlich, dass es sich um Arbeitskräfte handeln sollte, die nach einer bestimmten Zeit wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehren würden. Auch seitens der Arbeitsmigranten und ihren Familien (die oftmals später nachreisten) war ein zeitlich begrenzter Aufenthalt geplant, um in relativ kurzer Zeit ausreichend Geld zu verdienen, um sich in der Heimat eine Existenz aufbauen zu können.³

² Treibel, Annette: Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht, 2. Neubearb. u. erw. Aufl., Weinheim 1999, S. 117-121.

³ Münz, Rainer: Phasen und Formen der europäischen Migration, in: Migration und Flucht. Aufgaben und Strategien für Deutschland, Europa und die internationale Gemeinschaft, hrsg. von Steffen Angenendt, München 1997, S. 34-48, hier 39f.

Eine Zäsur in der Migration ausländischer Arbeitskräfte nach Deutschland bildet die Rezession Anfang der 1970er Jahre, die durch die Ölkrise 1973 verschärft wurde. Die westdeutsche Regierung verfügte in diesem Jahr einen Anwerbestopp, der die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland weitgehend einschränkte. Trotzdem stieg die Zahl der in Deutschland lebenden Migranten weiter an, da viele von ihnen - vor die Wahl gestellt wurden, entweder zu bleiben oder für immer zu gehen - , beschlossen in Deutschland zu bleiben und wenn sie es noch nicht getan hatten, ihre Familien nachzuholen. Doch parallel dazu kehrte ein nicht unerheblicher Teil der angeworbenen Arbeitskräfte wieder in ihre Herkunftsländer zurück, eine zweite große Phase der Re-Migration erfolgte 1984 ausgelöst durch die Rückkehrförderung der Bundesregierung.

Vertragsarbeitnehmer/innen in der DDR

Im Vergleich zu den westdeutschen Arbeitsmigranten der Nachkriegszeit ist die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Geschichte der Arbeitskräfte ausländischer Herkunft in der DDR bzw. ihrer sozioökonomischen Lage im heutigen ostdeutschen Bundesgebiet bislang rudimentär geblieben.⁴ Ein grundlegender Unterschied in der Migrationsgeschichte zwischen West- und Ostdeutschland ist nicht - wie allgemein angenommen - dass die DDR im Gegensatz zur BRD keine Arbeitskräfte aus dem Ausland angeworben hat, sondern dass die Präsenz von „Nichtdeutschen“ im Alltag der westdeutschen Bundesbürger offensichtlicher war, als im Alltag der Bürger der DDR. Zwar fast um 25 Jahre versetzt begann die DDR Ende der 1970er Jahre junge Fachkräfte aus den osteuropäischen Ländern wie Ärzte und Künstler aus Bulgarien oder Restauratoren aus Polen und Ungarn anzuwerben. Bis zu diesem Zeitpunkt waren die meisten Ausländerinnen und Ausländer in der DDR entweder ausländische Ehepartner (hauptsächlich Ehefrauen aus Osteuropa), Studierende oder politisch Verfolgte, wobei die letzteren von den zuständigen staatlichen Stellen als sogenannte „Befreiungskämpfer“ eine intensive Betreuung und Begleitung in Anspruch nehmen konnten.⁵ Die massive sowjetische Truppenpräsenz und der Austausch mit Menschen aus den Comecon-Ländern unterstrichen ebenfalls, dass die politische Führung der DDR bei der Gewährung von Zugang in die DDR ideologischen Grundsätzen folgte.⁶

Erst mit dem Abschluss von Regierungsverträgen zur Anwerbung ausländischer „Werkstätiger“ Ende der 1970er Jahre, verstärkte sich die Arbeitsmigration in die DDR, die spätestens 1985/86 in der Wirtschaft der DDR mit den sogenannten Regierungsvertragsarbeitnehmern (RVA) etabliert war. Der Hintergrund dieser Anwerbung waren ebenso wie in der BRD hauptsächlich ökonomische Interessen. Lediglich die Wahl der Partnerländer orientierte sich an den ideologischen Grundrichtungen beider Staaten. In die DDR migrierten hauptsächlich afrikanische, kubanische und vietnamesische Frauen und Männer aus sozialistischen Staaten, die vor allem als „Vertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer in der Industrie beschäftigt wurden.“⁷ Der besonderen Historie der Vertragsarbei-

⁴ Siehe zu Migrationsforschung in der DDR: Krüger-Potratz, Marianne: Anderssein gab es nicht. Ausländer und Minderheiten in der DDR, Münster; New York 1991, S. 13-28.

⁵ Richter, Wolfgang: Rostock. Ein Beispiel für die Integration von Migranten in einer ostdeutschen Stadt, in: Integration in Städten und Gemeinden, hrsg. von: Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen, Berlin 2000, S. 34-41, hier S. 35f.

⁶ Naimark, Norman N.: Sowjetische Streitkräfte in Deutschland, in: Minderheiten in und Übersiedler aus der DDR, hrsg. von Dieter Voigt und Lothar Mertens, Berlin 1992, S. 101-116, hier 109f.

⁷ Krüger-Potratz 1991, S. 151f.

ter/innen und ihrer Integration nach der deutschen Einheit nahmen sich Beratungs- und Selbsthilfeorganisationen an, die zumeist von der jeweiligen ethnischen Gruppe getragen werden. In Kapitel 5 tragen wir der Besonderheit dieser Personen mit Migrationshintergrund Rechnung und stellen auch Projekte dar, die sich um die Bildung und Eingliederung ehemaliger vietnamesische Vertragsarbeiter sorgen.

Die Situation nach 1990

Die Mehrheit von ihnen hatte einen unsicheren Aufenthaltsstatus und war in die ostdeutsche Mehrheitsgesellschaft kaum eingebunden. Ihr Kontakt zu den Einheimischen war beschränkt auf den Arbeitsalltag und im Gegensatz zu der Entwicklung in Westdeutschland wurden ihre Interessen nicht von gesellschaftlichen Gruppierungen wie Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen, Migrantenselbstorganisationen u.ä. vertreten. Ursprünglich sollten die angeworbenen Arbeitskräfte nicht nur beschäftigt, sondern auch (weiter-)qualifiziert werden, doch angesichts des Primärinteresses an ihrer Arbeitskraft und wirtschaftlicher Fehlplanung kam es kaum dazu.⁸

Mit der deutschen Wiedervereinigung begann Anfang der 1990er Jahre eine Ära, die für die ehemaligen DDR-Bürger eine politische und wirtschaftliche Umbruchsituation darstellte und für viele zunächst mit Erwerbslosigkeit verbunden war. In dieser ökonomischen Zwangslage wurden die Zugewanderten bald als Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen. Hinzu kam, dass nach der deutschen Einigung den ehemaligen Vertragsarbeitnehmern von staatlicher Seite keine Möglichkeiten für einen rechtmäßigen Aufenthalt zugestanden wurden.⁹

Auch wenn 1993 die sogenannte Bleiberechtsregelung der Innenminister der Länder den ehemaligen Vertragsarbeitnehmern, die über eigenes Einkommen verfügten und nicht straffällig waren, eine Aufenthaltsbefugnis einräumte, die zeitlich befristet war, wurde eine endgültige Regelung erst 1997 gefunden. In dem Jahr beschloss der Bundestag, die Aufenthaltszeiten in der DDR bei der Erteilung einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis zu berücksichtigen. Bis dahin waren nicht wenige Migrantinnen und Migranten zur Rückkehr in die Herkunftsländer gezwungen und viele versuchten als Asylbewerber nach Deutschland zurückzukehren. Erst mit der Bleibeperspektive begannen die ehemaligen Vertragsarbeiter Familien zu gründen und Selbstorganisationen zu bilden. Aus der Not heraus – auch um ein eigenes Einkommen für einen gesicherten Aufenthaltsstatus nachweisen zu können – entschlossen sich viele eine eigene Existenz aufzubauen. Chancen und Möglichkeiten hatten sie vor allem im Einzelhandel und Gaststättensektor. Doch die oftmals unzureichenden Deutschkenntnisse verbunden mit fehlenden betriebswirtschaftlichen Grundkenntnissen führten vielfach zu nur bescheidenem Erfolg und niedrigem Einkommen.

⁸ Gruner-Domic, Sandra: Beschäftigung statt Ausbildung. Ausländische Arbeiter und Arbeitnehmerinnen in der DRR (1961 bis 1989), in: 50 Jahre Bundesrepublik – 50 Jahre Einwanderung, hrsgg. von Jan Motte, Rainer Ohliger, Anne von Oswald, Frankfurt/Main, 1999, S.215-240, hier S. 228.

⁹ Richter 2000, S. 36.

Neue Zuwanderung

Im gleichen Zeitraum setzt die Zuwanderung von neuen Gruppen sowohl nach Ost- als auch Westdeutschland ein. Diese Zuwanderer wurden nach einem bundesweiten Quotensystem auf Bundesländer verteilt. Zunächst sind dadurch alle Neuzuwanderer in ihrer Freizügigkeit eingeschränkt, aber sobald der Aufenthaltsstatus es zulässt, ziehen die meisten – besonders aus den ländlichen Regionen im ostdeutschen Bundesgebiet - in die alten Bundesländer, wo sie sich Arbeit und ein multikulturelles Umfeld erhoffen.¹⁰

Die größte Gruppe unter ihnen bilden die Aussiedlerinnen und Aussiedler, gefolgt von den Asylbewerberinnen und Asylbewerbern und schließlich den Kontingentflüchtlingen, die seit 1991 als jüdische Immigranten aus der ehemaligen Sowjetunion mit dem rechtlichen und sozialen Status eines anerkannten Asylberechtigten aufgenommen werden, ohne ein individuelles Verfahren durchlaufen zu haben.¹¹ Spätaussiedler sind deutsche Volkszugehörige im Sinne des Art. 116 GG. Antragsteller müssen – wenn sie nicht Bürger einer der Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion sind – seit 1993 glaubhaft machen, dass sie als deutsche Volkszugehörige persönliche Benachteiligungen erlitten haben. Auch die Familienangehörigen von Aussiedlerberechtigten genießen ein weitgehendes Zuzugsrecht nach Deutschland.¹²

Von 1991 bis Ende 2002 wanderten über 1,9 Millionen Menschen als Spätaussiedler nach Deutschland ein; davon kam die Mehrheit (92%) aus dem Gebiet der ehemaligen Sowjetunion. Nachdem der Zuzug von Spätaussiedlern im Jahr 1990 seinen historischen Höhepunkt erreicht hat (391.073) und seit 1993 die Zuwanderung von Spätaussiedlern kontingentiert ist, ist der Umfang stetig zurückgegangen und betrug im Jahr 2002 noch 91.416 Personen. Dies entspricht dem niedrigsten Spätaussiedlerzuzug seit 1987 (78.000).¹³ Ende 2002 haben sich über 1 Million Flüchtlinge (mit oder ohne Status der Genfer Konvention) in Deutschland aufgehalten. Die Mehrheit sind so genannte De-facto-Flüchtlinge, die keinen Asylantrag gestellt haben oder deren Asylantrag abgelehnt wurde, denen aber aus humanitären oder politischen Gründen die Rückkehr in ihr Heimatland nicht zumutbar ist. Asylbewerber, die sich auf Art. 16a des Grundgesetzes berufen oder politischen Abschiebeschutz genießen, weil ihr Verfahren noch nicht rechtmäßig abgeschlossen ist, bilden die zweitgrößte Gruppe. Asylberechtigte, also anerkannte Flüchtlinge, die einen sicheren Aufenthaltsstatus und somit Zugang zum Arbeitsmarkt genießen, sind mit 131.000 Personen eine kleine Gruppe unter den Flüchtlingen. Die Anerkennungsquote von Anträgen auf Asyl lag 2004 mit etwa 15 % erneut auf sehr niedrigem Niveau.¹⁴

¹⁰ Ausländerbeauftragter der Landesregierung Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern, Magdeburg 2002, S. 4ff.

¹¹ Siehe zu Lebenssituation und Rechtsstatus der Zuwanderergruppen z.B. im Land Brandenburg: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (Hrsg.): Konzeption der Landesregierung zur Integration bleibberechtigter Zuwanderer im Land Brandenburg 2002, S. 9-16, www.masgf.brandenburg.de.

¹² Dietz, Barbara: Migrationspolitik unter ethnischen Vorzeichen: Aussiedleraufnahme und die Politik der Aussiedlerintegration, in: Migrations- und Integrationspolitik gegenüber „gleichstämmigen“ Zuwanderern, hrsg. von Klaus J. Bade, Hans H. Reich, Osnabrück 1999, S. 10-20, hier S. 12f.

¹³ Vgl. Bundesministerium des Innern (Hrsg.): Zahlen, Daten, Fakten. Info-Dienst Deutsche Aussiedler, Sept. 2003, S. 6-10.

¹⁴ Bundesministerium des Innern (Hrsg.): Migrationsbericht 2004, akt. Ausgabe, Berlin 2004, S. 33ff.

Ausländische Staatsangehörige in Deutschland

Der durchschnittliche Ausländeranteil für Gesamtdeutschland beträgt 8,9% (2003), wobei er in Westdeutschland mit 10,2% wesentlich höher liegt, als im ostdeutschen Bundesgebiet mit 2,3%. Ende 2003 lebten knapp 7,4 Millionen Personen mit ausländischem Pass in Deutschland, laut Ausländerzentralregister bildeten die Staatsangehörigen aus der Türkei mit knapp 2 Millionen Menschen (25,6%) die weitaus größte ausländische Personengruppe. Ihnen folgen die italienischen Staatsangehörigen mit 8,2% (601.000), gefolgt von Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien mit 7,7% (570.000).¹⁵

Jede vierte nichtdeutsche Person in Deutschland hat die Staatsangehörigkeit eines EU-Staates und genießt daher bestimmte Rechte, wie beispielsweise die Personenfreizügigkeit. Ein Drittel aller in Deutschland lebenden Personen mit ausländischem Pass hat bereits Aufenthaltszeiten von über zwanzig Jahren, dies sind zum größten Teil diejenigen Migranten aus den ehemaligen Anwerbestaaten, die zwischen 1955 und 1973 als „Gastarbeiter“ nach Deutschland gekommen sind. Dagegen halten sich z.B. afghanische, rumänische, pakistanische und polnische Staatsangehörige in der Regel seit weniger als zehn Jahren in Deutschland auf.¹⁶

Statistiken zur ausländischen Bevölkerung beruhen jedoch nur auf der Staatsangehörigkeit und erfassen somit nicht alle ethnischen Gruppen in Deutschland. Zudem verlieren sie langsam an Aussagekraft, da Einbürgerungen nicht berücksichtigt werden. Insgesamt ist davon auszugehen, dass über 10 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland leben und einen Bevölkerungsteil bilden, der hinsichtlich Herkunftsland, Aufenthaltsdauer, Ausbildungsstand sowie sozialem und rechtlichem Status sehr heterogen ist und relativ stark von den Altersgruppen der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen geprägt wird. $\frac{1}{4}$ der Migranten ist höchstens 20 Jahre alt ($\frac{1}{5}$ bei der deutschen Vergleichsgruppe)¹⁷.

Zur Jahrtausendwende hat Deutschland mit dem Bekenntnis zur Einwanderung die eingeschränkte Staatsbürgerschaft eingeführt und ein Zuwanderungsgesetz entworfen. Seit dem Jahr 2000 erhalten somit in Deutschland geborene Kinder ausländischer Eltern unter bestimmten Bedingungen automatisch die deutsche Staatsbürgerschaft. Der Kern dieser Reform ist die Ergänzung des Abstammungsprinzips durch weitere Elemente des Geburtsorts- oder Territorialprinzips. Das neue Staatsangehörigkeitsrecht erleichtert auch die Einbürgerung von Ausländern, die sich in Deutschland niedergelassen haben.¹⁸

¹⁵ Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Daten – Fakten – Trends. Strukturdaten der ausländischen Bevölkerung, Berlin 2004, S. 3f.

¹⁶ Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Daten 2004, S. 12f.

¹⁷ Jeschek, Wolfgang: Ausbildung junger Ausländer in Deutschland: Rückschritte bei der Berufsausbildung, DIW-Wochenbericht 27/02 und Ders.: Schulbesuch und Ausbildung von jungen Ausländern - kaum noch Fortschritte, DIW-Wochenbericht 10/01.

¹⁸ Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen (Hrsg.): Bericht 2002, S. 265.

3. Information und Beratung – Verschiedene Felder im System der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten

„Der Begriff Bildungs- und Berufsberatung bezieht sich auf Dienste, die Menschen gleich welchen Alters zu jedem Zeitpunkt in ihrem Leben dabei unterstützen sollen, Entscheidungen im Hinblick auf Bildung, Weiterbildung und Berufswahl zu treffen und ihren beruflichen Werdegang zu steuern. Bildungs- und Berufsberatung hilft dem Einzelnen, über seine Ambitionen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten nachzudenken. Sie trägt zum Verständnis des Arbeitsmarktes und der Bildungssysteme bei und ermöglicht es den Betroffenen, dies mit dem, was sie über sich selbst wissen, in Verbindung zu setzen. Ziel einer umfassenden Bildungs- und Berufsberatung ist es, die nötigen Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, um die Zukunft zu planen und berufs- oder bildungsbezogene Entscheidungen treffen zu können. Bildungs- und Berufsberatung erleichtern den Zugang zu Informationen über Arbeitsmarkt- und Bildungsmöglichkeiten, indem sie diese Informationen organisiert, systematisiert und zum richtigen Zeitpunkt dort bereitstellt, wo sie benötigt werden.“¹⁹

Während kaum ein europäisches Land in den 1950er und 1960er Jahren langfristig geplante Einwanderungsprogramme entwickelte, stieg faktisch die Einwanderung von Arbeitskräften ausländischer Herkunft dramatisch an. Alle in diesem Kontext entstehenden „Gastarbeitersysteme“ haben sich durch eine unterprivilegierte Rechtsstellung der ArbeitsmigrantInnen ausgezeichnet. Und während etwa in Deutschland das Inländerprimat dafür sorgte, dass einheimische Arbeitnehmer/innen nicht durch Arbeitskraftimport benachteiligt wurden, bildeten Beschäftigte aus dem Ausland einen zweiten Arbeitsmarkt für unqualifizierte und schwere Tätigkeiten. Gleichzeitig setzt jedoch fast gesetzmäßig in jedem Migrationsprozess mit längerem Aufenthalt von Zugewanderten in Zielländern der Familiennachzug ein.

Zuwanderung – Betreuung – Integration?

Die Beratung und Betreuung der „Gastarbeiter“ und ihrer Familien wurde in Deutschland den Wohlfahrtsverbänden übertragen. Dabei hat sich im Laufe der Jahre parallel ein breites Spektrum an Beratungseinrichtungen, von (Migranten-)Selbstorganisationen über religiöse Gemeinschaften und Solidaritätsgruppen bis hin zur so genannten migrationssensiblen Regelversorgung entwickelt.²⁰ Die Beratungsthemen haben sich im Laufe des Migrationsgeschehens der vergangenen fünfzig Jahre gewandelt. Während sie sich anfangs noch über den Sozialrechtsstatus, verbunden mit Wohnen und Familie, erstreckte, kamen seit den 1970er Jahren Fragen der Arbeitslosigkeit, Krankheit, der Remigration sowie Fragen der Integration und Diskriminierung hinzu. Dennoch sind die klassischen Versorgungsinstrumente der Beratungsinstitutionen bis heute kaum auf die Arbeitslosigkeit der ArbeitsmigrantInnen vorbereitet, da ihre Erwerbslosigkeit systematisch nicht vorgesehen war, sondern durch Abwanderung vermieden werden sollte.

¹⁹ OECD (Hrsg.): Bildungs- und Berufsberatung, Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik, Paris 2004, S.19.

²⁰ Hamburger, Franz: Von der Gastarbeiterbetreuung zur Reflexiven Interkulturalität, in: iza – Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, Heft 3-4/1999, S.33-39, hier S. 33f.

Arbeitslosigkeit

Doch der wirtschaftliche Strukturwandel seit Anfang der 1970er Jahre wirkte und wirkt sich immer noch vor allem auf die Arbeitsmarktbereiche aus, die Zuwanderern in der Vergangenheit ausreichend Beschäftigungsfelder geboten haben. Die damit zusammenhängende soziale Position der MigrantInnen und ihre geringe oder fehlende formale berufliche Qualifikation haben einen erheblichen Einfluss auf ihren oftmals prekären Erwerbsstatus und ihre niedrige Flexibilität in der Arbeitswelt.²¹ Deutlich wird dies nicht zuletzt an der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit unter den MigrantInnen in Deutschland. Sie war für Personen mit ausländischem Pass 2003 mit 20,1% fast doppelt so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenquote, die 11,7% betrug. Fast 70% aller arbeitslosen MigrantInnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind zwischen 25 und 45 Jahren alt, d.h. in einer Erwerbsphase, die unter günstigen Umständen in der deutschen Erwerbsbiografie zu den produktivsten zählt.

In den ostdeutschen Regionen ist die Beschäftigungssituation der Zuwanderer noch weitaus prekärer als im bundesweiten Durchschnitt. Während sich die Arbeitslosenquote von Personen mit ausländischem Pass in den westdeutschen Bundesländern auf 18,6% (insgesamt 8,4%) beläuft, liegt die Arbeitslosenquote der gleichen Gruppe in den ostdeutschen Regionen bei 39% (insgesamt 18,5%). Im ostdeutschen Bundesgebiet liegt der Anteil an Zuwanderern, die einen unsicheren rechtlichen Status haben, zwei bis dreimal höher als in der BRD, so dass die beruflichen Integrationsbedingungen in Ostdeutschland besonders erschwert sind.²²

Die Frage, ob die stärkere Wirtschaftskraft im westdeutschen Bundesgebiet zu einer besseren Absorptionskraft von Arbeitnehmer/innen ausländischer Herkunft beiträgt oder ob andere Gründe (z.B. längere Aufenthaltszeiten der Migranten in Westdeutschland) hierbei eine entscheidende Rolle spielen, ist schwer zu beantworten. Doch die niedrigsten Arbeitslosenquoten der ausländischen Bevölkerung finden sich überwiegend in westdeutschen Bundesländern wie etwa Baden-Württemberg (13,7%), Bayern (15,3%) oder Hessen (17,5%).

Dass Zuwanderer und ihre Familien mit der Arbeitslosigkeit gleichzeitig überproportional mit Armut konfrontiert sind, zeigen die neuesten Untersuchungen über MigrantInnen türkischer Herkunft. Danach lebt fast ein Drittel aller Türken, die in Deutschland einen festen Wohnsitz haben, unterhalb der Armutsgrenze, wobei gleichzeitig ein weiteres Drittel nur knapp über dieser Grenze lebt.²³

Migration aus Frauensicht

Dass nicht nur Herkunft, sondern auch das Geschlecht eine entscheidende Rolle beim Zugang zum Arbeitsmarkt spielt, zeigt die Situation von Migrantinnen (siehe Beispiel 2). Unter allen Arbeitslosen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind sie mit 37% vertreten. Dabei ist davon auszugehen, dass ihre tatsächliche Zahl wesentlich höher liegt, da sich Migrantinnen oft nicht als arbeitslos melden. Ca. 43% der Frauen mit ausländischem Pass im Alter von 20-30 Jahren besitzen keinen aner-

²¹ Zimmermann, Klaus F.; Hinte, Holger: Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Deutschland und Dänemark im Vergleich, Heidelberg 2005, S. 71f.

²² aid – Integration in Deutschland: Arbeitslosigkeit und Sozialhilfebezug, 20. Jg. 3/04, S. 19.

²³ isoplan consult (Hrsg.): Der Beratungsbedarf türkischer Erwerbspersonen in Deutschland 2004. Ergebnisbericht einer Untersuchung im Auftrag der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), Saarbrücken 2005, S. 27f.

kannten Berufsabschluss, 50% haben jedoch ihren Schulabschluss im Herkunftsland erworben.²⁴ Viele haben also als späteingereiste bzw. nachgezogene Frauen wegen fehlender formaler Berufsabschlüsse geringe Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Migration aus Frauensicht bedeutet oft, dass mitaus- und nachreisende Ehefrauen vielfach über keine oder nur geringe Schul- und/oder Berufsausbildung verfügen und somit in den Arbeitsmarkt kaum eingebunden sind. Sie erhalten seltener die notwendigen Einstiegsangebote und müssen zudem gegen Benachteiligungen und Vorurteile kämpfen. Arbeitgeber befürchten deutlich häufiger als bei deutschen Frauen, dass beschäftigte Frauen mit Migrationshintergrund ihre Arbeitsstelle schnell zugunsten der Familie aufgeben. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass tatsächlich überproportional viele Migrantinnen in Familie und Haushalt eingebunden sind und aufgrund von tradierten Rollenverständnissen beim Berufseinstieg oftmals wenig Unterstützung von ihren Männern erhalten. Somit erschweren sowohl qualifikatorische als auch migrationsbedingte Hindernisse ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt (siehe Beispiele 2 und 32).

Aussiedlerinnen und Aussiedler

Besondere Aufmerksamkeit verdient die Gruppe der Aussiedler/innen, deren berufliche Qualifizierung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt einen anderen Verlauf nahm, als die der (ehemaligen) ArbeitsmigrantInnen. (Beispiele 17, 21, 22, 24, 50, 59 und 61 zeigen Ansätze der Information und Beratung dieser Zielgruppe). Zwar wird die Arbeitslosigkeitsquote der Aussiedler/innen nicht erfasst, da sie in der Statistik als Deutsche geführt werden, einen Anhaltspunkt bieten jedoch die Arbeitsmarktdaten, die in den ersten fünf Jahren nach ihrer Einreise erhoben werden. Danach ist die Zahl der als arbeitslos registrierten Aussiedler/innen - trotz einer jährlichen Zuzugsrate von 100.000 - von über 126.000 (1998) auf rund 56.000 (2003) um mehr als die Hälfte zurückgegangen. Doch Studien warnen vor voreiligen Rückschlüssen auf eine vermeintlich erfolgreich verlaufene berufliche Integration trotz allgemeiner Rezessionen und ungünstigem Angebot an Arbeitsplätzen. Forschungsergebnisse machen deutlich, dass Aussiedler/innen - überdurchschnittlich häufig als Hochqualifizierte eingereist - oft Arbeitsplätze annehmen, die weit unter ihrer Qualifikation liegen.²⁵ Sie werden als Hilfskräfte eingesetzt, sind zu Lohnzugeständnissen bereit und übernehmen häufig Tätigkeiten, die mit ungünstigen Arbeitsbedingungen verbunden sind, besonders in den Branchen Bergbau, Bauwirtschaft, Kfz-Industrie und Altenpflege. Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit üben ca. 2/3 der Aussiedler/innen (meist Männer) Tätigkeiten als un- und angelernte Arbeiter aus und jede/r fünfte (meist Frauen) übt einfache Angestelltentätigkeiten aus.²⁶ Als Ursachen sind, neben den oftmals unzureichenden Deutschkenntnissen, die mangelnde Anerkennung der Qualifikationen und Berufsabschlüsse aus ihren Herkunftsländern anzuführen, die häufig von den hiesigen Anforderungen bezogen auf technologisches Niveau und Arbeitsstrukturen abweichen. Daher ist der Einstieg in un- oder angelernte Tätigkeiten im Hinblick auf eine spätere Arbeitslosigkeit als risi-

²⁴ Granato, Mona: Feminisierung der Migration. Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf, Bonn 2004, S. 15.

²⁵ Welt, Jochen: Aktuelle Entwicklungen der Aussiedler- und Integrationspolitik unter besonderer Berücksichtigung der beruflichen Qualifizierung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt, in: Berufliche Qualifizierung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt: Aufgaben der Aussiedler- und Integrationspolitik, Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung 2003, S. 9.

²⁶ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Migration und Asyl, 12. Aufl., Nürnberg 2004, S. 57f.

koreich zu bewerten.²⁷ Hier böte die Möglichkeit der beruflichen Qualifizierung verbunden mit einer sprachlichen Förderung eine realistische Chance für eine dauerhafte Beschäftigung (siehe Kapitel 5.5). In diesem Bereich ist besonders die Arbeit der Otto-Benecke-Stiftung hervorzuheben, die - wenn auch mit begrenzten Mitteln - Stipendien für Sprachkurse und Lehrgänge, speziell für diese Gruppe, aber auch Kontingentflüchtlinge, die im Herkunftsland ein Hochschulstudium absolviert haben, anbietet.

Flüchtlinge

Dagegen sind Asylbewerber/innen und geduldete Flüchtlinge vom Arbeitsmarkt durch hohe gesetzliche Hürden gewissermaßen ausgeschlossen. Im ersten Jahr nach ihrer Einreise unterliegen sie einem Arbeitsverbot, danach haben sie unbefristet lediglich einen nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt, wenn kein deutscher Staatsbürger oder ein anderweitig Berechtigter für diese Stelle zur Verfügung steht.²⁸ In der Realität haben Flüchtlinge mit Arbeitserlaubnis überwiegend nur Möglichkeiten in Mangelberufen eine Beschäftigung zu finden, wie im Gaststättengewerbe, in Reinigungsbetrieben, in der Landwirtschaft und in Pflegeberufen.²⁹ Es ist die Tendenz zu beobachten, dass Flüchtlinge stark vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden und mit weit größeren Hürden auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen haben, als dies bei den anderen Zuwanderergruppen festzustellen ist. Nicht zuletzt wird dies in der sinkenden Erteilungsquote von Arbeitserlaubnissen für erstmals beschäftigte Asylbewerber/innen bestätigt.³⁰ (Siehe insbesondere Kapitel 5.9).

Migrationsgeprägte Erwerbsbiografien weisen im Vergleich zu denen von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft relativ kurze Rentenversicherungszeiten, niedrige Löhne, stärkere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit etc. auf und erfordern daher in der Förderung eine bedarfsorientierte Herangehensweise. Zugewandertete gehören außerdem zu denjenigen Bevölkerungsgruppen, die aufgrund einer besonderen Häufung von gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen und -belastungen ein erhöhtes Erkrankungsrisiko im Alter tragen. Das Altern in der Migration ist darüber hinaus in vielen Fällen mit speziellen Risiken für die berufliche und somit auch die soziale Integration verbunden.³¹

Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Als präventive Maßnahme bietet sich die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Migranten bis ins Alter an. Die Defizite in der deutschen Sprache sind zwar bei den jüngeren Generationen (außer im Fall der Neu-Zuwanderer) nicht in dem Maße ausgeprägt, wie bei den älteren MigrantInnen, stellen aber für beide Gruppen ein zusätzliches Hemmnis beim Zugang zu den Angeboten der Mehrheitsgesellschaft und ihres Arbeitsmarktes dar. Der Anteil relativ junger, häufig frühzeitig aus

²⁷ Gärthe, Wolfgang: Feststellung von Qualifikationen und Kenntnissen von Migrantinnen und Migranten: Assessmentverfahren als Grundlage von Integrationsplänen, in: Berufliche Qualifizierung 2003, S. 31

²⁸ Bundesministerium des Innern (Hrsg.): Migrationsbericht 2004, akt. Ausgabe, Berlin 2004, S.32..

²⁹ Flüchtlingsrat NRW (Hrsg.): Möglichkeiten für Flüchtlinge mit gefestigtem Aufenthaltsstatus zu Ausbildung, Qualifizierung und Integration in den deutschen Arbeitsmarkt, Handreichungen für die Flüchtlingsarbeit, Essen o.J., S. 2f.

³⁰ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Migration und Asyl, 12. Aufl., Nürnberg 2004, S. 42-45

³¹ Institut für Arbeit und Technik (Hrsg.): Migranten auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt. Eine dynamische Analyse, Gelsenkirchen 2003, S. 15f.

dem Erwerbsleben ausgegliederter MigrantInnen ist in der ausländischen Bevölkerungsgruppe sehr hoch und wird auch durch die überproportional häufige Frühverrentung von meist männlichen Migranten verstärkt, die als Strategie von Unternehmen bei der Umstrukturierung genutzt wird.

Bei allen Zuwanderergruppen wird deutlich, dass sich ohne gezielte Beratungs- und Fördermaßnahmen die Eingliederungsprobleme in den Arbeitsmarkt verstärken werden. Das Zusammenspiel von verschiedenen Ursachen wie mangelnde Sprachkenntnisse, unzureichende und/oder nicht anerkannte Qualifikationen aber auch geringe gesellschaftliche Akzeptanz kann nur durch eine gezielte Integrationsförderung aufgebrochen werden. Ein wichtiger Baustein dabei ist die Verbesserung der Ausgangsbedingungen von Zuwanderern. Dabei sollten die Möglichkeiten zur (Nach-)Qualifizierung und Weiterbildung, eingebunden in einen ganzheitlichen Integrationsplan, besser als bisher ausgeschöpft werden³² (siehe Kapitel 5.5).

Fort- und Weiterbildung

Momentan nehmen MigrantInnen selten an Maßnahmen der Weiterbildung teil. So zeigen die Ergebnisse der zuletzt verfügbaren Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, dass 2003 Beschäftigte mit ausländischem Pass³³ mit 29% - wie die Jahre zuvor - wesentlich seltener an Weiterbildung teilnahmen, als Deutsche mit 42% (insgesamt 29%). Ihre Weiterbildungsbeteiligung liegt mit 21% schwerpunktmäßig im Bereich der allgemeinen Weiterbildung; hier handelt es sich überwiegend um Deutschkurse und EDV-Kurse, während ihre Beteiligung an beruflicher Weiterbildung mit 13% deutlich niedriger ist.³⁴

Auch an informeller beruflicher Weiterbildung nehmen Beschäftigte mit ausländischem Pass seltener teil. Im Vergleich zu 62% der Deutschen beteiligen sich nur 46% der Ausländer am informellen beruflichen Kenntniserwerb. Hier sind neben Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Arbeiter/innen deutscher Herkunft, Erwerbstätige mit ausländischem Pass besonders unterrepräsentiert. Dabei sind als wichtigste Formen informeller beruflicher Weiterbildung beispielsweise das Lernen am Arbeitsplatz sowie das Lesen von Fachliteratur, aber auch die Unterweisung durch Anlernen am Arbeitsplatz durch Kolleg/innen und der berufsbezogene Besuch von Fachtagungen zu nennen.³⁵

³² Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hrsg.): Die Integration von Neuzuwanderern. Perspektiven, Erfahrungen und Herausforderungen für die sozialpädagogische Arbeit vor Ort, Köln 2003, S.52f.

³³ Befragt wurden Personen mit ausländischem Pass, deren Sprachkenntnisse für das Interview ausreichten. Personen mit unzureichenden Sprachkenntnissen sind in der Befragung nicht vertreten. Berichtssystem Weiterbildung IX, Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland“, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn, Berlin 2005, S. 42.

³⁴ Berichtssystem Weiterbildung IX, S. 42ff.

³⁵ Berichtssystem Weiterbildung IX, S. 55.

Information und Beratung

Mehr Information und Beratung über die Weiterbildungsmöglichkeiten wünscht sich aber laut der oben zitierten Umfrage immerhin fast die Hälfte aller Befragten mit ausländischem Pass.³⁶ Einen starken Beratungsbedarf äußern ebenfalls die Befragten einer repräsentativen Umfrage, die im Auftrag der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung durchgeführt wurde. Ihre Ergebnisse zeigen, dass Zuwanderer (hier aus der Türkei) einen erheblichen Beratungsbedarf hinsichtlich Beschäftigung, Weiterbildung und sozialer Sicherung haben.

Momentan sind die Beratungsangebote sowohl in ost- als auch westdeutschen Regionen in Bezug auf Zugewanderte wenig zielgruppenspezifisch, d.h. auch eine Differenzierung nach genauem Migrationshintergrund (lange Aufenthaltsdauer, Bildungsinländer, Seiteneinsteiger bzw. Neuzuwanderer) findet selten statt. Regelangebote sind heute noch primär auf die Mehrheitsgesellschaft ausgerichtet.

In den ostdeutschen Bundesländern hat sich die Beschäftigung mit dem Thema Migration seit der Wiedervereinigung nach den gewaltsamen Ausschreitungen gegen vornehmlich Flüchtlinge hauptsächlich auf Bekämpfung von Rassismus und Stärkung der Zivilcourage konzentriert und hatte vordergründig die Mehrheitsgesellschaft im Fokus. Immer noch sind diese Initiativen wenig mit der eigentlichen Migrationssozialarbeit verzahnt, die sich erst in den letzten Jahren entwickelt. Momentan wird Migration – auch wegen anhaltend hoher Arbeitslosigkeit in der deutschen Bevölkerung – noch eher als eine interkulturelle Öffnung der gesamten Gesellschaft, insbesondere der Wirtschaft verstanden, hauptsächlich um wettbewerbsfähig zu bleiben. Aber angesichts der hohen Arbeitslosigkeit der ausländischen Bevölkerung – auch in Ostdeutschland – müssen zielgruppengenaue Beratungs- und Qualifizierungsangebote geschaffen werden. Damit die Zuwanderer in ihrem beruflichen Einstieg optimal unterstützt werden können, muss ein Perspektivenwechsel stattfinden.

Migrationssensible Beratung

Dies erfordert eine individuelle Beratung bei der Entwicklung von prozessorientierten Weiterbildungsangeboten für MigrantInnen. Dabei müssen ihre Qualifikationen und Fähigkeiten ermittelt und gefördert werden, um auch nicht zuletzt Arbeitgebern ihre Potenziale deutlich zu machen. Unerlässlich dabei ist eine Stärkung ihrer Handlungskompetenz, dazu gehört neben der Vermittlung der deutschen Sprache sowie gesellschaftlicher Basiskenntnisse, die Förderung der beruflichen Entwicklung von Zuwanderern (siehe insbesondere Kapitel 5.10). Diese differenzierte Herangehensweise steht für einen Paradigmenwechsel in der Beratungsarbeit. Um die Unterstützungsangebote der Beratungsinstitutionen auch für die MigrantInnen nutzbar zu machen, müssen zunächst ihre Potenziale erkannt und angemessen gefördert werden. Dabei soll die Handlungskompetenz der Ratsuchenden durch Empowerment gestärkt werden. Bei einer zielgruppengerechten Bildungsberatung handelt es sich demnach nicht nur um ein Erkennen und um Abbau von Defiziten, sondern um eine ganzheitliche individuelle Förderung unter Nutzung vorhandener Fähigkeiten, Kompetenzen und Begabungen. Hier ist in den letzten Jahren eine verstärkte Nutzung von Analyse- und Diagnoseinstrumenten wie Kompetenzanalyse- und

³⁶ Berichtssystem Weiterbildung IX, S. 80.

seinstumenten wie Kompetenzanalyse- und Assessmentverfahren (siehe Kapitel 5.2), worauf im Anschluss im Idealfall die Qualifizierungs- bzw. Vermittlungsstrategie abzuleiten ist, zu beobachten. Bei der Förderung von insbesondere erwachsenen MigrantInnen ist ein stärkerer Akzent auf die Hinführung zur Berufs- und Arbeitswelt - Berufsberatung und -orientierung verbunden mit Qualifizierung und Betriebspraktika – sinnvoll³⁷ (siehe Kapitel 5.5.1).

Die Kenntnis über migrationsbedingte Lebensumstände, einschließlich der Migrationsgeschichte, ist für eine sachgerechte Beratung von MigrantInnen unerlässlich. Dabei spielen die Beraterinnen und Berater eine Schlüsselrolle. Sie müssen, neben der üblichen Fachkompetenz, kommunikative und interkulturelle Kompetenzen entwickeln, da eine einseitige Förderung, wie etwa nur der sprachlichen Fähigkeiten der Zuwanderer, oftmals für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt nicht ausreicht.³⁸ Vielmehr muss sich die Beratung auf die ausführliche Ermittlung der Kompetenzen und Ressourcen der Zuwanderer, ihren beruflichen Werdegang und ihren Möglichkeiten sowie Zielen befassen, wenn Bildungs- und Berufsberatung Erfolg versprechend sein soll.

Dieser Prozess wird institutionell mit dem Begriff der interkulturellen Öffnung bzw. individuell mit interkultureller Sensibilisierung beschrieben und ist mit unterschiedlicher Gewichtung in einigen Regionen, insbesondere in solchen mit hohem Migrantenanteil, z.T. bereits umgesetzt.³⁹ Interkulturelle Öffnung soll deutlich machen, dass soziale Dienstleistungseinrichtungen und Behörden ihr Angebot auf die veränderte Zusammensetzung der Zielgruppen anpassen und bestehende Zugangsbarrieren abgebaut werden⁴⁰ (siehe Kapitel 5.7). Die Bildungsberatung von Zuwanderern wird insbesondere im Rahmen der Neuregelungen des Zuwanderungsgesetzes mit dem Anspruch auf Sprachkurse eine neue Bedeutung gewinnen.

³⁷ Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Vorschläge zur Verbesserung der Bildungsberatung für Personen mit Migrationshintergrund, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 118, Bonn 2004, S. 18f.

³⁸ Hinz-Rommel, Wolfgang: Interkulturelle Öffnung als Innovation. Erfahrungen für die Praxis, in: Blätter der Wohlfahrtspflege 7-8, S. 156f.

³⁹ Siehe hierzu auch Handschuck, Sabine; Schröer, Hubertus: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste, in: iza – Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit, Heft 3-4/2000 und Gaitanides, Stefan: Veränderte Aufgabenbestimmung der Migrationssozialarbeit und interkulturelle Öffnung der Regeldienste, in: iza – Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit, Heft 1/2001, S. 52-60.

⁴⁰ Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg (Hrsg.): Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine zur interkulturellen Öffnung, Stuttgart 2001, S. A-3.

4. Rechtlicher Zugang⁴¹

Die gesellschaftliche Integration von Zuwanderern und ihren Familien hängt entscheidend von ihrem Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt ab. Ein Bleiberecht auf Dauer und Anspruch auf Integrationsmaßnahmen wie Sprachkurse, Förderung der beruflichen Bildung und Umschulung haben nur diejenigen, die über einen verfestigten Aufenthaltsstatus verfügen, denn die Möglichkeit zur Arbeitsaufnahme ist in Deutschland eng verknüpft mit dem Aufenthaltsstatus. Nach den Vorgaben des seit 01.01.2005 gültigen Zuwanderungsgesetzes gibt es nunmehr statt vier nur noch zwei Aufenthaltstitel: eine (befristete) Aufenthaltserlaubnis und eine (unbefristete) Niederlassungserlaubnis. Das neue Aufenthaltsrecht orientiert sich primär an den Aufenthaltszwecken der Zuwanderer wie Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Familiennachzug und humanitären Gründen.⁴²

Damit ist Arbeitsmigration nach Deutschland, die faktisch mit dem seit 1973 weitgehend gültigen Anwerbestopp, trotz einer sogenannte Anwerbestoppausnahmereverordnung für ausgewählte Berufe aus dem Jahr 1998, unterbunden war, wieder legal möglich. Jedoch können vor allem Hochqualifizierte, Selbstständige mit hohem Investitionsvolumen und Staatsangehörige der Europäischen Union unter bestimmten Bedingungen nach Deutschland zuwandern. Während also der Anwerbestopp für Geringqualifizierte aufrechterhalten wird, ist die humanitäre Zuwanderung bei Flucht und Asyl sowie Familiennachzug weiterhin nach den gesetzlichen Regelungen erlaubt.⁴³

In der deutschen Migrationspolitik stellen die mit dem Zuwanderungsgesetz gleichzeitig geregelten sogenannte Integrationskurse ein Novum dar. Vordergründig an Neuzuwanderer mit festem Aufenthaltsstatus gerichtet, sollen diese Kurse eine Orientierungs- und Eingliederungshilfe bieten und die Kenntnisse in der deutschen Sprache fördern. Einen rechtlichen Anspruch auf eine Kursteilnahme haben alle Zuwanderer, die aufgrund der Neuregelung einen dauerhaften Aufenthaltsstatus genießen sowie Aussiedler/innen und ihre Ehepartner über ein Gutscheilverfahren. Ausgenommen von dieser Regelung sind Kinder und Jugendliche, die sich in einer schulischen Ausbildung befinden. MigrantInnen, die bereits seit vielen Jahren in Deutschland ihren Lebensmittelpunkt haben, können unter bestimmten Umständen – wie etwa bei Bezug von Arbeitslosengeld II oder sonstigen Leistungen nach dem zweiten Sozialgesetzbuch – zur Teilnahme verpflichtet werden (bei einer Weigerung droht die Kürzung der Sozialleistungen um 10%). Ansonsten können MigrantInnen mit bereits längerer Aufenthaltsdauer im Rahmen verfügbarer Kursplätze freiwillig an den Integrationskursen teilnehmen.⁴⁴

Für die Entwicklung und Durchführung ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), hervorgegangen aus dem Amt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge, zuständig. Dieser Institution obliegen die Führung des Ausländerzentralregisters und die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der freiwilligen Rückkehr. Eine wichtige Funktion besteht in der Koordinierung des

⁴¹ Wir beziehen uns im Folgenden primär auf das neue Zuwanderungsgesetz.

⁴² Bundesministerium des Innern (Hrsg.): Zuwanderung – Das neue Gesetz, Berlin 2004, S. 2.

⁴³ Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und der Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (Zuwanderungsgesetz), Bundesgesetzblatt Jahrgang 2004, Teil I, Nr. 41, Art. 1, Art. 2

⁴⁴ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Leitfaden zur Durchführung von Integrationskursen, Berlin 2005, S. 4

Informationsflusses über die Arbeitsmigration zwischen den Ausländerbehörden, der Bundesagentur für Arbeit und den deutschen Ausländervertretungen.⁴⁵

Auch wenn die neu geschaffenen Integrationskurse⁴⁶ eine gute Grundlage für eine erste Orientierung der Neu-Zuwanderer bieten und auch für die alteingesessenen MigrantInnen die Förderung ihrer Kenntnisse der deutschen Sprache sinnvoll ist, wird in den Unterrichtsinhalten der Kurse die berufliche Komponente kaum berücksichtigt. Gleichzeitig wird jedoch die Bildungsberatung für Migrantinnen und Migranten durch die erhöhte Teilnahme an Sprachkursen stark an Bedeutung gewinnen.

⁴⁵ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Leitfaden 2005, S. 4

⁴⁶ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Konzept für einen bundesweiten Integrationskurs, o.J.

5. Bausteine eines Informations- und Beratungssystems – Darstellung ausgewählter Beispiel-Ansätze

Im Folgenden geben wir nun einen Überblick über ausgewählte Ansätze, die als Bausteine unterschiedliche Stationen der Beratung und Information von Personen mit Migrationshintergrund abbilden. Dabei betrachten wir, wie eingangs erläutert, nicht nur das enge Feld der beruflichen Beratung als Beratungsgespräch oder Beratungssituation, sondern zeigen anhand vielfältiger Beispiele, dass bei „Information und Beratung“, die den Bedarfslagen der Zielgruppe und dem Ziel der beruflichen Eingliederung einer großen sozialen Gruppe nachkommt, tatsächlich von einem erweiterten Beratungsverständnis ausgegangen werden sollte. Soll der Prozess der beruflichen Teilhabe von Minderheitsgesellschaften in Deutschland in Ost und West in naher Zukunft auch gelingen, müssen nicht nur Informationslücken hinsichtlich des (deutschen) Bildungssystems geschlossen werden. Die exemplarischen Ansätze bilden nur einen kleinen Ausschnitt dessen ab, was allein in Deutschland entwickelt und erprobt wird. Wir können damit jedoch zeigen, in welche Richtung die konzeptionelle Entwicklung unserer Fachexperten und Praktiker geht, um den besonderen Erfordernissen zur Beseitigung von Defiziten, Erkennung von Potenzialen und letztendlich Einbindung ins soziale Leben weist.

Mehrheitlich wurden diese Bausteine im Rahmen von öffentlich geförderten Projekten entwickelt, deren Verantwortliche zusätzlich die Leistung zu erbringen haben, in relativ kurzen Zeiträumen von 2 bis 3 Jahren erfolgreiche Ergebnisse nachzuweisen, nicht zuletzt damit eine Anschlussfinanzierung folgen kann. Alle genannten Projekte, die im Rahmen der GI EQUAL gefördert wurden, bezogen Mittel des ESF in der 1. Förderrunde.

Interessanterweise sind wir bei unserer Recherche auf folgende Trägerstruktur gestoßen: Hauptsächlich soziale Beratungsinstitutionen und freie Träger beschäftigen sich im Rahmen von öffentlich geförderten Projekten mit der (beruflichen) Förderung von Migrantinnen und Migranten. Während Selbsthilfevereine in ihren Tätigkeiten den Aspekt der sozialen und herkunftskulturellen Betreuung in den Vordergrund stellen und die Integration ihrer Mitglieder in die Aufnahmegesellschaft unterstützen möchten, übernehmen beispielsweise regionale Volkshochschulen mehrheitlich die sprachliche Förderung, vielerorts verbunden mit Orientierungskursen, die auch im Rahmen des Zuwanderungsgesetzes immer mehr an Bedeutung gewinnen werden. Parallel dazu gehen immer mehr Wohlfahrtsverbände in ihren Migrationsdiensten von der rein sozialen Beratung zu einer beruflichen Orientierung über (siehe auch Kapitel 3). Bemerkenswert ist, dass Bildungszentren dieses Thema als Geschäftsfeld entdeckt haben und ihrer Klientel nicht nur eine reine Qualifizierungsmaßnahme, sondern auch Beratung mit z.T. sozialpädagogischer Begleitung anbieten, um die Chancen ihrer Kursteilnehmer den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erhöhen.

5.1 Information und Beratung

Gegenwärtig konzentrieren sich die Beschäftigungsfelder von MigrantInnen nach wie vor auf Wirtschaftsbereiche mit hoher Arbeitskräftefluktuation und vom Strukturwandel stark betroffene Branchen. Diese angesichts des drohenden Fachkräftemangels ungünstige Situation ist zwar auch in der defizitären Qualifikationsstruktur der Zugewanderten begründet, aber nicht zuletzt ebenso in der unzureichenden Chancengleichheit im Bildungssystem.

Information und Beratung spielen in der beruflichen Förderung insbesondere im Falle der MigrantInnen im Rahmen der allgemeinen Integrationsbemühungen in die Aufnahmegesellschaft eine herausragende Rolle. Mögliche Schwierigkeiten und Defizite von MigrantInnen wie z.B. unzureichende Sprachkenntnisse, mangelnde Anerkennung von Schul- und Ausbildungen sowie allgemeine Informationsdefizite bzgl. des Systems der beruflichen Bildung gilt es, in einer umfassenden Bildungs- und Berufsberatung angemessen zu berücksichtigen, um in einem zweiten Schritt die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse im Laufe einer Fördermaßnahme etwa oder einer Bildungsbegleitung zu vermitteln. Die Bemühungen sollten nicht nur auf den Erfordernissen des demographischen Wandels beruhen, sondern vor allem auf den Potenzialen von MigrantInnen (Ressourcen!), die in einem langsamen aber stetigen Prozess erkannt und gefördert werden, basieren. Bei der Entscheidung über einen bestimmten Karriereweg sollte eine ganzheitliche Beratung die Zukunftsperspektive des geplanten Berufswegs ausreichend berücksichtigen.

Auch wenn die allgemeine Berufsberatung in Deutschland grundsätzlich bei der Agentur für Arbeit angesiedelt ist, gehen freie Träger wie beispielsweise soziale und kommunale Beratungseinrichtungen in ihrer Beratungsarbeit dazu über, die berufliche Komponente mit einzubeziehen; Bildungszentren gehen gleichzeitig verstärkt dazu über, neben fachlichen Kompetenzen auch Sozialkompetenzen für den Arbeitsalltag zu trainieren. Ein zentrales Problem in der Beratungsarbeit mit Zugewanderten besteht darin, dass oftmals keine auf die Bedürfnisse der MigrantInnen ausgerichteten Beratungsmodelle existieren und es überwiegend keine speziell ausgebildeten Ansprechpartner/innen für Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund gibt. Für alle Beratungsinstitutionen sollte das Prinzip der Objektivität, Transparenz und Qualität Maxime für eine „gute“ Beratung sein. Die Objektivität – als trägerneutrale Beratung - ist jedoch immer dann nicht gegeben, wenn Bildungseinrichtungen Ratsuchende hauptsächlich und partout in die eigenen Weiterbildungsmaßnahmen vermitteln, ohne ggf. auf die spezifische Situation der Teilnehmenden einzugehen. Die komplexen Anforderungen in den Themenbereichen Ausbildung, Fort- und Weiterbildung für MigrantInnen setzt zudem bei dem Berater und der Beraterin eine hohe Kompetenz voraus.

Die folgenden Beispiele zeigen eine kleine Auswahl von Beratungsansätzen, die ausdrücklich Personen mit Migrationshintergrund ansprechen und diese hinsichtlich ihres beruflichen Einstiegs und ihrer Laufbahn informieren möchten, aber darüber hinausgehend auch insbesondere Frauen, Aussiedler und ehemalige vietnamesische Vertragsarbeiter ins Blickfeld nehmen. Zur Betrachtung passgenauer Beratungsansätze sei auch auf das Kapitel 5.10 verwiesen, denn die Ansätze von Einrichtungen, bei denen die Ausrichtung auf prozessorientierte Beratung und Begleitung stattfindet, lassen sich ebenfalls als „gute“, migrantenzentrierte Beratungsansätze beobachten.

Im Einzelnen handelt es sich um folgende Beispiele: Mit Beispiel 1 möchten wir auf eine Institution (und nicht nur auf ein Projekt!) verweisen, die in Berlin Schule gemacht hat, um Jugendliche mit Migrationshintergrund beruflich zu orientieren und zu integrieren. Arbeit und Bildung e.V. ist mit dem bei ihm angesiedelten Projekt KUMULUS⁴⁷ seit Anfang der 90er Jahre ein anerkannter und kompetenter Partner der beruflichen Qualifizierungsberatung. Einen frauenspezifischen Ansatz in der Beratung verfolgt das zweite Beispiel, wobei auf die Situation von Migrantinnen besonders Rücksicht genommen wird und sogar in der Herkunftssprache (entsprechend der Zielgruppe auf türkisch und russisch) beraten wird. Die daran anschließenden Projekte konzentrieren sich auf die Beratung von vietnamesischen Migrant/innen, wobei einmal mit dem Begegnungszentrum der Caritas eine Einrichtung in einer Regelinstitution gegeben ist, wogegen die „Reistrommel“ eine Selbstorganisation darstellt. Gemeinsam ist ihnen, dass sie ihre Mitglieder zwar auch in beruflichen und arbeitsrechtlichen Fragen beraten, aber auch der kulturellen Betreuung viel Raum geben. Um die berufliche Beratung und Orientierung von MigrantInnen zu optimieren, ist im Rahmen des Projektes SOZIUS ein Programm entwickelt worden, um möglichst viele Aspekte der beruflichen Integration wie Orientierung, Kompetenzfeststellung oder Sprache zu berücksichtigen.

Beispiel 1:

Trägerunabhängige Beratung. Der Berliner Verein Arbeit und Bildung zeigt, wie zielgruppenspezifische Beratung funktioniert.

Der Verein Arbeit und Bildung ist vernetzt mit den verschiedenen Communities und zeichnet sich aus durch seine migrationserfahrenen Mitarbeiter/innen, die seit einigen Jahren Jugendliche und junge Erwachsene ausländischer Herkunft und ihre Eltern beraten und in Fragen der beruflichen Zukunft, der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt und bei der Suche nach unterschiedlichen Wegen hin zu einer beruflichen Integration unterstützen. Über die Hälfte der Mitarbeiter/innen, die überwiegend pädagogisch oder sozialpädagogisch qualifiziert sind, haben seit 10 Jahren ein festes Beschäftigungsverhältnis mit dem Verein. Das heißt, der Verein verfügt über langjährige Erfahrungen und solide Kompetenzen der beruflichen Beratung in Fragen des Berliner Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung.

Um die beraterische Neutralität zu wahren und als Kooperationspartner von Bildungs- und Beschäftigungsträgern unparteiisch und qualitativ abwägend (kritisch) wirken zu können, hat der Verein von Beginn an darauf verzichtet, selbst Bildungsträger zu werden. Die Berater/innen sind neben der Individualberatung als Ratgeber/innen zur Einrichtung neuer oder zielgruppenspezifischer Anpassung von Maßnahmen tätig und als Ansprechpartner/Bildungsbegleiter/innen der Teilnehmer/innen in Maßnahmen der Berufsvorbereitung bei den meisten Berliner Bildungsträgern vertreten. Seit 1998 ist der Verein im gesamten Stadtgebiet in der Beratung von Betrieben zum Erhalt und Ausbau betrieblicher Ausbildungs- und Arbeitsplatzkapazitäten tätig. Von sieben Projekten, von denen

⁴⁷ KUMULUS wird gefördert durch den Beauftragten für Migration und Integration und dem Europäischen Sozialfonds.

sechs mit regionaler Zuständigkeit beraten, widmet sich eines für das gesamte Stadtgebiet der Zielgruppe der Betriebsinhaber/innen nichtdeutscher Herkunft. Zielsetzung dieses Projektes ist es, diesen für die Stadt bedeutenden Wirtschaftsteil stärker in das System der dualen Berufsausbildung und Personalentwicklung einzubinden.

Im Rahmen der Veränderungen der Bundesagentur für Arbeit und der kommunalen Beratungseinrichtungen übernehmen die Beratungsprojekte des Vereins eine beraterische Brückenfunktion zwischen den Agenturen für Arbeit, Arbeitsgemeinschaften nach Hartz IV (Job-Center) den Jugend- und Sozialämtern sowie Betrieben.

Auf Anregung der bis zum Jahr 2003 tätigen Ausländerbeauftragten des Senats von Berlin, Frau Barbara John, wurde 1993 das Projekt „KUMULUS“ gegründet, dessen Aufgabe die berufliche Beratung Jugendlicher nichtdeutscher Herkunft ist. Zielgruppen dieses Projektes sind also einerseits Jugendliche mit Einwanderungshintergrund und andererseits deren Eltern. Im Laufe der Jahre wurden für diese Zielgruppen geeignete methodische Beratungsgrundlagen entwickelt, die eine unmittelbare Auseinandersetzung mit dem Thema berufliche Qualifizierung in der Bundesrepublik ermöglichen.

Neben der Entwicklung beraterischer Methoden der Einzelberatung, wurden spezielle Methoden zur Durchführung zielgruppenspezifischer Elternabende und Informationsveranstaltungen entwickelt. Das Projekt leistet seit 11 Jahren einen entscheidenden beraterischen Beitrag zur beruflichen Integration der Zielgruppe in Berlin. Im Alltag gewonnene Erkenntnisse finden nicht selten ihren Niederschlag auf politische Entscheidungsprozesse der Stadt.



Arbeit und Bildung e.V.

Stefan Nowack

Tel.: 030 / 2593-095 24

Email: info@aub-berlin.de

Internet: <http://www.aub-berlin.de/>

Beispiel 2:

Frauenspezifische berufsorientierende Beratung – *auch* in der Muttersprache⁴⁸

In dieser Beratungsstelle steht die berufliche (Re-)Integration von Frauen polnischer und russischer Herkunft, wozu auch Aussiedlerinnen zählen, im Zentrum. Trotz deutscher Staatsangehörigkeit haben auch sie mit großen Integrationsschwierigkeiten auf unterschiedlichen Ebenen zu kämpfen. Zu dem Ansatz des Beratungskonzeptes von MiBoP gehört, dass die berufsorientierende Beratung zum einen sowohl die spezielle Situation der Migrantin aufgrund ihres Geschlechtes berücksichtigt,

⁴⁸ Diese Beratungsstelle für Frauen polnischer und russischer Herkunft im Land Bremen wurde als Projekt „Migrantinnen Berufsorientierung und -Planung (MiBoP)“ in der 1. Förderphase der GI EQUAL gefördert.

zum anderen auch die Besonderheiten mit einbezieht, die sich aufgrund ihrer nichtdeutschen Herkunft ergeben. Daher arbeitet die Beratungsstelle nach einem *migrantinnenspezifischen Ansatz*. Schwerpunkt der Projektarbeit ist die auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmte Berufsorientierungsberatung und die Begleitung des Berufsfindungsprozesses. In der Beratung werden die Interessen der Klientin und die mitgebrachten Fertigkeiten ermittelt, ggf. über Möglichkeiten der Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen informiert. In der Beratung wird das hiesige Bewerbungsverfahren erläutert und praktische Unterstützung bei der Optimierung der Bewerbungsunterlagen angeboten. Gemäß dem innovativen Ansatz von MiBoP bietet die Beraterin die Beratung in den Sprachen Deutsch, Polnisch und Russisch an. Das Angebot, auch in der Muttersprache beraten werden zu können, ist wichtig, um eventuell auftretenden Kommunikations- und Verständigungsschwierigkeiten aufgrund von eingeschränkten Sprachkenntnissen während des Beratungsprozesses angemessen begegnen zu können. Um Frauen auch „vor Ort“, in ihrer vertrauten Umgebung erreichen zu können bietet MiBoP neben der Beratung im Stadtzentrum auch dezentrale Beratungen in den Stadtteilen an, die aufgrund einer Bedarfsanalyse und nach Anbindungs- und Kooperationsmöglichkeiten ausgewählt wurden und in Kooperation mit lokalen Sozialeinrichtungen in regelmäßigem Turnus stattfinden. Um dem großen Beratungsbedarf begegnen zu können, bietet MiBoP ferner Gruppenberatungen an. Die Beratung wird von den ratsuchenden Frauen sehr gut angenommen und die Nachfrage ist steigend. Ziel der Beratung ist die *dauerhafte* Integration in den Arbeitsmarkt.



Frauen in Arbeit und Wirtschaft e.V. - Projekt MiBoP
Frau Aysun Kul
Tel.: 0421 / 3506120
Email: faw@nord-com.net

Beispiel 3:

Das Interkulturelle Beratungs- und Begegnungszentrum der Caritas Magdeburg

Das Interkulturelle Beratungs- und Begegnungszentrum hat die Aufgabe durch Beratung und Durchführung verschiedener Projekte, Migrantinnen und Migranten zu befähigen, sich in die deutsche Gesellschaft zu integrieren. Dabei spielen der Kontakt zur deutschen Bevölkerung sowie die berufliche Integration eine wesentliche Rolle.

Migrantinnen und Migranten haben im Laufe des Integrationsprozesses verschiedene migrationspezifische Probleme mit Formalitäten, die im Zusammenhang mit der Beantragung und Verlängerung einer Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung auftreten. Sie haben Schwierigkeiten aufgrund der Sprachbarriere und Kulturunterschiede. Probleme bereitet auch die Nichtanerkennung von Abschlüssen, die im Heimatland erworben wurden. In der Beratung können Migrantinnen und Migranten individuell ihr Problem äußern. So kann ihnen entsprechend geholfen werden.

Bei Bedarf wird der Bildungsstand von Migrantinnen und Migranten analysiert und auf Möglichkeiten einer Weiterqualifizierung hingewiesen.

Die Sicherheit in der Kommunikation mit Deutschen ist ein wichtiger Aspekt, um die berufliche Integration zu erleichtern. Aus diesem Grund fördert das Interkulturelle Beratungs- und Begegnungszentrum Begegnungsmöglichkeiten zwischen Migranten und Deutschen. Hierbei werden verschiedene Formen praktiziert, wie z.B. interkulturelle oder nationalitätsspezifische Feste und Vorträge über Länder. Dabei treten Migrantinnen und Migranten als Fachpersonal, Veranstalter oder Akteure auf, sodass sie Deutschen in gleicher Augenhöhe begegnen. Die Selbstsicherheit in der Kommunikation mit Deutschen wird dadurch gefördert und Berührungängste auf beiden Seiten abgebaut.

Neben Beratungen und Begegnungen führt das Interkulturelle Beratungs- und Begegnungszentrum Projekte wie Existenzgründungsseminare und Sprachpatenschaften durch, um die Chancen der Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und Fremdenfeindlichkeit abzubauen.



Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V.
 Interkulturelles Beratungs- u. Begegnungszentrum
 Nguyen Tien Duc
 Tel.: 0391 / 4080510
 Email: duc@caritas-ikz-md.de
 Internet: <http://www.caritas-magdeburg.de/>

Beispiel 4:

Integrationsfördernde Arbeit des Beratungs-, Kultur- und Informationszentrum für vietnamesische Mitbürger

Die Reistrommel e.V. wurde 1993 als Nachfolgeverein des "Beratungszentrums für vietnamesische Mitbürger (Berlin-Marzahn)" in Berlin-Lichtenberg gegründet. Das war die erste Beratungsstelle für die DDR-Vertragsarbeiter und begann mit seiner Arbeit im Juni 1990 nachdem Betriebe anfangen, die Vertragsarbeiter massenweise zu entlassen, demzufolge viele von ihnen sich gezwungen sahen, in die Heimat zurückzukehren. Die Tätigkeiten des Beratungszentrums bestanden in der Informations- und Aufklärungsarbeit über die Rechte der Vertragsarbeiter sowie in der Unterstützung in rechtlichen Streitfällen, vor allem bei der Umstellung der DDR-Aufenthaltsstempel in bundesdeutsche Aufenthaltstitel. Reistrommel e.V. setzt sich heute als ein gemeinnütziger Verein für die Verbesserung der Lebenssituation vietnamesischer Migranten ein. Während in den ersten Jahren die Beratung/Betreuung in aufenthaltsrechtlichen Fragen zu dem Schwerpunkt der Arbeit gehörte, wurden 1996/1997 die Tätigkeitsbereiche auf Angebote für die Familienangehörigen der ehemaligen Vertragsarbeiter erweitert.

Die Beratung und Betreuung umfasst die Unterstützung u.a. in aufenthalts-, arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten, Hilfeleistung bei Arbeits- und Wohnungssuche, Begleitung bei Behör-

dengängen, Hilfeleistung bei Schriftverkehr und Vermittlung an Rechtsanwälte. Parallel dazu finden Maßnahmen der Förderung von Deutschkenntnissen und der Information über Deutschland (z.B. die 14-tägige Familienzeitung "Gia Dinh") statt. Frauen werden besonders angesprochen, insbesondere in Gesundheits- und Erziehungsfragen.

Die Förderung der interkulturellen Verständigung wie Informationsveranstaltung in Schulen, aktive Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit über die Situation der vietnamesischen Migranten ist ein besonderes Anliegen des Vereins.



Reistrommel e.V.

Tamara Henschel

Tel.: 030 / 547824-56

Email: info@reistrommel-ev.de

Internet: <http://www.reistrommel-ev.de/>

Beispiel 5:

Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für MigrantInnen⁴⁹

Ziel des Projektes SOZIUS war die Verbesserung und Erweiterung der Beschäftigungsfähigkeit und der Beschäftigungschancen für MigrantInnen, die an Beschäftigungsmaßnahmen der BBU mbH teilnahmen. Zu diesem Zweck wurde ein zusätzliches Informations- und Beratungsprogramm für den vorgenannten Personenkreis durchgeführt. Das Informations- und Beratungsprogramm umfasst allgemeine sozialpädagogische Hilfen, Qualifizierungseinheiten, die die sozialen und interkulturellen Kompetenzen - insbesondere im beruflichen Kontext - fördern, Bewerbungstraining und Praktika in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes sowie Unterricht im Fach „Deutsch als Fremdsprache“.

Im Rahmen des Beratungsprogramms wurden zunächst intensive Erstgespräche und im weiteren Verlauf diverse Beratungsgespräche mit den TeilnehmerInnen geführt. Dabei wurden möglichst alle Kenntnisse, Fertigkeiten und soziale bzw. methodische Fähigkeiten erfasst. Auf dieser Grundlage wurde durch die Analyse der Lernvoraussetzungen, Fähigkeiten und möglichen Potenziale mit den TeilnehmerInnen ein Entwicklungsplan erstellt, in dessen Rahmen Entwicklungsziele und notwendige Unterstützungsmaßnahmen besprochen wurden.

Den Schwerpunkt der Beratung bildet die Förderung der beruflichen Handlungskompetenz, die Methodenkompetenz (Fähigkeit, selbstständig Probleme zu lösen und sich neue Fähigkeiten und Kenntnisse anzueignen zu können) und Sozialkompetenz (Entwicklung eines realistischen Selbstbildes sowie die Fähigkeit, mit anderen Menschen umgehen und arbeiten zu können).

Ein weiteres Ziel war die Sensibilisierung von potenziellen Arbeitgebern für die TeilnehmerInnen in Bezug auf interkulturelle Kompetenz als zunehmend wichtiges Qualifikationsmerkmal im Bereich der Arbeitsmarktintegration und in Hinsicht auf die Anforderungen eines zunehmend multikulturel-

⁴⁹ Dieses Projekt ist Teil der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Bremen und Bremerhaven HB 2.

len Arbeitsmarktes. Hierzu wurde auf Seiten der Arbeitgeber kein Bedarf an zentralen Gesprächsforen zu dieser Thematik gesehen. Es hat sich weiter gezeigt, dass der Einfluss persönlicher Referenzen mit zunehmender Bedeutung formeller Kriterien wie Zeugnisse und guter Kenntnisse der deutschen Sprache abnimmt, da sich die Einstellungspolitik eher an vorhandenen und möglichst sofort nutzbaren Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der potenziellen ArbeitnehmerInnen orientiert, d.h. als maßgeblich werden objektive Vor- und Nachteile bei der Produktivität eines Arbeitnehmers benannt.



BBU Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft "Unterweser" mbH

Frauke Pekol-Pfleging

Tel.: 0471 / 93 158-28

Email: pekol@bbumbh.de

Internet: <http://www.bbumbh.de/>

5.2 Kompetenzfeststellung, Profiling und Potenzialanalyse

In jüngster Zeit hat sich in der beruflichen Förderung und Qualifizierung – mittlerweile auch in den von der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung – die Idee durchgesetzt, dass der ideale Ausgangspunkt für eine Berufswegeplanung die professionelle Erfassung von formalen aber auch informellen Kompetenzen des zu Beratenden bzw. zu Fördernden ist. Um Potenziale zu erfassen, bedarf es bestimmter Messverfahren, mit denen die Kompetenzen der Klienten festgestellt und in einem anschließenden Verfahren dokumentiert werden. Die momentan vorherrschenden Konzepte sind nicht nur hinsichtlich ihrer Qualität sondern auch in ihrer Benennung sehr unterschiedlich: Kompetenzfeststellungsverfahren, Profilinginstrumente oder auch Potenzialanalyse oder -assessment sind gängige Begriffe in diesem Feld. Grundsätzlich sollen die Instrumente die individuelle Berufswegeplanung inklusive Fördermaßnahmen und eine individuell abgestimmte Vermittlung in den Beruf sowie Aus- und Weiterbildung unterstützen. Dabei spielt bei Zugewanderten der Umstand, dass die oftmals in den Herkunftsländern erworbenen Zeugnisse bzw. Abschlüsse entweder schriftlich nicht vorliegen (z.B. bei Flüchtlingen) oder in Deutschland nicht anerkannt werden, eine besondere Rolle im Prozess der Feststellung ihrer Voraussetzungen. In einem sinnvollen Ansatz sollten daher neben den formalen und nachweisbaren Qualifikationen, auch die informellen Kompetenzen erfasst werden. Dabei sollte ein gutes Instrument die „zusätzlichen“ Kompetenzen wie Mehrsprachigkeit oder den Umstand der Bi-Kulturalität ebenfalls beobachtbar machen.

Das Besondere an dem Prozess der Kompetenzmessung ist die „Entdeckung“ von Fähigkeiten, die nicht auf den ersten Blick sichtbar und z.B. nicht durch Zeugnisse dokumentiert sind, sondern durch neu entwickelte oder angepasste Verfahren messbar und sichtbar gemacht werden. Im Idealfall wird das Profiling im Rahmen eines „Fallmanagements“ durchgeführt, das nicht nur eine Bestandsaufnahme, sondern auch die Vermittlung von Hilfen und eine effektive Begleitung beinhaltet.

Auch MigrantInnen sollten an zweckmäßigen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können und nicht in „irgendeine“ Qualifizierungsmaßnahme vermittelt werden, weil der Berater oder die Beraterin eine mangelhafte Anamnese vorgenommen hat oder Träger eine bestimmte Quote erfüllen müssen. Kompetenzfeststellung bedeutet daher auf keinen Fall, die Person in eine bestimmte berufliche Richtung zu „profilen“, sondern Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person zu ermitteln, damit der berufliche Werdegang individuell und passgenau geplant und gestaltet werden kann.

Viele differierende Perspektiven und daraus resultierende Ansätze haben zur Folge, dass es unterschiedlichste Möglichkeiten gibt, um die Potenziale eines Menschen hinsichtlich des beruflichen Lebenswegs zu erfassen. Im Folgenden präsentieren wir eine Auswahl von Ansätzen, die unter unterschiedlichen Voraussetzungen entwickelt und erprobt wurden.

Das Beispiel 6 steht für ein komplexes Erfassungsinstrument, das insbesondere auf der Annahme beruht, viele Fähig- und Fertigkeiten würden nicht adäquat nachgewiesen und oftmals fehlten aufgrund des individuellen Migrationsprozesses berufliche Befähigungsnachweise. Auch die von der

AWO Hannover entwickelte und erprobte Potenzialanalyse, Beispiel 7, basiert auf der Beobachtung, dass Zugewanderte eine Möglichkeit brauchen, um „mitgebrachte“ Kompetenzen, unabhängig zu erkennen und beschrieben zu bekommen und auch das Beispiel 8 zeigt, dass der Aufbau einer positiveren Selbstwahrnehmung als Mittel ein Potenzial-Assessment einsetzt. Das Beispiel 9 fußt auf dem Gedanken, dass „die gezielte Wahrnehmung und Berücksichtigung der Herkunftskultur einen privilegierten Ressourcenansatz darstellt“ (s.u.). Das *JobTool* ist ein Set von Beratungsmethoden und -tools für die Beratenden, das nach eigenen Bedürfnissen organisiert werden kann. Und ein Profiling-Tool, entwickelt vom Münchner Institut für Beratung und Projektentwicklung, ist nur ein Instrument in einem komplexeren Beratungsprozess. (Beispiel 10)

Beispiel 6:

Beschreiben – Erkennen – Nachweisen. Die „Kompetenzbilanz“ für MigrantInnen setzt auf die Beobachtung informeller und formaler Kompetenzen

Das am Deutschen Jugendinstitut in Zusammenarbeit mit dem bayerischen Netzwerk FLUEQUAL - *Flüchtlinge qualifizieren* entwickelte Arbeitsinstrument dient dazu, die Fähigkeiten und Kompetenzen von MigrantInnen, die oft nicht anerkannt, ja nicht einmal wahrgenommen werden, sichtbar zu machen. Dieses Instrument ist unter dem Titel „Kompetenzbilanz für MigrantInnen“⁵⁰ im Umlauf und wird in der Praxis zunehmend genutzt. Der Ansatz ist für die sehr unterschiedlichen Gruppen Zugewanderter, chancengerechte Zugänge zu Ausbildungswegen und zum Arbeitsmarkt zu erschließen. Die Arbeit mit ihr besteht im Wesentlichen aus vier Schritten:

1. *Beschreiben*: Aus Fähigkeiten und Erfahrungen werden Kompetenzen, wenn ein zeitlicher und sozialer Rahmen bereitgestellt wird, in denen Menschen ihre biografischen Erfahrungen und Lernfelder reflektieren und sich ihrer Kompetenzen bewusst werden können.
2. *Erkennen*: In einem zweiten Schritt geht es darum zu verstehen, was in den unterschiedlichen Lebensphasen und -erfahrungen an Kompetenzerwerb stattgefunden hat. In der internationalen Diskussion geht man inzwischen davon aus, dass auch beruflich verwertbare Handlungskompetenzen zu erheblichen Teilen außerhalb von Schule, Berufsausbildung und Beruf erworben werden.
3. *Nachweisen*: Aus lebensweltlich - formell und informell - erworbenen Kompetenzen werden erst am Arbeitsmarkt verwertbare Kompetenzen, wenn sie gesellschaftliche Anerkennung erfahren. Dazu braucht es Instrumente zum Sichtbarmachen und zum Nachweis all dieser nicht zertifizierten Fähigkeiten. Flüchtlinge haben oft keine Zeugnisse und Zertifikate mitbringen können, Ausbildungen und Abschlüsse aus anderen Ländern werden bei uns vielfach nicht anerkannt, Fähigkeiten aus informellen Lernzusammenhängen werden oft nicht als Kompetenzen wahrgenommen.
4. *Transferieren*: In diesem letzten - und wichtigsten - Teil geht es vor allem um die folgenden Fragen wie „Was will ich in Deutschland erreichen?“, „Welche meiner Fähigkeiten könnte ich auch in

⁵⁰ Um Qualifikationen von Zuwanderern nutzbarer zu machen, wird derzeit versucht mit dem bundesweiten Arbeitskreis „KomBiMi“, den Entwicklungspartnerschaften „MigraNet“, „ENAIP“ und „FLUEQUAL“, die Kompetenzbilanz weiter zu entwickeln und auch als Regelinstrument (z.B. in den Arbeitsagenturen) zu etablieren.

Deutschland einbringen?“, „Wofür habe ich mich schon immer begeistern können und womit beschäftige ich mich noch heute?“, „Gibt es Möglichkeiten der Anerkennung meiner Abschlüsse in Deutschland?“ und ganz wichtig „Wo und wie kann ich mir hierfür Unterstützung holen?“.

Die Kompetenzbilanz setzt an dem Punkt an, dass viele Zugewanderte mit Fähigkeiten und Fertigkeiten nach Deutschland kommen, die mangels Nachweisbarkeit oder Anerkennung hier nicht wahrgenommen werden und deshalb brach liegen. Obwohl das Handwerk, die Industrie, der Handel oder die Wissenschaft diese Kompetenzen gut gebrauchen könnten, finden viele dieser gut qualifizierten MigrantInnen nur Arbeit als ungelernete Hilfskräfte, meist im Billiglohnssektor.

Die Kompetenzbilanz setzte schwerpunktmäßig auf die sog. Soft Skills, wird aber durch praktische Elemente ergänzt. Ziel muss es hier sein, praktische Fähigkeiten zu testen, um dann Nachqualifizierungsangebote zu entwickeln und Möglichkeiten der Anerkennung gelernter Berufe zu finden.



DJI
Projekt Armutsprävention bei
Alleinerziehenden
Wolfgang Erler
Tel.: 0911 / 231-3989
Email: erler@dji.de
Internet: <http://www.dji.de>



Tür an Tür e.V.
Stephan Schiele
Tel.: 0821 / 9079913
Email: Stephan.Schiele@tuerantuer.de
Internet: <http://www.tuerantuer.de>

Beispiel 7:

Potenzialanalyse – Die AWO Hannover entwickelt einen effektvollen Baustein zwischen Beratung und Maßnahme bzw. Arbeitsvermittlung von MigrantInnen⁵¹

Die Potenzialanalyse ist ein von der Arbeiterwohlfahrt in Zusammenarbeit mit Eurobrugg adaptiertes Diagnostikverfahren aus den Niederlanden. Im Prozess dieser Eignungsdiagnostik durch spezifischen Methodeneinsatz werden die Teilnehmenden beteiligt, so dass sie selbst die eigenen Stärken erkennen und im weiteren Eingliederungsprozess auf den Arbeitsmarkt selbstständig nutzen können. Eigenmotivation und Selbstvertrauen werden durch den Prozess der Selbst- und Fremdeinschätzung gestärkt. Wer seine Stärken kennt, wird leichter in der Lage sein sich auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren. Die Potenzialanalyse als diagnostisches Instrument ist flexibel und den Tätigkeitsfeldern und der Zielgruppenanforderung entsprechend gestaltbar. Als Baustein zwischen Beratung und Maßnahmen bzw. Arbeitsvermittlung können Synergieeffekte erzeugt werden, die eine Integration in Arbeit unterstützen. Gerade auch für Zugewanderte eröffnet sich hier eine Möglichkeit „mitgebrachte“ Kompetenzen, die nicht über Zeugnisse anerkannt werden, unabhängig zu erkennen und beschrieben zu bekommen. Dadurch bieten sich konkretere Möglichkeiten in der Beratungssituation und bessere Chancen in der Eingliederung auf den Arbeitsmarkt. Die zunächst vorhandenen Aufträge der Potenzialanalyse waren auf

⁵¹ Die Entwicklung und Umsetzung wurde im Rahmen des Projektes „LIFT - Qualifizierung und Beratung“ bei der AWO Region Hannover durchgeführt.

deutsche Teilnehmer zugeschnitten und für Migranten und Migrantinnen jeder Altersstufe nicht oder nur in kleinen Teilen nutzbar. Eine oftmals andere Kommunikation, eine andere Form der Logik etc. machten hier einen unveränderten Einsatz unmöglich. Gleichzeitig war jedoch auch klar, dass ein bestimmtes Niveau in der Beherrschung der deutschen Sprache Grundvoraussetzung bleiben würde, schon im Hinblick auf den deutschen Arbeitsmarkt. Für MigrantInnen, sowohl Jugendliche als auch Erwachsene, sollten Aufträge entwickelt werden, die dieser Zielgruppe gerechter werden und die Stärken erkennbar werden lassen. Dabei mussten z.B. andere Arbeitsweisen oder andere Formen der Frustrationsäußerung ebenso berücksichtigt werden, wie Unterschiede im logischen Denken, wenn diese in der Sprache begründet liegen. Zur Entwicklung neuer Aufträge konnte auch auf ausgebildete Trainer/innen mit Migrationshintergrund zurückgegriffen werden, die wertvolle Hilfestellung leisteten und es entstand zunächst ein Auftrag im Bereich Kommunikation. Alle weiteren vorhandenen Aufträge wurden auf die Zielgruppe hin überprüft und verändert, so dass ein umfassendes Stärkenprofil erstellt werden konnte. Gleichzeitig gelten auch hier die Qualitätsstandards, die im bundesweiten Netzwerk der Arbeiterwohlfahrt entwickelt wurden. Zumindest über dieses Netzwerk kann der nachhaltige Einsatz der Aufträge sichergestellt werden.



Arbeiterwohlfahrt Region Hannover e.V.
Projekt LIFT - Qualifizierung und Beratung
Bea Söhlke
Tel.: 0511 / 219 78 405
Email: lift@awo-hannover.de
Internet: <http://www.awo-lift.de>

Beispiel 8:

Das Potenzial-Assessment⁵² - Ebenfalls in Niedersachsen erstellt die LEB ein individuelles berufliches Profil

Ausgangspunkt für eine erfolgreiche berufliche Orientierung ist neben den persönlichen Neigungen das Wissen um die eigenen Stärken. Gerade Personen mit Migrationshintergrund müssen dahingehend unterstützt werden, ihre beruflichen Entwicklungschancen zu verbessern. Durch das praxisorientierte, migrantenspezifische Potenzial-Assessment werden genauere Kenntnisse der eigenen, beruflich relevanten Kompetenzen gewonnen. Das besondere Beobachtungsverfahren festgelegter Kriterien im Assessment ermöglicht die Erstellung eines individuellen beruflichen Profils in Form eines Abschlussberichtes. Das Einhalten bestimmter Qualitätsstandards sichert die hohe Aussagefähigkeit des Verfahrens. Anhand der ausgehändigten Ergebnisse können differenzierte Möglichkeiten aufgezeigt werden, um ein passendes Berufsziel zu erreichen.

⁵² Das Instrument wurde im Rahmen der EP SIMBA in der 1. Förderphase der GI EQUAL aus Mitteln des ESF gefördert.

Folgende Ergebnisse lassen sich im Anschluss an ein Potenzial-Assessment feststellen:

- Erhöhung der Motivation
- Verbesserung der Orientierung
- Erkennen neuer persönlicher Perspektiven
- Aufbau eines positiven Selbstbildes
- Stärkung des Selbstbewusstseins über Selbsterfahrung

Durch den Aufbau dieser positiveren Selbstwahrnehmung, ist auch eine entsprechende Änderung in der Fremdwahrnehmung zu erwarten. Dies liefert einen aktiven Beitrag zum Gelingen beruflicher und sozialer Integrationsprozesse. Darüber hinaus bietet der Assessment-Abschlussbericht eine sinnvolle Ergänzung für die Bewerbungsunterlagen, da Zeugnisse und Berufsabschlüsse von MigrantInnen oft unvollständig oder in Deutschland nicht anerkannt sind. Der an Ressourcen und Fähigkeiten orientierte Kompetenzansatz des Potenzial-Assessments zeigt hier positive Auswirkungen. Benachteiligte auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere MigrantInnen, werden nicht selten aus einer defizitären Sichtweise heraus betrachtet und gefördert. Potenziale und Fähigkeiten bleiben oft unberücksichtigt. Eine aktivierende Berufswegplanung muss dagegen an den Kompetenzen ansetzen, mitgebrachte Fertigkeiten und Kenntnisse optimiert und adäquat eingesetzt werden. Diese Optimierung fördert nicht nur die berufliche Zufriedenheit, sie unterstützt unweigerlich auch die soziale Integration. Das Potenzial-Assessment stellt dafür einen wichtigen Ansatzpunkt dar.

Eine 12-seitige Informationsbroschüre wurde vorbereitet.



LEB - Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V.
 EQUAL- EP SIMBA Projektbüro Bad Zwischenahn
 Uwe Tatzko
 Tel.: 04403 / 6285-00
 Email: zwischenahn@leb.de
 Internet: <http://www.leb.de>

Beispiel 9:

Das JobTool – Ein Instrument für die Beratungsarbeit zur Selbst- und Fremdeinschätzung

Das JobTool wurde als ein Produkt des Projektes KoLIBRI entwickelt. Im Mittelpunkt stehen bei KoLIBRI vier Teilprojekte, die exemplarisch für italienische, kroatische und türkische (vor allem jugendliche) Menschen mit Migrationshintergrund in der Region Übergangsberatung und -begleitung durchführen mit dem Ziel einer nachhaltigen Verbesserung der Einmündung und des Übergangs für diese Zielgruppe von Schule in Ausbildung und Arbeit. Ausgangshypothese der vier so genannten Übergangprojekte ist, dass die gezielte Wahrnehmung und Berücksichtigung der Herkunftskultur einen privilegierten Ressourcenansatz darstellt und dass muttersprachliche Lehrer/innen als Kulturmittler, Expert/innen, Ombudsmenschen und sachkundige und verlässliche Übergangs-Begleiter/innen zu einem Prozess einladen, der gegenüber bislang Bekanntem Perspek-

tivenwechsel zulässt und sich am Ziel einer kultursensiblen, kreativen und passgenauen Beratung und Begleitung von MigrantInnen durch MigrantInnen orientiert. Die Aufgabe der einzelnen Projekte des italienischen Berufsbildungswerk ENAIP, der Union türkischer Akademiker, der Kroatischen Kulturgemeinschaft und dem Verein türkischer Elternbeiräte in Reutlingen war gemeinsam mit ihren muttersprachlichen Lehrer/innen und ihren Berater/innen mit und ohne Migrationshintergrund, systemische Sichtweisen und Handlungsstrategien zu entwickeln, welche die verschiedenen Akteure berücksichtigen. Die Übergangsberater/innen konnten hierbei als mit der Herkunftskultur vertraute und kompetente Partner oftmals den Vertrauensvorschuss, den sie im sozialen Umfeld genießen, ausbauen, ihre Beratungskompetenzen wahrnehmen, an Community-Ressourcen anknüpfen und sich in kollegialer Weise unterstützen.

Aus dem Bedürfnis nach handhabbaren Werkzeugen und der Notwendigkeit, neue Wege auch methodisch zu beschreiten, entstand im gemeinsamen Prozess der Beratungsarbeit mit den Übergangsberater/innen eine sog. Tool-Box, das JobTool. Die Box ist ein Set von Beratungsmethoden und -tools für die Beratenden, das nach eigenen Bedürfnissen organisiert werden kann. Die Beratungskarte in der Hand der Jugendlichen selbst ist ein emanzipatorischer Akt. Sie nehmen selbst ihren Bildungs-, Berufsfindungs- und -entscheidungsprozess in die Hand, nutzen entsprechende Instrumente und Methoden nach ihren Bedürfnissen, ihrer Situation, ihren Vorlieben. Die Box enthält auch Ergebnisse, Skizzen und Schaubilder. In einer Abteilung Portfolio kann die beratene Person eigene Schätze sammeln. Beratung, Qualifizierung und Vermittlung von MigrantInnen braucht eine nachhaltige Ansprache, Beratung und Begleitung unter Berücksichtigung des spezifischen familiären, sozialen und interkulturellen Umfelds und der entsprechenden Handlungsstrategien der Migrantinnen und Migranten; den Einsatz von innovativen und kreativen Beratungs- und Handlungsansätzen sowie von zielgruppenkompetenten und ressourcenorientierten Methoden.



Berufsbildungswerk ENAIP e. V.
 Norbert Kreuzkamp
 Tel.: 0711 / 60 17 46 20
 Email: jobclub@enaip.de; kolibri@enaip.de
 Internet: <http://www.enaip.de>

Beispiel 10:

Profiling als Grundlage zur Vermittlung in den Altenpflegebereich oder in IT-Berufe⁵³ - Das CIB-Profiling Tool ist nur ein Baustein im beruflichen Integrationsprozess

Bei Konzeptentwicklung herrschte im Altenpflegebereich und im Bereich IT in München ein Fachkräftemangel vor. Ausgangspunkt war es, für diesen Bereich geeignete Personen auszuwählen, an

⁵³ CIB (Chancen, Integration, Beruf) wurde im Rahmen der 1. Förderrunde der GI EQUAL als Teilprojekt in der Entwicklungspartnerschaft Arbeitskräfteentwicklung im Großraum München entwickelt.

die Kooperationspartner weiterzuleiten bzw. beim Träger selbst zu qualifizieren. Die Zielgruppen sind am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen, Personen mit Migrationshintergrund und Jugendliche.

Neben der Entwicklung eines Curriculums für ein innovatives, modulares Kurskonzept, das drei flexible Elemente miteinander verknüpft, wurde ein Profiling-Tool entwickelt, das ein klassisches Profiling mit Elementen der systemischen Beratung zu einem Instrument der Selbst- und Fremdeinschätzung von beruflichen Kompetenzen sinnvoll verknüpft. Folgende Bausteine wurden entwickelt, die einzeln oder zusammen angeboten werden können:

Clearing

Entwicklung eines systemischen Profiling-Tools, mit integriertem Sprach- und EDV-Test, mit dem Ziel, Eignung und Neigung für die Altenpflege und den IT-Bereich zu ermitteln. Die wesentlichen Elemente in diesem Profiling-Setting sind, neben einem Tool aus Selbst- und Fremdeinschätzung, der systemische Hintergrund, der sich insbesondere in der Haltung und in den Anforderungen an die Profiler ausdrückt.

CIB-Training

Bei unklarem Berufswunsch und Nichteignung für die Altenpflege, Entwicklung und Durchführung eines Trainings (2004 wurde ein in 2003 erprobtes Konzept durchgeführt und ein verkürztes Konzept, dessen Ergebnisse zeigen sollten, ob sich das Konzept auch als Trainingsmaßnahme für die Agentur für Arbeit eignet.). Arbeitsbezogenes Coaching mit Empowermentteams und Gruppenunterricht, Motivationsbaustein für den Bereich Altenpflege (Modulares System), Basismodul EDV mit der Frauencomputerschule.

CIB-Einzelcoaching

Berufliche Orientierung und Beratung, Erstellen der Bewerbungsunterlagen, Unterstützung bei Recherche und Erarbeitung einer Bewerbungsstrategie, Hilfe bei der Vermittlung. Im Coaching wird Hilfestellung gewährt zur beruflichen Umorientierung und den TeilnehmerInnen neue Wege aufgezeigt.



IBPro Institut für Beratung und Projektentwicklung
C-I-B Beratung und Einzelcoaching
Claudia Thoma
Tel.: 089/475061
Email: info@ibpro.de
Internet: <http://www.ibpro.de>

An diesem Projektansatz wird deutlich, dass Profiling nur ein Baustein und ein Ausgangspunkt in einem komplexeren Beratungs- und Informationsprozess sein kann. Je nach Ergebnis der Kompetenzerfassung, sind andere Aktivitäten notwendig. Berufliche Orientierung fußt auf Information und Beratung im weitesten Sinne; in vielen Fällen schließt sich eine Begleitung an, die wiederum ebenfalls unterschiedlichster Natur sein kann.

5.3 Integrationsbegleitung: Mentoring und Coaching-Modelle

Da Zugewanderte auf dem Arbeitsmarkt stärker von Arbeitslosigkeit bedroht sind als Einheimische oder in einer eher ungünstigen Beschäftigungsstruktur verhaftet sind, benötigen sie oftmals nach einer migrationssensiblen Beratung, neben der „passenden“ (Nach-)Qualifizierung auch eine längerfristige „Begleitung“, um ihre größtenteils auf Informationsdefiziten aufbauenden Schwierigkeiten zu kompensieren und eine auf die Erfordernisse des Berufsalltags fußende Handlungskompetenz zu entwickeln. Unter „Begleitung“ ist nicht nur die Unterstützung bei der Arbeitssuche, wie beispielsweise Hilfestellungen beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen zu verstehen, sondern „Begleitung“ umfasst vielmehr Leistungen, die sich auf einen grundsätzlichen Wissenstransfer (administrative Gegebenheiten) und die Vermittlung vorhandener Kontakte beziehen. Personen mit Migrationshintergrund haben nicht die gleichen beruflichen Partizipationschancen, da ihre Netzwerke nicht so weit greifen wie die der Mehrheitsbevölkerung. Eine mittelfristige, ganzheitliche Begleitung ist mit Hilfe der vorhandenen institutionellen Beratungs- und Unterstützungsleistungen jedoch nicht bzw. kaum möglich.

Mentoring-Modelle wie Patenschaften haben sich bereits für bestimmte Zielgruppen (z.B. in der Karriereplanung von Frauen) als Mittel zum Zugang auf den 1. Arbeitsmarkt bewährt. Diese Ansätze werden nun seit einigen Jahren ebenfalls im Rahmen der beruflichen Integration von MigrantInnen übernommen und weiter entwickelt. Der vorrangige Gedanke besteht in der Bereitstellung und dem Nutzen von Wissen, Erfahrungen und Kontakten von erfahrenen Berufstätigen für Zugewanderte, die entweder den Berufseinstieg finden wollen oder ihre momentane berufliche Situation verbessern möchten. Die persönliche Bindung zwischen Mentor und Mentee ermöglicht eine intensive Begleitung und einen produktiven Austausch. Mentoren leisten im günstigsten Fall einen hohen Beitrag zur beruflichen Integration und nutzen sinnvoll ihre alltäglichen und beruflichen Kenntnisse (und Kontakte!) für die berufliche Weiterentwicklung ihres Mentees. Im Idealfall ist der Informationsgewinn jedoch nicht nur einseitig, sondern bietet im Sinne eines „interkulturellen Mentorings“ nicht nur einen beruflichen Erfahrungsaustausch, sondern auch gegenseitige Einblicke in interkulturelle Gegebenheiten und somit eine „win-win-Situation“ für beide Seiten.

Verschiedene Ansätze zeigen die vielseitigen Einsatzmöglichkeiten. Begleitung kann professionell angeboten werden, aber auch durch ehrenamtliche Paten. Voraussetzung ist in beiden Fällen (meistens) ein Training der Mentoren oder Paten und bestenfalls sogar eine Überprüfung ihrer Kompetenzen. In einigen Projekten werden Mentor/innen mit Migrationshintergrund eingesetzt, die zusätzlich noch ihre eigenen Erfahrungen als Migrant/in auf dem Arbeitsmarkt einbringen können.

Während die meisten Mentoring-Modelle auf der Ehrenamtlichkeit von Mentor/innen basieren und oftmals auch über einen längeren Zeitraum Bestand haben, handelt es sich bei Coaching-Ansätzen um eine professionelle Begleitung auf Zeit, die ebenso als Hilfe zur Selbsthilfe zu verstehen ist. Beim Coaching handelt es sich um eine individuelle Beratung auf der Prozessebene, d.h. der Coach begleitet den

Coaching-Teilnehmer/in und regt dabei an, wie dieser eigene Lösungen entwickeln kann. Coaching zielt auf die Kompetenzerweiterung und die Sicherung des beruflichen Erfolgs und erfordert eine Professionalisierung der begleitenden Person. Zentral ist, dass der Coach den jeweiligen Klienten zu einem vorher festgelegten Ziel begleitet.

5.3.1 Mentoring

Das zunächst folgende Beispiel zeigt exemplarisch ein Patenschaftsmodell, das durch Ehrenamtlichkeit gekennzeichnet ist, wie es funktioniert und wie voraussetzungsvoll ein solcher Ansatz ist. Das Engagement beruht nicht nur auf der Freiwilligkeit, Personen mit Migrationshintergrund mehr als nur kurzzeitig zu beraten und zu informieren, sondern auch ihnen darüber hinaus zur Seite zu stehen. Das kann sowohl alltagsweltliche wie auch berufliche Aspekte betreffen.

Die weiteren Beispiele wie die JobPATENSCHAFTEN orientieren sich an professionellen Coachingmodellen und das Projekt von MOZAIK in Bielefeld sieht vor, ehrenamtliche „Integrationshelfer/innen“ auf ihre Aufgabe professionell vorzubereiten. Und als letztes Beispiel für einen ehrenamtlichen Begleitungsprozess stellen wir einen etwas anderen Ansatz vor: Mit Unternehmerpatenschaften versucht AmikU Arbeitgeber als Paten für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Ziel ist dabei auch, dass diese Unternehmer als Vorbilder für andere Arbeitgeber dienen können.

Das Mentoringkonzept der Stadt Osnabrück hat die Verbesserung der beruflichen Möglichkeiten von Migrant/innen im Visier, wobei die Mentor/innen ebenfalls von der Patenschaft profitieren und ihre interkulturellen Fähigkeiten entdecken und ausbauen können.

Beispiel 11:

„Patenschaften für MigrantInnen“ – Ein ehrenamtlicher Ansatz zur sozialen Integration des Deutschen Caritasverbandes in Berlin

Patenschaften für MigrantInnen ist eine von Ehrenamtlichen organisierte Gemeinschaft, die es sich zum Anliegen gemacht hat, Migrant/Innen bei Ihrem Start in die deutsche Gesellschaft zu unterstützen. Die Patenschaften sind organisatorisch dem Migrationsdienst der Caritas in Berlin beigeordnet. Eine Gruppe von drei Personen kümmert sich um die administrativen Belange. Die Caritas hat der Gemeinschaft ein Büro sowie die entsprechenden Kommunikationsmittel zur Verfügung gestellt. Alle Ehrenamtlichen erhalten, soweit sie einen Migrant betreuen, eine Aufwandsentschädigung von 25 Euro monatlich.

Ins Leben gerufen wurden die Patenschaften im Jahre 2001, nach einer Einstellung der Projektfinanzierung Ende 2003, verblieb von den ursprünglich etwa 50 am Projekt teilnehmenden Ehrenamtlichen ein Kern von etwa 20 aktiven Personen. Diese Kerngruppe konstituierte sich zum 1.1.2004 neu. Das Alter der Paten liegt zwischen 25 und 65 Jahren. Viele von ihnen sind berufstätig und als Lehrer, Journalist, Musiker, Politologe, Krankenpfleger oder Student tätig. Auf der anderen Seite der Paten stehen die Migranten. Zurzeit werden etwa elf Einzelpersonen und sieben Familien betreut. Die Migranten stam-

men aus Bosnien, dem Kongo, Russland (Spätaussiedler), Litauen, Ägypten, Peru, der Türkei und Brasilien.

Die Art der Betreuung ist vielfältig. Für die Kinder wird Schularbeitenhilfe gegeben. Deutschunterricht, Begleitung zu Behörden, Hilfe bei der Jobsuche und Hilfe bei der Wohnungssuche sind die am häufigsten vorkommenden Aktivitäten. Daneben werden die Migranten durch verschiedene Aktivitäten ermutigt, untereinander und mit allen Paten in Kontakt zu treten. Die Paten treffen sich einmal im Monat zum Austausch und Planung neuer Aktivitäten, die Migranten sind dazu eingeladen. Zu diesen Treffen werden mitunter externe Vortragende eingeladen, die von der Caritas finanziert werden. Sie dienen der Weiterbildung der Paten.

Neben diesen monatlichen Treffen halten die Patenschaften für Migranten jeden Donnerstag einen Bürodienst aufrecht, um Anfragen von am Projekt Interessierten, Auskunft zu geben und um die administrativen Arbeiten zu erledigen.



Deutscher Caritasverband e.V.
 Patenschaften für Migranten
 Ursula Reishaus, Horst Schulz
 Tel.: 030-254503-22
 Email: patenschaften@caritas-berlin.de
 Internet: <http://www.dicvberlin.caritas.de>

Beispiel 12:

Jobpatenschaften – Das Mentoring des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz durch ehrenamtlich engagierte Personalprofis orientiert sich am professionellen Coaching

Dieses Patenmodell baut auf dem Ansatz der Patenschaft auf, konzentriert sich jedoch die die Professionalisierung der Mentoren einerseits und auf die Integration in den Arbeitsmarkt andererseits. Insofern wird hier eine Brücke geschlagen zum professionellen Coaching. Mit verschiedenen Formen des Mentorings hat die diakonische Initiative „Arbeit durch Management/PATENMODELL“ eine langjährige Erfahrung. Die Idee des PATENMODELLs ist es, dass ehrenamtliche aktive oder ehemalige Führungskräfte, Personalprofis und Coachs für Arbeitsuchende mit besonderen Vermittlungshemmnissen im Rahmen von JobPATENSCHAFTEN hochprofessionelle, aber dennoch kostenlose Hilfe anbieten. Als Mitglied der Berliner Entwicklungspartnerschaft „Qualifizierung für interkulturelle Arbeit“ (www.QiA-Berlin.de) ist es im Projekt „Mentoren für MigrantInnen“ möglich, für die Zielgruppe der MigrantInnen spezifische Formen der interkulturellen Beratung, Begleitung und Vermittlung zu entwickeln.

Die qualifizierten ehrenamtlichen Mentoren erarbeiten mit den arbeitswilligen und arbeitsfähigen MigrantInnen im gemeinsamen Coaching eine individuelle Berufswegeplanung und einen gezielten Integrationsplan. Gemeinsam werden besondere Vermittlungshemmnisse aus dem Weg geräumt. In der Bewerbungs- und Vermittlungsphase übernehmen die Mentoren eine aktive Rolle. Sie bieten

sich mit dem Einverständnis ihrer Klienten den Arbeitgebern als kompetente Auskunftspersonen an hinsichtlich von „Soft Skills“, die sich nicht leicht aus den Bewerbungsunterlagen erschließen lassen. Außerdem bieten sie ein Profil der persönlichen Ressourcen der Bewerber/innen an. Im persönlich aktiven Austausch der Mentoren mit potenziellen Arbeitgebern kann explizit diskutiert werden, wo die spezifische Bereicherung des Unternehmens liegt, wenn es die gecoachten Arbeitssuchenden ins Team aufnimmt. Auch die Arbeitsaufnahme selbst und die Probezeit können von den Mentoren aktiv begleitet werden, sofern die MigrantInnen dies wünschen. Die Mentoren arbeiten auf der Grundlage ressourcenorientierter Ansätze. In den Jobpatenschaften werden die Fähigkeiten und Stärken der Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund gestärkt und entwickelt, die Schwächen geschwächt.

Durch die individuelle, zeitlich unbefristete und kostenlose Einzelbegleitung der arbeitssuchenden MigrantInnen wird ein hohes Maß an Erfolg gesichert. Mentoring durch ehrenamtliche Personalprofis ist ein Instrument, um erstarrte Strukturen auf dem Arbeitsmarkt aufweichen zu helfen und Einstellungsbarrieren im Einzelfall zu überwinden. Die Vermittlungsquote des Projektes bewegt sich zwischen 15% und 20% und übertrifft damit die anfänglichen Erwartungen.



Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO)
 Initiative „Arbeit durch Management/PATENMODELL“
 Projekt „Mentoren für MigrantInnen“
 Dr. Jutta Anna Kleber
 Tel.: 030 / 680 88 511
 Email: mail@patenmodell.de
 Internet: <http://www.patenmodell.de>

Beispiel 13: MigrantInnen integrieren MigrantInnen⁵⁴

Minderheiten sind immer besonderen Problemlagen in den aufnehmenden Gesellschaften ausgesetzt. Aus diesem Grund gibt es schon immer ehrenamtliche Netzwerke von Verwandten und Bekannten, welche sich gegenseitig bei Behördengängen, Schriftverkehr und Arbeitsplatzvermittlung unterstützen. D.h. die individuelle, ehrenamtliche Arbeit und Unterstützung ist für MigrantInnen eine Selbstverständlichkeit im Gegensatz zu den Einheimischen, wo eine organisierte ehrenamtliche Tätigkeit wie z.B. in Vereinen eher die Regel ist. Dieses Engagement ist Hauptgegenstand des IntegrationshelferInnenansatzes.

Dabei ist ein wichtiges Element Vorbilder für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Erfolgreiche Jugendliche, die Jugendliche über Chancen und Möglichkeiten einer beruflichen Ausbildung informieren, werden eher von den Jugendlichen angenommen als Berufsberater oder Lehrer. Die akquirierten Integrationshelfer/innen und Patinnen werden gemeinsam in Workshops qualifiziert.

⁵⁴ Der Ansatz wurde in einem Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft In.OWL im Rahmen von EQUAL 1 entwickelt.

Die Themen sind u.a. Beratungsstellen in der Region, Beratungsgrenzen und Anwendung des migrantenspezifischen Förder- und Coachingplanes. Die Integrationshelfer/innen wurden in ihren Regionen aktiv und haben zunächst Bekannten und Freunden ihre Unterstützung angeboten und Mithilfe der Förder- und Coachingpläne dokumentiert. Für die ehrenamtliche Arbeit bekamen sie eine Aufwandsentschädigung von 100 Euro im Monat.

Beim Patinnenansatz geht es in erster Linie um die präventive berufliche Beratung junger Mädchen mit Migrationshintergrund. Hierbei gehen Patinnen in Schulen mit einem hohen Anteil an Migrantinnen und bieten den Lehrer/innen an, das Projekt in Klassen vorzustellen und den Mädchen bieten sie weitergehende Einzelgespräche mit einem Förder- und Coachingplan an. Die Mädchen, die bereits arbeitslos sind, werden zu Qualifizierungs- und Beratungsstellen begleitet und vermittelt. Innerhalb des Projektes wurde für die arbeitslosen Migrantinnen ein TIP-Lehrgang (Testen, Informieren und Probieren) als Modellprojekt für Migrantinnen weiterentwickelt. Dieses Modellprojekt war trotz der dreimonatigen Dauer für die Teilnehmerinnen eine wichtige Hilfe. Insbesondere für erfolgreiche Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen ist zu beachten, dass der Einsatz von Dozent/innen mit interkultureller Kompetenz mit und ohne Migrationshintergrund ein ganz wichtiger Bestandteil des Erfolges ist.



MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH

Cemalettin Özer

Tel.: 0521 / 96682-0

Email: oezer@mozaik.de

Internet: <http://www.mozaik-consulting.de/>

Beispiel 14:

Unternehmenspartnerschaften – Arbeitsvermittlung durch kooperative Zusammenarbeit mit ArbeitgeberInnen

Das Projekt versucht, MigrantInnen einen besseren Zugang zu Arbeits- und Ausbildungsstellen zu schaffen und durch passgenaue Vermittlung die Arbeitslosigkeit der Zielgruppe zu verringern. Neue Wege zur Ansprache und Kooperation mit örtlichen ArbeitgeberInnen werden erprobt. Die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund werden häufig von Arbeitgebern nicht ausreichend erkannt und genutzt. Das EQUAL Projekt wurde dazu genutzt, neue Wege in der Ansprache von ArbeitgeberInnen zu entwickeln und erproben. In dem Zusammenhang wurde das AMiKU Partnerschaftsmodell entwickelt.

Kernidee des Modells ist es, Unternehmen für die vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen von Bewerbern mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren, um ihre Bereitschaft sie einzustellen, zu erhöhen. PatInnen sind ArbeitgeberInnen, die Offenheit und Anerkennung für Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücken. Sie schätzen die Fähigkeiten, fachlichen Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen,

die viele MigrantInnen aus ihren Heimatländern mitbringen, und sie erkennen die Vielfalt als Bereicherung und Nutzen für ihren Betrieb. Für ihr Engagement bekommen die ArbeitgeberInnen eine Paten-Urkunde, die in Anwesenheit der Politik und Presse feierlich überreicht wird.

Durch die enge Kooperation mit den Unternehmen können die ArbeitsvermittlerInnen den Mitarbeiterbedarf in Gesprächen mit den ArbeitgeberInnen ermitteln und frei gemeldete Arbeitsstellen schnell und passgenau besetzen. Dabei werden die einzelnen Qualifizierungen der BewerberInnen mit dem spezifischen Anforderungsprofil des Betriebes aufeinander abgestimmt.

Durch flexible Praktikumsvereinbarungen vor Vertragsabschluss wird das gegenseitige Kennen lernen ermöglicht. Um eine optimale und langfristige Zusammenarbeit zu sichern, findet bei Bedarf eine nachgehende Betreuung durch die ArbeitsvermittlerInnen, die selbst Migrationshintergrund haben, statt.



AmiKU Koordinationsstelle
Multikulturelles Forum Lünen e.V.
Ingibjörg Pétursdóttir
Tel.: 02306/ 933919
Email: petursdottir@multikulti-forum.de
Internet: <http://www.multikulti-forum.de>; <http://www.amiku.de>

Beispiel 15:

IQ - Interkulturelle Qualität. Mentoring für MigrantInnen der Stadt Osnabrück⁵⁵

Mentoring für MigrantInnen ist eine zielgerichtete Personalentwicklungsbeziehung, in der berufserfahrene deutsche MitarbeiterInnen (MentorInnen) die berufliche und persönliche Unterstützung und Förderung von MitarbeiterInnen (Mentees) mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund übernehmen. Die kurzfristigen Ziele des Mentoringprogramms der Stadt Osnabrück beinhalten z.B. die frühzeitige Förderung und Integration von MigrantInnen, die praxisnahe Vorbereitung von MigrantInnen auf berufliche Anforderungen und Führungspositionen sowie die Unterstützung der MigrantInnen in der selbstbewussten Wahrnehmung und Einbringung ihres interkulturellen Wissens. Die kurzfristigen Ziele für teilnehmende MentorInnen bestehen in der systematischen Weiterentwicklung ihrer Führungsqualitäten und interkulturellen Kompetenzen. Der wichtigste Baustein des Mentoringprogramms ist die Mentoringbeziehung; d.h. die Patenschaft, die offiziell für einen Zeitraum von 10 Monaten besteht. Inhalte für die Mentees sind zum einen ihre berufliche Entwicklung, ihre Persönlichkeitsentwicklung hier vor allem im Bereich des Selbstbewusstseins sowie ihre Lebens- und Berufszielplanung. Inhalte für MentorInnen sind vor allem die Verbesserung ihrer interkulturellen Kompetenzen. Zum einen realisiert durch den intensiven Austausch mit einer/m MigrantIn, aber auch unterstützt durch einen interkulturellen Workshop für alle Beteiligten. Im zweiten Baustein

⁵⁵ Das Projekt Mentoring für MigrantInnen ist Teil der EQUAL – Entwicklungspartnerschaft Interkulturelles Kompetenzzentrum – IKK.

Workshops und Seminare werden die Beteiligten mit Theorien und erforderlichen Inhalten in ihren Entwicklungsprozessen unterstützt. Den dritten Baustein stellt das Gruppenprojekt der Mentees dar. Hier bringen sie ihre vorhandenen und neu erworbenen Kompetenzen ein. Es ermöglicht ihnen sich zu erproben, Kontakte zu knüpfen, sich zu zeigen und zu positionieren. Die Ergebnisse aus den Evaluationen verdeutlichen einen gegenseitigen Qualifizierungs- und Entwicklungsprozess von Mentees und MentorInnen. Das zentralste Evaluationsergebnis für die Mentees ist der Anstieg ihrer Selbstsicherheit und des weiteren eine Verbesserung der jeweiligen beruflichen Fähigkeiten und die bessere Orientierung der Migranten im Unternehmen. Die Mentees bekommen im Mentoring einen Einblick in teilweise für sie unklare Strukturen, erfahren wer und wie Entscheidungsprozesse getroffen werden und lernen Menschen im Unternehmen kennen. Der Prozess der gegenseitigen Qualifizierung verdeutlicht sich am eindrucksvollsten in den Ergebnissen der MentorInnen. Durch die Entwicklung interkultureller Kompetenzen verbessern sich ihre Beratungs- und Führungskompetenzen. Zudem nehmen sie bei sich eine höhere Kompetenz im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen wahr und durch einen intensiven Austausch mit eine/r/m MigrantIn erhöht sich auch ihr Verständnis für Lebensumstände von Kollegen mit einem Migrationshintergrund. Die Entwicklungsprozesse im Mentoringprogramm bleiben nicht im Vakuum der Mentoringgruppe, sondern werden von den Teilnehmenden aktiv in ihrer Multiplikatorenrolle ins Unternehmen und auch darüber hinaus transportiert.



Stadt Osnabrück
Fachbereich Personal und Organisation
Karin Detert
Tel.: 0541 / 323 4141
Email: detert.karin@osnabrueck.de
Internet: <http://www.equal-osnabrueck.de>

5.3.2 Coaching

Im Unterscheid zum Mentoring gibt es im Coachingprozess (ähnlich wie beim Sport) klare Zielvereinbarungen und Absprachen, festgelegte Trainingseinheiten und Handlungshilfen. Die Beispiele in diesem Abschnitt zeigen, dass Coaching-Modelle für die Begleitung der Zielgruppe „MigrantInnen“ in und während einer Berufsausübung wirkungsvoll sind und die Voraussetzungen, die die Zielgruppe mitbringt, adäquat beachten können.

Die Coachingstelle an der VHS Regen begleitet ihre Kunden beispielsweise durch Einzel-Coaching und die VHS Passau betont die Wichtigkeit der individuellen Betreuung von MigrantInnen während der ersten Arbeitsphase; beide sind in der EP „Brücken zur Arbeit“ in Ostbayern aktiv. Und ein Teilprojekt der EP openIT entwickelt ein umfassendes Coachingkonzept zur Begleitung in die IT-Branche.

Beispiel 16:**Die Coachingstelle Regen bietet Einzel-Coaching für Benachteiligte am Arbeitsmarkt⁵⁶**

Bei der Zielsetzung der Coachingstelle Regen in der Migrationsarbeit werden die Teilnehmer bis 2004 vom Sozialamt und seit Januar 2005 mit Bildungsgutschein in das Gewerbliche Bildungszentrum in Zwiesel zugewiesen, um handwerkliche Grundkenntnisse zu erwerben. Eine Qualifizierung erstreckt sich über 9 Monate (6 Monate Qualifizierung im Bildungszentrum, 3 Monate Praktikum auf dem ersten Arbeitsmarkt) und beinhaltet ein Programm, in dem Fertigkeiten und Kenntnisse für Holz oder Metall erworben werden. Besonders wichtig ist für die Teilnehmer mit Migrationshintergrund der begleitende Sprachunterricht, um die Eingliederungschancen zu verbessern. Die Erfahrungen zeigten, dass man durch die begleitende Phase den Teilnehmern Unsicherheiten nimmt, ihnen durch eine gute handwerkliche Qualifikation Selbstbewusstsein zurückgibt und in den Betrieben durch gegenseitiges Kennenlernen Vorurteile abbauen konnte. Der Zeitrahmen und die Dauer eines Coaching hängen von den individuellen Anlässen und Zielsetzungen sowie der Person des jeweiligen Klienten ab. Ein Coaching von ca. 10 Sitzungen hat sich bewährt, aber auch kürzere Coaching-Kontakte können sehr effektiv sein. Ein Coaching, das länger dauert, birgt die Gefahr der Abhängigkeit und entspricht auch nicht dem Coaching-Prinzip der zeitlichen Begrenzung und der Hilfe zur Selbsthilfe. Wichtig ist, dass der Klient unter Berücksichtigung seines Zeitbudgets den zeitlichen Rahmen des Coaching festlegt.

Coaching im beruflichen Bereich ist nicht mit Berufsberatung zu verwechseln. Coaching bearbeitet die Persönlichkeit, das Verhalten, die Darstellung oder auch die Einstellung des Menschen. D. h. der Coach befasst sich hauptsächlich mit dem Wechsel und Übergang zu neuen Formen der Persönlichkeitsentwicklung. Der Coach begleitet die Persönlichkeit auf ihrem Weg in eine neue Ordnung. Die Coachingsitzung bzw. der Coachingkontakt selbst sollten mindestens so lange dauern, bis der Kunde/Klient in der Lage ist, die nächsten Schritte erfolgreich umzusetzen. Bei der Länge der Sitzung ist darauf zu achten, dass der Kunde bis zum Ende der Sitzung bzw. des Kontaktes mit seiner vollen (ungeteilten) Aufmerksamkeit teilnehmen kann. Je nach Thematik und Lerntempo des Klienten kann und sollte zwischen den Sitzungen ein längerer Zeitraum liegen, damit der Kunde/Klient die anvisierten Ziele realisieren kann. Schließlich soll der Klient die Impulse aus dem Coaching in seinem Berufsalltag erproben. Nach längeren Transferphasen wird die nächste Sitzung länger sein. Im Regelfall umfasst eine Coaching-Sitzung zwischen 50 Minuten und 2 Stunden; es ist allerdings auch ein Intensivcoaching über mehrere Tage denkbar. Kurzkontakte (etwa über das Telefon) machen Sinn, wenn dabei neue Erkenntnisse für die Umsetzung gewonnen werden. Prinzipiell gilt, dass man die Rhythmik der Termine und die Dauer der einzelnen Sitzungen an den Lernstil des Klienten anpassen sollte.

⁵⁶ Die „Coachingstelle Regen“ ist ein Teilprojekt in der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft "Brücken zur Arbeit"/Equal-Ostbayern. In dieser Entwicklungspartnerschaft haben auch die vhs Passau und die vhs Freyung eine Coachingstelle zur beruflichen Eingliederung Arbeitsloser eingerichtet.



Coachingstelle Regen – Telecenter Regen GmbH

Marion Raster

Tel.: 09921 / 950411

Email: telecenter@telecenter-regen.de

Internet: <http://www.telezentrum.net/equal/>

Beispiel 17:

Individuelle Berufswegeplanung und Begleitung: Die Beratungsstelle für Aussiedler und Ausländer der VHS Passau

Aussiedler und Ausländer stehen vor vielen Problemen, wenn sie nach Deutschland kommen. Sie müssen sich meist von ihren Familien trennen, verstehen unsere Sprache nicht und haben keine Erfahrung im Umgang mit Behörden und Bürokratie. Das größte Problem sind die für den deutschen Arbeitsmarkt oft inadäquaten Qualifikationen der Migranten - für einen Berufseinstieg fehlen die Voraussetzungen, da sie in ihrem Land teilweise völlig andere Berufe erlernt haben. Hier setzt die Beratungsstelle an: Unsere Aufgabe ist es, die Beschäftigungsfähigkeit der Migranten zu fördern. Durch individuelle Beratung sollen die persönlichen Lebensumstände geklärt und berufliche Perspektiven aufgezeigt werden. Gemeinsam mit den Klienten werden Zielvereinbarungen hinsichtlich der beruflichen Qualifizierung und Integration formuliert. Auf dem Weg zum individuellen Ziel unterstützt die Beratungsstelle ihre Klienten bei der Suche nach einer Kinderbetreuung während eines Deutschkurses der Mutter ebenso wie durch gemeinsame Behördengänge (z.B. Arbeits- oder Jugendamt).

Wichtig ist, dass Wünsche, Stärken und Schwächen des Klienten im konstruktiven Dialog erarbeitet werden, was viel Zeit und Engagement erfordert. Nur diese individuelle und konkrete Schritt-für-Schritt-Planung und –Begleitung motiviert die Klienten in schwierigen Phasen und gewährleistet Integrationserfolge. Ein zentraler Punkt ist auch die konkrete Unterstützung der Klienten bei schriftlichen Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen. Im Büro können die Klienten im Internet auch selbst nach freien Stellen suchen.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass insbesondere die dreimonatige Nachbetreuungsphase nach Stellenantritt eines Klienten die Nachhaltigkeit unserer Beratung sichert: Problemen im neuen Arbeitsumfeld kann durch den proaktiven Dialog vorgebeugt werden, da die Klienten Rückhalt bekommen und von einem bereits vertrauten Berater weiter motiviert werden. Es ist sehr viel Betreuungs- und Beratungsarbeit zu leisten. Es sind viele Gespräche nötig, um den Personen das Gefühl zu vermitteln, dass sie auch in Deutschland wichtig sind und etwas zum Arbeitsleben beitragen können. Die Erfahrungen des Trägers zeigen, dass es wichtig ist, dorthin zu gehen, wo dieser Personenkreis sich aufhält (Deutschkurse, Wohnheime, Übergangswohnheime etc.).

Das Angebot der Beratungsstelle muss sehr niedrigschwellig sein. Die meisten Personen kommen durch Mundpropaganda.



VHS Passau
Tanja Seidl
Coachingstelle
Tel.: 0851 / 9598030
Email: seidl@vhs-passau.de
Internet: <http://www.vhs-passau.de>

Beispiel 18:

Kompetenzerfassung und Coaching – In der EP openIT werden MigranInnen auf dem Weg in die IT-Branche professionell begleitet

Im Projekt OpenIT wurden für TeilnehmerInnen an einer Umschulung zum Fachinformatiker (zur Fachinformatikerin) sowie für bereits ausgebildete IT-Fachleute Coachings zur Vorbereitung auf eine gezielte Bewerbung durchgeführt. Im Coaching geht es um individuelle Beratung und Begleitung zur Verwirklichung von Zukunftsvorstellungen des Klienten/der Klientin. Coaching ist ein von partnerschaftlicher Haltung geleiteter Entwicklungsprozess, an dem Klient/in und Coach zusammenarbeiten. Coaching soll auf die Suche einer Arbeitsstelle/eines Praktikums vorbereiten und die Teilnehmenden zum Selbstmarketing befähigen, um dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Coaching geht vom Stärkenprofil des/der Einzelnen aus und soll die in der Biografie enthaltenen Erfahrungen als Ressourcen begreifen, es soll zum selbstverantwortlichen Vorgehen bei der Gestaltung der beruflichen Zukunft befähigen. Insofern ist Coaching auch ein Beitrag zum Empowerment. Coaching soll die bisher inne gehaltenen Berufsrollen der Teilnehmenden aus verschiedenen Perspektiven reflektieren, es soll Widerstände des persönlichen und kulturellen Umfeldes sichtbar machen und bearbeiten. Coaching soll das Potenzial des/der Einzelnen entdecken, widerspiegeln und entwickeln.. Es geht darum, Bewusstheit zu schaffen für sich selbst, für die eigene Situation, für die eigenen Grenzen oder selbst geschaffenen mentalen Begrenzungen. Gleichzeitig geht es darum, die Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Coaching kann unter vier Augen stattfinden oder in einer Kleingruppe, deren Mitglieder sich in einer vergleichbaren Situation befinden.

Inhalte des Coachings und Instrumente:

- Profiling
- persönliche Zielfindung
- Internetrecherche
- gezielte Arbeitsplatzsuche durch Abgleich von Profil und Stellenangeboten
- „Mein persönliches Integrationsprojekt“

Wichtigstes Instrument des Coachings im Projekt OpenIT ist die Erstellung des persönlichen Qualifikationsprofils, das im Interview zwischen Coach und Coachingteilnehmer/in erarbeitet wird und auf der Analyse der beruflichen Erfahrung basiert. Es kommt hier auf Erfahrungen in der Berufsbiografie, nicht auf Abschlüsse oder Zertifikate an. Ein weiteres Instrument, die „Portfolio-Methode“, wurde von den italienischen Partnern des Projekts OpenIT übernommen - ein umfangreicher Leitfaden, der stärker als das OpenIT-Profil auch persönliche biografische Erfahrungen berücksichtigt.



Kontext Organisationsberatung GmbH
Projekt OpenIT
Elisabeth Becker- Töpfer
Tel.: 0211 / 9347860
Email: info@kontext-orga.de
Internet: <http://www.kontext-orga.de>

5.4 Wege in die Arbeit

Mit Hartz soll alles anders werden: Abweichend von der bisherigen Praxis wird zeitnah zur Arbeitslosenmeldung eine Chanceneinschätzung durchgeführt. So heißt es im § 6 SGB III: „Spätestens nach der Arbeitslosmeldung sind die für die Vermittlung erforderlichen Merkmale des Arbeitslosen, seine beruflichen Fähigkeiten und seine Eignung festzustellen.“

Was aber dann? Bei fünf Millionen Arbeitslosen kann eine Vermittlung in Arbeit schon rein rechnerisch nicht in jedem Fall gelingen. Einen garantierten Weg in die Arbeit gibt es folglich nicht. Dies gilt besonders für die so genannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Dazu werden in Deutschland vor allem Langzeitarbeitslose, gesundheitlich Beeinträchtigte und Behinderte, ältere Arbeitslose und Migrantinnen und Migranten gezählt.

Diese sogenannten „Problemgruppen“ haben aber jeweils besondere Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche und bedürfen jeweils besonderer Anstrengungen bei der Vermittlung in Arbeit. Die Modellprojekte, die wir im Folgenden vorstellen, wollen dazu Wege aufzeigen. Dabei werden verschiedene Methoden angewandt: Das erste Beispiel aus Braunschweig zeigt einen Weg, wie Personen mit Migrationshintergrund über ein internetgestütztes Bewerbungsprogramm in Praktika, Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse vermittelt werden können. Beim zweiten Beispiel aus Bremen geht es um die gezielte Vermittlung von MigrantInnen in den öffentlichen Dienst. Das dritte Beispiel aus Thüringen nutzt das Arbeitsmarktinstrument der „Job Rotation“ zur beruflichen Integration von Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern.

Beispiel 19:

Das internetgestützte Bewerbungsprogramm SIMBA-Joblöwe hilft arbeitslosen MigrantInnen bei der Arbeitssuche und Unternehmen bei der Personalauswahl.⁵⁷

Der Simba-Joblöwe ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument für arbeitssuchende Personen mit Migrationshintergrund und dient der Erleichterung des Zugangs bzw. der Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt. Kernbestandteile dieses internetgestützten Bewerbungsprogramms sind die ausgewogenen Beratungsleistungen (mehrsprachig: z.B.: Deutsch-Englisch-Russisch-Türkisch) und das Beruf coaching.

Im Rahmen einer kostenlosen Erstberatung werden die berufsbezogenen Daten in einem Bewerber/-innenprofil zusammengefasst. Auf Wunsch der arbeitssuchenden Person kann dann dieses Profil ohne die Nennung persönlicher Daten ins Netz gestellt werden.

Der Joblöwe arbeitet einzelfallorientiert und passgenau. Je nach individuellen Voraussetzungen werden die folgenden Schritte eingeleitet:

⁵⁷ Die VHS Braunschweig ist Kooperationspartner von „reson“ - Regionale Entwicklungsagentur für Südostniedersachsen e.V. und Teilprojekt der EP SIMBA, die den „Joblöwen“ entwickelt hat.

- ein individuelles Berufscoaching mit Praktikum
- die Vermittlung in eine passende Berufsintegrationsmaßnahme
- die Weiterleitung an kooperierende Beratungseinrichtungen

Für die Betriebe ist der Joblöwe ein kostenloses Personalserviceangebot. Interessierte Firmen erhalten auf Wunsch einen Nutzungscode und somit Zugang zu den anonymen Profilen. Sollte ein/e geeignete/r Mitarbeiter/-in gefunden worden sein, wird die VHS Braunschweig GmbH beauftragt, den Kontakt zwischen Arbeitnehmer und Praktikums- bzw. Arbeitgeber zu organisieren.

Im Interesse einer gewünschten Personalauswahl und erfolgreichen Arbeitsmarktintegration wird dann ein zielführendes Praktikum mit berufsfachbezogenen und/oder allgemeinen Qualifizierungsanteilen organisiert und gecoacht.

Durch diese kontrollierte Vorgehensweise wird die individuelle Betreuung sichergestellt. Darüber hinaus werden die Daten vor Missbrauch geschützt.

Das Servicepaket www.jobloewe.de hat dazu geführt, dass in einem Zeitraum von 15 Monaten ca. 60 Personen einen geeigneten Praktikumsplatz gefunden haben, wovon inzwischen 25 in Ausbildung und Arbeit vermittelt wurden.



VHS Braunschweig GmbH

Peter Lorenzen

Tel.: 05 31 / 2 43 46 17

Email: lorenzen@vhs-braunschweig.de

Internet: <http://jobloewe.de>; <http://www.vhs-braunschweig.de>

Beispiel 20:

Eine Beratungsstelle des Projektes BQNplus Bremen⁵⁸ berät SchulabgängerInnen und öffnet den Weg in den öffentlichen Dienst.

Die Beratungsstelle bedient einen klassischen Beratungsansatz: „Zwischen Schule und Beruf“. Von der Initiierung von Projekten an allgemeinbildenden Schulen bis zu gezielten Beratungsangeboten in den Agenturen für Arbeit – hier setzt das Projekt an. In Unternehmen mit Migrationshintergrund werden Ausbildungsplätze akquiriert, AusbilderInnen geschult und Austauschbörsen mit Unternehmerverbänden organisiert, die in enger Kooperation mit den Kammern stattfinden.

Insbesondere in Teilbereichen des bremischen öffentlichen Dienstes finden sich gute Berufschancen für MigrantInnen: In Kooperation mit dem Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst wird verstärkt für die Berufsausbildung von jungen MigrantInnen geworben. Die Ausbildungsquote beträgt zurzeit 25% (Bundesdurchschnitt ca. 3%). Darüber hinaus findet seit

⁵⁸ BQNplus Bremen ist unter Trägerschaft der AWO Bremen seit 1997 tätig. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Zusätzliche Förderer sind die Bundesanstalt für Arbeit, bremer arbeit gmbh und der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit Jugend und Soziales.

September vergangenen Jahres ein Vorbereitungskurs für MigrantInnen statt, der zukünftige Kaufleute für Bürokommunikation für den Einstellungstest im bremischen öffentlichen Dienst vorbereitet. Bei einem positiven Testergebnis steht der Ausbildung nichts mehr im Wege.



Awo Bremen

BQNplus (Beratung, Qualifizierung, Nachwuchsförderung, Akquise, Kompetenzermittlung)

Carolina Monfort-Montero

Tel.: 04 21 / 3 37 71 73

Email: c.monfort@awo-bremen.de

Internet: <http://www.awo-bremen.de>

Beispiel 21:

Job Rotation – ein selten genutztes Arbeitsmarktinstrument. Eine EQUAL-EP aus Thüringen bringt darüber SpätaussiedlerInnen und KMU zueinander.

Das Projekt EQUAL – Jobrotation richtete sich an Spätaussiedler und an KMU in Thüringen. Die Zielgruppe der Spätaussiedler soll als Stellvertreter für die in KMU zu qualifizierenden Mitarbeiter eingesetzt werden. Bevor die Teilnehmer in den Unternehmen als Stellvertreter begannen, hatten sie beim Träger eine Schulungsmaßnahme von 3 Monaten absolviert, die ihnen notwendige Kenntnisse für ihre Integration in ein Unternehmen vermittelte. Den Spätaussiedlern wurden dabei hauptsächlich sprachliche Ausbildung sowie Landeskunde und EDV angeboten. Die Absicht dabei war, bei den Spätaussiedlern Angst bei der Bewältigung des neuen Alltags abzubauen und Selbstsicherheit im beruflichen Umfeld zu vermitteln. Es ging nicht nur um Deutsch als gesprochene Sprache, sondern darum, den Code der Gesellschaft immer besser beherrschen zu lernen. Die Balance von Sprache und Arbeitsfähigkeit musste in den meisten Fällen zuerst beharrlich hergestellt werden.

Die Stellvertretungszeit in den Betrieben brachte den Teilnehmern eine beträchtliche Steigerung ihrer sozialen und fachlichen Kompetenzen. Fast alle Geschäftsführer hoben einhellig die außerordentliche Einsatzbereitschaft und die hohe Arbeitsmoral der Spätaussiedler hervor.



Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.

EQUAL I / EP JobRotation

Kristina Nowak

Tel.: 03644 / 84 42 - 0

Email: kristina.nowak@apolda.bwtw.de

Internet: <http://www.jobrotation.de>

5.5 Qualifizierung (Orientierungskurse und Sprachförderung)

Wenn von der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten die Rede ist, dann auch meist von mangelnden fachlichen Qualifikationen und vor allem geringen oder schlechten Deutschkenntnissen sowie dem Lösungsweg „Qualifizierung“.

Tatsächlich ist „Weiterbildung“ allein aber nicht die Lösung des Problems der geringeren Erwerbsbeteiligung von Migranten. Wie wir bereits dargestellt haben scheitern viele bereits an mangelhafter Beratung und Information. Viele Personen mit Migrationshintergrund haben die Erfahrung gemacht, dass sie trotz gleicher und höherer Qualifikation schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, dass viele ihrer Fähigkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt nichts gelten, dass selbst Hochschulabschlüsse aus anderen Ländern in Deutschland nutzlos sind.

Andererseits sind auch dies die Fakten: Migrantinnen und Migranten haben im Durchschnitt schlechtere Schulabschlüsse, ihr Anteil bei den Auszubildenden im Dualen System ist ebenfalls unterdurchschnittlich, ebenso ihre Beteiligung an der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung. Es liegt daher auf der Hand, dass Qualifizierungsansätze im Rahmen des Systems der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten, also auch bei der Beratung und Information eine große Rolle spielen.

Eine besondere Form von Weiterbildung stellen Kurse dar, die zur Orientierung auf dem Aus-, Fort- und Weiterbildungsmarkt konzipiert und angeboten werden. Berufliche Orientierungskurse gehen zudem über eine Einzel- oder Gruppenberatung, die im Prinzip als Einstieg zur beruflichen Orientierung dienen kann, hinaus und können auf diesem Weg auch die Motivation zur beruflichen Qualifizierung wecken oder den Teilnehmenden unterschiedliche, ihnen verborgene Wege in den Beruf aufzeigen. Das Kursangebot der VHS Passau zeigt exemplarisch, welche Inhalte und welchen Umfang ein solcher Orientierungskurs zur Findung eines beruflichen Einstiegs in Deutschland umfassen kann.

Beispiel 22:

Berufliche Orientierung für Ausländer und Aussiedler mit ausreichenden Deutschkenntnissen und hohem Ausbildungsniveau

Der von der VHS Passau konzipierte Orientierungskurs zur beruflichen Eingliederung von Ausländern und Aussiedlern hat zum Ziel, die Berufslandschaft Deutschland kennen zu lernen, berufsbezogene Deutschkenntnisse und berufliche Grundlagen zu erwerben, berufliche Schreibenlässe korrekt zu bewältigen und sich in ansprechender und korrekter Form schriftlich, telefonisch und persönlich um Arbeitsstellen, Umschulungen und Praktika zu bewerben. In einem psychosozialen Training werden Techniken und Strategien der verbalen und nonverbalen Kommunikation, der Stressbewältigung, der Stärkung des Selbstbewusstseins erlernt und verbessert. Des Weiteren werden im Bereich der EDV Grundlagenwissen und Textverarbeitungskennnisse erworben. Der 9-monatige Kurs inklusive Praktikum richtet sich in erster Linie an Ausländer, Asylberechtigte und Aussiedler, die ein relativ hohes Ausbildungsniveau aufweisen, bereits über ausreichende

Deutschkenntnisse verfügen und entsprechende Motivation und Engagement für eine intensive Schulung mitbringen. Die einzelnen Module umfassen Berufskunde (4 Monate), Psycho-Soziales Training (1 Monat), EDV-Kurs (1 Monat) und ein betriebliches Praktikum (3 Monate). Das Praktikum findet in Betrieben statt, die der beruflichen Orientierung der Teilnehmer entsprechen. Nach dem Praktikum werden die Teilnehmer weitere drei Monate durch die Leiterin der Coachingstelle für Ausländer und Aussiedler sozialpädagogisch betreut.



Volkshochschule Passau
Barbara Brauckmann
Tel.: 0851 / 95980-21
Email: brauck@vhs-passau.de
Internet: <http://www.vhs-passau.de>

Im Folgenden stellen wir aus der Fülle von Qualifizierungsprojekten einige heraus von denen wir annehmen, dass sie für unser Thema der beruflichen Information und Beratung besonders interessante Ansätze beinhalten. Dazu gehören Projekte, die berufliche Orientierung mit Sprachförderung verbinden, Qualifizierungsprojekte mit explizit *berufspraktischer* Sprachförderung sowie innovative Ansätze im Bereich der fachlichen Qualifizierung – denen implizit eine Informationsfunktion zugeschrieben werden – zugeschnitten auf die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten.

5.5.1 Berufliche Orientierung und Sprachförderung

Nicht erst seit diesem Jahrhundert werden Projektansätze entwickelt, die berufliche Orientierung mit Sprachförderung verknüpfen, jedoch hat die GI EQUAL erweiterte Konzepte hervorgebracht, die unseres Erachtens gewinnbringend sind, denn in solchen Prozessen können sowohl Informationslücken bezüglich des beruflichen Einstiegs und/ oder der beruflichen Fort- und Weiterbildung als auch sprachliche Defizite gleichzeitig angegangen werden. Nicht zuletzt scheitern viele Arbeitssuchende oftmals an ihren ungünstigen Deutschkenntnissen und weniger an ihren mangelnden Kompetenzen.

Solche Kurse oder Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Sprachförderung für Erwachsene mit Migrationshintergrund haben eine unterschiedliche Dauer und können daher von ihrem Ergebnis her kaum miteinander verglichen werden.

Beispiel 23:**„Auf dem Weg in den Beruf“ - Ein 1-jähriger Integrationskurs mit berufspraktischer Orientierung⁵⁹ kompensiert nicht nur berufspraktische Lücken**

Das Konzept dieses Kurses (D-Kurs) ist eine Ergänzung und Vertiefung der bisherigen Deutschkurse und stellt speziell die berufliche Integration in den Vordergrund. „Deutsch“ als Sprache bleibt jedoch weiterhin als grundlegender Baustein erhalten. Ziel ist die Vorbereitung der arbeitslosen Teilnehmer/innen auf die Erwerbstätigkeit am 1. Arbeitsmarkt. Der Kurs wurde für Ausländer und Migranten konzipiert, die bereits in anderen „EQUAL-Runway-Projekten“ entweder den Fortgeschrittenen-Kurs abgeschlossen oder gleichwertige Sprachkenntnisse haben und die motiviert sind, einen Beruf zu ergreifen und Bereitschaft zur selbstverantwortlichen Mitarbeit zeigen.

Das Kolping- Bildungszentrum Riedlingen führt den „D“- Kurs in 3 Modulen (je132 UE/Unterrichtseinheiten; 3 Tage/Woche) durch. Die einzelnen Module bauen in den Lehrinhalten und Trainingseinheiten (z.B. praktische Orientierung) aufeinander auf. Trotzdem ist ein Quereinstieg nach später beendetem Deutsch-Kurs möglich. Die Einzelbetreuung, das Erstellen eines individuellen Förderplans, ist durch einen Casemanager sicher gestellt.

Grundlage für den Unterricht ist das Lernen nach dem ganzheitlichen Prinzip und *Learning by Doing*, Besuche auch außerhalb des Klassenzimmers (Bank, Gericht, Betriebe) und Vorträge von außen (ICH-AG, Sozialversicherung) sind wichtiger Bestandteil des Unterrichts.

Der Rahmenlehrplan umfasst folgende Lerninhalte: Deutsch, eigener Haushaltsplan, Berufskunde, Bewerbungstraining, Schlüsselqualifikationen, Alltagsbewältigung, Selbst- und Fremdwahrnehmung, Stärken und Schwächen, Schlüsselqualifikationen, berufliche Wünsche und (Lebens-) Ziele. Weitere Inhalte sind Gesprächsrunden zu Konflikten und Selbsterfahrung, Sucht und Hilfsmöglichkeiten, Arbeitslosigkeit sowie Vermittlung von EDV-Grundlagen.



Landratsamt Sigmaringen

EP Runway

Gerhard Hoffmann

Tel.: 07571 / 102 0

Email: equal@LRASIG.de

Internet: <http://www.landratsamt-sigmaringen.de/runway>

⁵⁹ Die Entwicklung dieses Kurses wurde im Rahmen der EQUAL-EP „Runway“ in der 1. Förderrunde aus Mitteln des ESF gefördert.

Beispiel 24: Berufliche Orientierung und Beratung von Aussiedlern⁶⁰

Diese Vollzeitmaßnahme der VHS Selb mit insgesamt 35 Wochenstunden umfasst neben Sozialkunde (123 UE), Berufsdeutsch (120 UE) und Deutsch Intensiv (36 UE). Ein wichtiger Bestandteil des Kurses ist die Berufliche Orientierung (72 UE) und beinhaltet neben einem Bewerbungstraining (persönliche Vorstellung, Sprechübungen im Rollenspiel) das Erstellen eines Lebenslaufes und grundsätzliche Informationen zum Arbeitsalltag in Deutschland. Eine EDV-Grundschulung (55 UE) soll die Teilnehmer mit ausreichenden Sprachkenntnissen in die Arbeit mit dem PC einführen. Während des gesamten Kurses steht den Teilnehmern eine sozialpädagogische Betreuung zur Verfügung: Hilfestellung beim Ausfüllen von Anträgen, vor allem beim Schriftverkehr mit der Sozialhilfeverwaltung, bei Anträgen auf Anerkennung von Schul- und Berufsausbildung, bei der Wohnraumsuche, bei familiären Problemen der Teilnehmer etc. Bei der Zusammensetzung des Kurses wird darauf geachtet, die Familienverhältnisse zu berücksichtigen. Dies ist wichtig, um eine annähernd gleiche sprachliche, wie auch soziale Entwicklung in den Familien zu gewährleisten und die familiäre Stabilität zu erhöhen.

Ein zentrales Element dieses Angebot sind zwei Betriebspraktika à 6 Wochen, die intensiv vorbereitet werden. Während der Praktika war eine Betreuung gewährleistet. Ebenso wurden die Übernahmemöglichkeiten durch den Betrieb im Anschluss an das Praktikum oder zu einem späteren Zeitpunkt erörtert. Sollte eine Übernahme aus wirtschaftlichen Gründen leider nicht in Betracht kommen, auch wenn der Betrieb mit dem Praktikanten sehr zufrieden war, wurde vereinbart, dass der Betrieb dem Praktikanten ein Praktikumszeugnis ausstellt, um ihn dadurch bei der weiteren Arbeitssuche zu unterstützen.

Insgesamt zeigen die Erfahrungen, dass nach Kursende allen Teilnehmern ein Überblick über die derzeitige wirtschaftliche Lage in der Region vermittelt werden konnte. Die zwei sechswöchigen Praktika haben den Teilnehmern geholfen, eigene Fähigkeiten bezüglich ihrer Ausbildung, Arbeits Erfahrung und Sprachkenntnissen besser einschätzen zu können. Die Betriebspraktika vermittelten den Teilnehmern einen Eindruck von Arbeitsabläufen in Betrieben, der es ihnen leichter machen wird, sich in Zukunft auf Anforderungen einzustellen und ein Arbeitsverhältnis auf Probe dauerhaft zu sichern. Mit einer am Kursende überarbeiteten und aktualisierten Bewerbungsmappe sind alle in der Lage, sich jederzeit um einen Arbeitsplatz zu bemühen.



Volkshochschule der Stadt Selb
TP BOBE
Michaela Hermannsdörfer
Tel.: 09287 / 760120
Email: m.hermannsdoerfer@vhs-selb.de
Internet: <http://www.vhs-selb.de/>

⁶⁰ „Berufliche Orientierung, Beratung von Aussiedlern“ (BOBE) ist ein Teilprojekt der EQUAL-EP MOVE und wurde in der 1. Förderphase der GI gefördert.

Beispiel 25:**„Integration Chemnitz“ will besseren Zugang Benachteiligter zum ostdeutschen Arbeitsmarkt unter erschwerten Bedingungen erreichen**

Für die Entwicklungspartnerschaft „Integration besonders benachteiligter Zielgruppen in den Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung von Ausländern, Spätaussiedlern sowie Behinderten“ ergibt sich die eindeutige Zielstellung, Arbeitslosigkeit zu vermindern, bzw. zu verhindern, Humanressourcen zu entwickeln, lebenslanges Lernen zu initiieren und die berufliche und soziale Integration besonders zu fördern. Die Teilnehmer mit Migrationshintergrund haben in der Regel erhebliche Defizite im Gebrauch der deutschen Sprache. Daraus erwuchs die Erkenntnis, eine intensive Sprachausbildung anzubieten. Parallel oder integriert sind spezifische Trainings- bzw. Qualifizierungsmodule angeschlossen.

Inhalt und Dauer der Bildung und Qualifizierung orientieren sich an dem individuell zugeschnittenen Berufswegeplan, für dessen Erarbeitung eine personenbezogene Kompetenzanalyse die Grundlage bildet. Die Projektteilnehmer werden qualifiziert, trainiert, durchlaufen fachpädagogisch begleitete Profiling-Module und werden in Integrationsabteilungen sowie speziellen Werkstätten personenbezogen auf den Arbeitsmarkt vorbereitet.

Der Inhalt der Tätigkeit der EP und ihrer Teilprojekte wird geprägt durch eine komplexe Zusammenarbeit von Betroffenen (Empowerment-Potenziale), sozialen Netzwerken, Arbeitgebern, Gewerkschaften, Politikern und anderen gesellschaftlichen Kräften, um präventive wie auch kurative Handlungsansätze bei der erforderlichen Sensibilisierung gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus und einer zukünftigen Vermeidung von Ungleichbehandlung im gesellschaftlichen Leben wie im Arbeitsmarkt zu definieren. Mit Schulungsveranstaltungen, Workshops, Seminaren und anderen Sensibilisierungsveranstaltungen haben die Projektträger die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) auf die Übernahme besonders benachteiligter Personen vorbereitet. Diese Unternehmen sind im Endeffekt der entscheidende Punkt bei der Realisierung der Zielstellung.

Leider wurden die angestrebten Vermittlungen in KMU auf Grund der gegenwärtigen Wirtschaftssituation nicht erreicht. Die besten Ergebnisse wurden in dem Teilprojekt erzielt, welches die Teilnehmer in Absprache und unter Mitwirkung der späteren Arbeitgeber für bestimmte Arbeitsplätze in der eigenen Integrationsabteilung qualifiziert hat.



F + U Gemeinnützige Bildungseinrichtung für Rehabilitation Sachsen GmbH

Frank Müller

Tel.: 0371 / 6660134

Email: fgchemnitz@aol.com

Internet: <http://www.equal-integration-chemnitz.de>

Beispiel 26:**Sprachtrainingsmodule als Personalentwicklung - Deutschsprachkurse mit und für Unternehmen⁶¹**

Dieses Modellprojekt wurde für Unternehmen in Werdohl im Märkischen Kreis entwickelt. Werdohl hat einen Ausländeranteil von über 22%; die Beschäftigung von Migranten hat hier eine lange Tradition. Die Wirtschaftsstruktur wird durch kleine und mittlere Betriebe vorrangig der metallverarbeitenden Industrie bestimmt. Um MitarbeiterInnen eines Unternehmens, die einen wichtigen Teil zu dessen Erfolg beitragen, bessere Zugangsmöglichkeiten zum firmeninternen Dialog ermöglichen, werden gemeinsam mit den Unternehmen entwickelte und durchgeführte Deutsch-Sprach-Trainingsmodule angeboten. In Interaktion mit Migrantinnen und Migranten sind die Kursinhalte modifizierbar.

An den Sprachtrainings in den Unternehmen zeigen eher Industriebetriebe Interesse, während Handwerksbetriebe ihre MitarbeiterInnen eher zu Sprachtrainings in unserer Einrichtung vorschlagen.

In Gesprächen mit Personalverantwortlichen und Personalentwicklern zeigt sich, dass in Unternehmen häufig Sprachkenntnisse mit der Fähigkeit zur Benutzung also Kommunikationsfähigkeit verwechselt werden. Aus diesem Grunde wurden für interessierte Unternehmen Aufbauworkshops entwickelt, die MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, die Führungsaufgaben übernehmen sollen, schulen. In diesen Workshops nimmt das Kommunikationstraining einen hohen Stellenwert ein. Neben der Sensibilisierung der Sprachnutzung, intensivem Training der sozialen Kompetenzen liegt der Schwerpunkt im Konflikttraining. Das Lernziel ist das Vermögen, Ideen zur Lebensgestaltung im Firmenalltag kommunizieren zu können.



integrative Sozialarbeit iserlohn (isi) e.V.
Ingrid Schumacher-Lojak
Tel.: 02371 / 24 78 1
Email: ingrid.schumacher.isi@gmx.de

⁶¹ Die Sprachtrainingsmodule sind als Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft Equal + - Integrationsverbund in Südwestfalen gGmbH entwickelt und umgesetzt worden.

5.5.2 Berufspraktische Sprachförderung

Die unter diesem Aspekt vorgestellten Projektansätze stellen sich der Aufgabe, berufspraktische Sprachdefizite Erwerbsfähiger und Erwerbstätiger mit Migrationshintergrund zu beheben. Warum ist dieser Abschnitt in einer Betrachtung zu Informations- und Beratungsansätzen von Bedeutung?

Insgesamt tragen solche Maßnahmen dazu bei, die Erwerbs- und Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Es lässt sich zeigen, dass dieser Personenkreis sehr wohl auch über im ersten Arbeitsmarkt benötigte Fähig- und Fertigkeiten verfügt und darüber hinaus zur Weiterbildung durchaus motiviert werden kann, wenn man sie nur für die „richtigen“ Weiterbildungen vorsieht. Dies muss in einer „guten“ berufsbezogenen Bildungsberatung erkannt werden, damit der Kunde nicht in „irgendeine“ Maßnahme vermittelt wird. Wird früh genug erkannt, welche Kompetenzen die Person hat, kann passgenauer beraten, qualifiziert und vermittelt werden und der Beratende kann seine wirklichen Informations- und Wissenslücken frühzeitig schließen, um eine adäquate Beschäftigung im 1. Arbeitsmarkt zu erhalten.

Es gibt Fachsprachenkonzepte wie beispielsweise das der VHS Bremerhaven, die innerhalb der Maßnahme im Rahmen von Binnendifferenzierung allgemeinsprachliche und fachsprachliche Kompetenzen vermittelt. Der Kurs fokussiert im fachsprachlichen Bereich das Erlernen und Erklären des notwendigen Fachvokabulars des Gaststättengewerbes, das größtenteils französisch und somit zusätzlich Übersetzungsbedürftig ist.⁶²

Beispiel 27:

Qualifizierungsbegleitende Maßnahmen in der Region. Das Projekt MiQ - Migrantinnen- und Migranten – Qualifizierung⁶³

Die Zielgruppe des Projekts MiQ sind Migrantinnen und Migranten in Umschulungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit sowie in Qualifizierungsmaßnahmen des Fachbereichs Arbeit und Soziales des Kreises Unna. Es sind Menschen, deren Ausbildung in ihrem Herkunftsland bei uns nicht oder nicht adäquat anerkannt wird. Folglich bleiben sie von einer Arbeitsaufnahme in ihrem früheren Arbeitsfeld in Deutschland ausgeschlossen. Aber auch Menschen ohne Ausbildung in ihrem Herkunftsland, sehr wohl aber mit Berufserfahrung, sogenannte "Geringqualifizierte". Die Bildungsvoraussetzungen sind somit unterschiedlich, also Lernerfahrene bis hin zu Lernungeübten.

Gemeinsam ist ihnen, dass sie in Deutschland arbeiten möchten, dass sie die deutsche Fachsprache des jeweiligen Berufsfeldes kaum oder unzureichend verstehen und sprechen, dass sie keine oder unzureichende Kenntnisse des deutschen Arbeitsmarktes haben und dass sie nicht wissen, wie sie sich erfolgreich um eine Arbeitsstelle bewerben können. Die Inhalte der mobilen berufsbezogenen Sprachförderung richten sich nach dem Bedarf der Teilnehmer und dem Ziel der jeweili-

⁶² Der Kurs wurde von der VHS Bremerhaven im Rahmen der EQUAL I / HB 1-Entwicklungspartnerschaft "Deutsch für die Gastronomie" entwickelt. Ansprechpartnerin: Jutta Gonsior, Tel.: 0471/590-4780, jgonsior@vhs-bremerhaven.de, <http://www.vhs-bremerhaven.de>.

⁶³ MiQ ist ein Teilprojekt der EP AMiKU – Neue Wege in den Arbeitsmarkt im Kreis Unna.

gen Maßnahme. Das Angebot umfasst Kommunikationstraining, fachsprachliche Grundlagen, Umgang mit Fachtexten, Geschäftsbriefe und Lernmethoden. Durch die zusätzliche Sprachförderung bauen die Teilnehmer zugleich Sprachdefizite und Sprechängste ab. Mobile berufsbezogene Sprachförderung wird vor Ort in den Räumen der Bildungseinrichtung durchgeführt. Deshalb ist das Interesse der Teilnehmer und der unterschiedlichen Bildungseinrichtungen an der zusätzlichen Sprachförderung besonders groß. Die Durchführung erfolgt in Form des Kleingruppenunterrichts mit 2 - 6 Teilnehmern entweder während der Unterrichtszeit - im Unterricht als unterstützende Zweitlehrkraft - parallel zum Unterricht in einem separaten Raum oder außerhalb der regulären Unterrichtszeit.

Die Zahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden (2-4 je Gruppe), die Unterrichtszeit und die Unterrichtsinhalte werden mit den Teilnehmern und dem Maßnahmeträger abgesprochen. Während der Betriebspraktika werden Praktikumsbesuche angeboten. Sie dienen sowohl der Sprachstandsermittlung der Teilnehmer als auch der Ermittlung der besonderen sprachlichen Anforderungen und Erwartungen im jeweiligen Arbeitsfeld seitens der Kollegen und Vorgesetzten. Mobile berufsbezogene Sprachförderung bietet Vorteile für die Teilnehmer und die Bildungseinrichtungen. Für Teilnehmer gibt es keine zusätzlichen Wege(-zeiten), es entstehen keine zusätzlichen Kosten, ihr Sprachförderungs-Bedarf wird trägerunabhängig ermittelt und ein individueller und handlungsorientierter Fachspracherwerb vermittelt sowie ihre mündliche und schriftliche Kommunikation verbessert. Darüber hinaus baut die Förderung des eigenverantwortlichen Lernens Benachteiligungen gegenüber anderen Mitbewerbern um einen Arbeitsplatz ab und verbessert den Maßnahmeerfolg. Die Vorteile für die Bildungseinrichtungen bestehen in der Erweiterung des Maßnahmeangebotes und der Teilnehmerstruktur. Das Projektziel ist eine Qualitätsverbesserung aller Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen durch Erfolgsoptimierung der theoretisch-fachlichen Ausbildung und Betriebspraktika, um die Chancen für Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.



Werkstatt im Kreis Unna

Rotraud Meyer

Tel.: 02306 / 97 92 30

Email: r.meyer@werkstatt-im-kreis-unna.de

Internet: <http://www.amiku.de>

Beispiel 28:**„Deutsch am Arbeitsplatz“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE)⁶⁴**

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) hat im Spannungsfeld von Forschung und Praxis langjährige Erfahrung an der Schnittstelle Sprache, Weiterbildung und Migration. Seit Mitte der 90er Jahre hat es sich in nationalen und transnationalen Projekten mit Fragestellungen der berufs- und arbeitsplatzbezogenen Zweitsprachförderung beschäftigt.

Die Arbeitswelt ist einem sich ständig beschleunigenden Wandel ausgesetzt, der neue Herausforderungen auf allen betrieblichen Ebenen mit sich bringt. In einer Wissens- und Dienstleistungsökonomie wie der deutschen sind sprachliche und kommunikative Kompetenzen zentrale Elemente beruflicher Handlungskompetenz und -performanz für alle Beschäftigten geworden. Wer nicht in ausreichendem Maße über sie verfügt, ist von beruflicher, ökonomischer und sozialer Ausgrenzung bedroht bzw. hat kaum Aufstiegschancen auf dem Arbeitsmarkt. Beschäftigte nicht deutscher Muttersprache sind besonders gefährdet.

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung hat ein Konzept entwickelt, das Erkenntnisse internationaler Forschung und Praxis integriert. Die Qualität des Ansatzes basiert auf folgenden Elementen: Einbeziehung aller Akteure im Betrieb/am Arbeitsplatz, weil alle gemeinsam Verantwortung für die Verbesserung der betrieblichen Kommunikation und ihren Nutzen haben. Ausarbeitung einer umfassenden betriebsspezifischen Analyse der sprachlichen und kommunikativen Bedarfe und Bedürfnisse im System der betrieblichen Organisation. Daraus resultieren Ziele, Inhalte und Formen der jeweiligen Bildungsmaßnahmen.

Es findet eine kontinuierliche Zusammenarbeit und fortwährende Evaluation der Kurse zwischen Lernenden, Bildungsträgern und betrieblichen Verantwortlichen statt. Der ganzheitliche Ansatz fokussiert die Merkmale der Kommunikation an dem jeweiligen Arbeitsplatz und unterscheidet sich damit von den defizit-orientierten Ansätzen, welche die sozialen Faktoren und ihre Auswirkung auf die Performanz der MitarbeiterInnen ausblenden und keine strukturellen Veränderungen bzw. Verbesserungen anstoßen.

Punktuelle Beispiele zeigen, dass Programme zur Stärkung der kommunikativen Kompetenzen sich für alle Beteiligten lohnen. MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, oft zuverlässige und erfahrene Fachkräfte, verbessern durch maßgeschneiderte Kurse für „Deutsch am Arbeitsplatz“ ihre Kenntnisse und Fähigkeiten.

⁶⁴ Die DIE bietet ein theoretisches Rahmenkonzept, das vom Leonardo Projekt *Training for the Integration of Migrant and Ethnic Workers into the Labour Market and the Local Society* veröffentlicht worden ist. Das Buch auf Englisch enthält eine CD-ROM mit Materialien auf Deutsch, z.B. Leitfäden für eine organisationsbezogene Kommunikationsanalyse. Artikel und CD-ROM Materialien sind zu finden unter: <http://www.leonardo-project.com/> Deutsch am Arbeitsplatz: ein Internet-Programm mit Konzept und Materialien zur Kommunikation in der Zweitsprache Deutsch am und für den Arbeitsplatz. Diese können zur Konzipierung von Kursen und Trainings, zur Materialerstellung und zur Unterrichtsvorbereitung für die Arbeitsfelder Altenpflege und Metall verarbeitende Industrie verwendet werden. Den link finden Sie über www.die-bonn.de.

Kurse zur Verbesserung der Lese- und Schreibkompetenz helfen inländischen und ausländischen MitarbeiterInnen, neuen Anforderungen beim Verstehen und Anfertigen schriftlicher Dokumentationen gerecht zu werden.



Dott. Matilde Grünhage-Monetti
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)
Programm Lehre in der Weiterbildung
Tel.: 0228 / 3294 256
Email: gruenhage-monetti@die-bonn.de
Internet: <http://www.die-bonn.de>

Beispiel 29:

Das Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz“ in Klein- und Mittelbetrieben der Velberter Metallindustrie sorgt für bedarfsgerechtes Sprachtraining

In Velbert gibt es seit gut 12 Jahren eine funktionierende Kooperation zwischen Volkshochschule, örtlichen Klein- und Mittelbetrieben der Metallindustrie, Gewerkschaft und Arbeitsamt auf dem Gebiet der betrieblichen Weiterbildung. In der Region Velbert/Heiligenhaus sind 40 % der deutschen Schloss- und Beschlägeindustrie zu Hause. Ihre Hauptauftraggeber sind die Automobilkonzerne. Bei einigen der rund 260 mittelständischen Unternehmen liegt der Migrantenanteil bei fast 50 % und ist im Bereich der angelernten Tätigkeiten überproportional hoch.

Ziel und Zweck der erwähnten Kooperation ist zum einen, mit Hilfe arbeitsplatzbezogener Deutschkurse die Sprachfähigkeiten dieser Beschäftigtengruppe zu stärken, damit sie den sich ständig verändernden Betriebsabläufen gewachsen und flexibler einsetzbar sind, und damit die Fehlerquote sinkt und die Arbeitsplätze erhalten bleiben. Ein weiteres Ziel ist die Reintegration Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt. Die VHS Velbert/Heiligenhaus geht aktiv auf die Betriebe zu und führt selbst die Akquise durch. Sie hat ein Instrument der Sprachbedarfsanalyse entwickelt, mit dem vor Ort im Gespräch mit Betriebsleitung, Meistern, Betriebsrat und den MigrantInnen selbst die besonderen arbeitsplatzbezogenen Sprachbedarfe eines Betriebes und seiner ausländischen MitarbeiterInnen ermittelt werden können. Auf diesen Erhebungen bauen dann die Inhalte, Methoden und Ziele des Sprachunterrichts auf.

In vielen Gesprächen ist deutlich geworden, dass die Mitarbeiter daran interessiert sind, sich an betrieblichen Abläufen zu beteiligen und Verantwortung zu übernehmen. Diesem Bedürfnis wird durch Sprachkurse entsprochen.

Gefördert und erheblich mitfinanziert wurden die Weiterbildungsmaßnahmen bis vor 2 Jahren durch das Projekt „Jobrotation“ der EU und des Landes NRW. Dadurch wurde es zum einen möglich, für bisher in der Weiterbildung vernachlässigte Beschäftigtengruppen die Integration in das lebensbegleitende Lernen anzubahnen. Auf der anderen Seite eröffnete es Arbeitslosen, die während der Bildungsmaßnahme als Ersatzkräfte eingestellt und vom Arbeitsamt vergütet wurden, die Chance,

anschließend fest angestellt zu werden, was auch in einigen Fällen gelang. „Jobrotation“ gab Bildungsträgern wie den Volkshochschulen ein wirkungsvolles Instrument an die Hand, mit dem sie sich gegenüber Menschen öffnen konnten, die bisher weitgehend von der Weiterbildung ausgeschlossen waren.



VHS Velbert / Heiligenhaus

Projekt: „Deutsch am Arbeitsplatz in Klein- und Mittelbetrieben“

Hermann Flaßpöhler; Marianne Faust

Tel.: 02051 / 949618

Email: flaspoeehler@vhs-zv-vh.de

Internet: <http://www.vhs-zv-vh.de>; <http://www.good-practice.de/>

Beispiel 30:

Förderung fachsprachlicher Kompetenzen unterstützt durch Web Based Training – Die HWK Aachen setzt WBT zum Lernen von deutschsprachigem Fachvokabular ein

Das Erreichen einer kommunikativen Kompetenz kann als wichtigstes Ziel für alle diejenigen genannt werden, die in die Gesellschaft mit Erfolg integriert werden wollen. Die Eingliederung in ein berufliches Umfeld setzt zudem das Erlernen von Strategien voraus, die es ermöglichen, berufsspezifische kommunikative Situationsrollen zu erkennen und sich adäquat artikulieren zu können. Neben der allgemeinsprachlichen ist dafür auch eine an den einzelnen Berufen orientierte Fachsprachenausbildung notwendig.

Der Aufbau einer berufsspezifischen Sprachkompetenz wird durch diesen als Web based Training (WBT) konzipierten Kurs unterstützt, der an den Defiziten der allgemeinsprachlichen Kompetenz ansetzt und zur berufsspezifischen Kommunikationsfähigkeit hinführt. Zum Erreichen dieses Ziels ist insbesondere das Telelearning mit seinen didaktischen und organisatorischen Besonderheiten der Vermittlung geeignet. Es gewährleistet eine individuelle Betreuung bei unterschiedlicher Lernbiografie und differierenden beruflichen Zielsetzungen. Die multimedialen Lerneinheiten sind so konzipiert, dass sie das selbstständige und eigenverantwortliche Lernen fördern. Die tutorielle Begleitung des Telelearnings durch den Telecoach dient dabei der Lernunterstützung und fördert die Aufrechterhaltung einer sozialen Einbindung in den Kurs.

Die Teilnehmer/innen des Kurses werden zusätzlich zu dieser Betreuung während der gesamten Kursdauer vor Ort durch einen dafür besonders als Sprach-Tutor geschulten Ausbilder, Sozialpädagogen oder Deutschlehrer unterstützt. Das Erkennen allgemeinsprachlicher sowie auch fachsprachlicher Mängel gehört damit hauptsächlich zu den Aufgaben des Tutors vor Ort während der gesamten Präsenzphasen des Kurses, in denen die besonderen sprachlich-kommunikativen Probleme, bezogen auf die gewerkespezifische technische Fachsprache bzw. das berufsspezifische Vokabular und der in der Praxis üblichen Redewendungen, aufgearbeitet werden. Zur Klärung der

Schwierigkeiten bzgl. der grammatischen fachsprachlichen Besonderheiten steht den Lernenden wiederum der Telecoach als „Technisches Deutsch“-Lehrer über die vom Lernsystem gebotenen Kommunikationsmittel (E-Mail, Forum, Chat und Konferenzsystem) zur Verfügung.

Der Kurs ist so konzipiert, dass ca. die Hälfte der Lernzeit als eigenverantwortliches Lernen durch die Lerner selbstständig mit dem Lernprogramm zu absolvieren ist. Andere auf die Lernenden abgestimmte Lernarrangements sind natürlich möglich. Insgesamt besteht das Lernprogramm des Fachsprachenkurses aus 9 einzeln einsetzbaren Modulen, die sich hauptsächlich an Lernende in gewerblich-technischen Berufen richten. Die ersten drei Module befassen sich allgemein mit den Besonderheiten technischer Fachsprachen, die weiteren Module sind enger auf die Berufe im Bereich Metall, Elektro und KFZ bezogen.



Handwerkskammer Aachen
Gut Rosenberg - Online-Akademie Aachen
Bernd Wehnert
Tel.: 02407 / 9089-155 oder /-157
Email: bernd.wehnert@hwk-aachen.de
Internet: <http://www.prointecra.de>

5.5.3 Fachliche Qualifizierung

Neben der beruflichen Orientierung und sprachlichen Förderung spielt die konkrete fachliche Qualifizierung eine entscheidende Rolle bei der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt. Dabei können die „Wettbewerbsvorteile“ vieler Migrantinnen und Migranten wie Mehrsprachigkeit und bi-kulturelle Sozialisation sowohl für die Unternehmen als auch für den Karriereverlauf der Migranten gewinnbringend eingesetzt werden. Parallel dazu werden sich Qualifizierungsangebote immer mehr an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und den Branchen, die bereits heute einen Fachkräftemangel aufweisen, orientieren müssen. Die unten aufgeführten Projektansätze versuchen diesen Herausforderungen gerecht zu werden und gehen neue Wege in der Umsetzung. Während auf der einen Seite versucht wird, für hochqualifizierte MigrantInnen, die oftmals ihre im Herkunftsland erworbenen Berufsabschlüsse nicht angemessen einsetzen können, adäquate Beschäftigungsfelder wie die des länderkundlichen Außenwirtschaftsberaters zu schaffen, sollen andererseits Nischen in Wirtschaftszweigen mit z.T. akutem Fachkräftemangel wie im Handwerk, im Einzelhandel und in der Altenpflege besetzt werden, die für Zuwanderer eine realistische Beschäftigungsoption bieten (können).

Beispiel 31:**Außenwirtschaft und länderkundlicher Berater – eine berufliche Perspektive für hoch qualifizierte MigrantInnen⁶⁵**

Die Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V. (LEB) führt in ihrer Bildungsstätte in Bad Zwischenahn seit nunmehr schon fast 10 Jahren berufliche Qualifizierungsmaßnahmen für Zuwanderer durch. Immer verbunden mit Sprachunterricht und in der Regel eher niedrigschwellig angesiedelt, sind die Maßnahmen in den Arbeitsfeldern Gartenbau, Floristik und Metall.

Für die besondere Zielgruppe der höher qualifizierten MigrantInnen gab und gibt es hingegen nur wenig Angebote in der beruflichen Weiterbildung, die auf eine adäquate Berufstätigkeit vorbereiten und für die auch die Fördervoraussetzungen gegeben sind. So arbeitet der russische Ingenieur dann als Schlosserhelfer, der Ökonom aus Ägypten backt Pizza, die Zahnärztin aus Kolumbien serviert im Restaurant. Berufliche Integration im gelernten Berufsfeld findet selten statt – sie scheitert an nicht anerkannten Studien- oder Berufsabschlüssen und an fehlenden Deutschkenntnissen.

Mit ihrem Qualifizierungskonzept „Außenwirtschaft und länderkundlicher Berater“ hat die LEB auf diese unbefriedigende Situation reagiert, die für viele Zuwanderer mit großer persönlicher Not und Frustration verbunden ist. Nicht mehr die Defizite und deren Behebung standen im konzeptionellen Fokus, sondern die Kompetenzen und vielfältigen Qualifikationen, die von den hoch qualifizierten MigrantInnen mitgebracht werden: beste Kenntnisse des Herkunftslandes und seiner Strukturen, muttersprachliches Beherrschen der Landessprache, vielfältige persönliche Kontakte – und dieses in einem ausgeprägten Kontext qualifizierter beruflicher Tätigkeit.

Diese Erfahrungen und Qualifikationen, ergänzt um kaufmännisches Basiswissen, Marketing, Grundlagen im Außenhandel sowie EDV und Wirtschaftsenglisch ergeben ein Bewerberprofil, wie es in nahezu allen Unternehmen der Außenwirtschaft benötigt wird. Den Teilnehmern dieses als auch des folgenden Kurses fanden nach Abschluss zu über 70 % eine den Zielen der Maßnahme entsprechende Arbeit – auf Positionen im mittleren Management oder in der selbst gegründeten Firma.



LEB Bildungsstätte

Hans Deimann

Tel.: 0440 / 9847814

Email: h.deimann@leb.de

Internet: <http://www.leb.de>

⁶⁵ 2002 hat die LEB dieses Konzept erstmals in einer 10-monatigen beruflichen Qualifizierungsmaßnahme umgesetzt, finanziert mit Mitteln der Agentur für Arbeit und des Europäischen Sozialfonds. Aufgrund der veränderten Förderbedingungen findet z.Zt. kein neuer Kurs statt; die LEB wird aber dieses Maßnahmekonzept modifiziert in modularer Form als Angebot für höher qualifizierte MigrantInnen noch in diesem Jahr wieder starten. Die bisherigen Erfahrungen, aber auch die Anerkennung durch die Fachöffentlichkeit – das Projekt wurde mit dem Weiterbildungsinnovationspreis 2004 des BIBB ausgezeichnet – zeigen, dass der beschrittene Weg richtig ist.

Beispiel 32:**Qualifizierung von Migrantinnen für eine Beschäftigung in KMU – Die Qualifizierungen des Bildungszentrum des Handwerks in Stade bieten Frauen neue Arbeitsaussichten⁶⁶**

Eine sehr aufwändige aber notwendige Maßnahme im Vorfeld der Qualifizierung sind die Beratungen der weiterbildungsinteressierten Frauen. Es muss genauestens ermittelt werden, welchen Kenntnisstand die Teilnehmerinnen mitbringen. Insbesondere ist zu überprüfen, inwiefern die Deutschkenntnisse ausreichen, um *kaufmännische* Qualifizierungen sinnvoll anzubieten.

Dabei zeigte sich folgende Vorgehensweise als sinnvoll:

1. Aufbau eines funktionalen Netzwerkes mit Erfahrungen im Migrationsbereich, verteilt auf ein flächendeckendes Kammergebiet (Cuxhaven im Norden bis Stadtgrenze Hamburg im Süden).
2. Durchführung von Infoveranstaltungen, die sowohl Interesse am Beschäftigungsfeld „Handwerk“ aufbauen sollen als auch über die allgemeinen Angebote zu den Qualifizierungsmaßnahmen der HWK informieren. Gruppenstärken: ca. 20-30 Teilnehmerinnen.
3. Persönliche Einzelberatungen für interessierte Teilnehmerinnen, in denen die entsprechenden Voraussetzungen ermittelt werden.
4. Einstufung der Teilnehmerinnen für Qualifizierungsmaßnahmen.
5. Aufbau eines Qualifizierungsplans für die Teilnehmerinnen.

Als besonders geeignete Qualifizierungsmaßnahmen, die den Teilnehmerinnen auch das Wissen und die Fertigkeiten vermitteln, die sie für ihre berufliche Integration im Handwerkssektor benötigen, wurden folgende Maßnahmen für die Teilnehmerinnen angeboten:

- EDV-Maßnahmen (Basiswissen Word und Excel, PowerPoint und Internetkenntnisse, erweitertes Wissen, z.B. Lohn und Gehalt am PC)
- Verkaufstraining für Fachverkäuferinnen im Handwerk (Vermittlung sprachlicher Fähigkeiten mit dem Schwerpunkt: Umgang mit Kunden, Wahrnehmung von Kundenbedürfnissen und Kundenbindung mit unterstützenden Verkaufstechniken, wie z.B. AIDA)
- Büroleiterin im Handwerk für sprachlich fortgeschrittenere Migrantinnen, die im Betrieb effizienter arbeiten wollen oder, wenn sie arbeitslos sind, sich mit einer fundierten Qualifikation einen besseren Einstieg in den Arbeitsmarkt versprechen. Hier liegen die Schwerpunkte in den Bereichen, in denen KMU große Schwächen aufweisen: Rechnungswesen, Wirtschaftsrecht, Personalwesen, Marketing und Büroorganisation
- Kaufmännische Fachwirtin: Teilnehmerinnen des Lehrganges Büroleiterin, die die Prüfung mit Erfolg bestanden haben, nehmen zur Zeit an einer weiterführenden Maßnahme teil, der Fortbildung zur „Kaufmännischen Fachwirtin“. Hier werden die Kenntnisse aus dem Lehrgang Büroleiterin in allen Bereichen erweitert, darüber hinaus beinhaltet der Lehrgang die AEVO-Prüfung.

⁶⁶ Dieser Ansatz wurde im Rahmen des Teilprojektes 4 der EP ProInteCra in der 1. Förderrunde EQUAL entwickelt.

In allen Lehrgängen werden die DozentInnen angehalten, neben den Lehrinhalten auch offene Fragen zum „System“ in Deutschland zu beantworten. Wie funktionieren Institutionen, wie findet man Ansprechpartner, Recherche zu Rentenansprüchen (BFA, LVA), Aufbau des deutschen Schulsystems, wie kann man die nächste Generation bildungstechnisch „pushen“ etc.



HWK Lüneburg-Stade Berufsbildungszentrum

Margarethe Petersen

Berrin Hellmann

Tel.: 04141/6062-19

Email: petersen@hwk-lüneburg-stade-de

Internet: <http://www.hwk-lueneburg-stade.de>; <http://www.prointecra.de>

Beispiel 33:

Durch berufsvorbereitende Maßnahmen und Ausbildung in der Altenpflegehilfe für MigrantInnen soll der Bedarf an Pflegekräften in Bremen gedeckt werden.

Das Projekt ist an der Schule für Altenpflege der Bremer Heimstiftung angesiedelt und umfasst neben der Entwicklung und Erprobung einer 6-monatigen berufsvorbereitenden Maßnahme (sog. Propädeuticum) mit den Schwerpunkten interkulturelles Lernen und Integration, Erwerb von Sprachkompetenz und Berufsfelderkundung, die Entwicklung eines Auswahlverfahrens (Assessmentcenter), über welches die Zugangsberechtigung zur einjährigen Altenpflegehilfeausbildung erworben werden kann und schließlich die Ausbildung zur staatlich anerkannten Altenpflegehelferin/Altenpflegehelfer. MigrantInnen stellen einen relativ hohen Anteil der Arbeitslosen in Bremen. (Die Arbeitslosenquote der Ausländer im Lande Bremen lag zur Zeit des Projektantrages bei ca. 22%.) ZuwanderInnen haben aufgrund der kulturellen Unterschiede und der Sprachproblematik geringe Chancen auf Qualifizierung und Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt der Pflege. In Bremen besteht aufgrund der demographischen Entwicklung, wie in vielen Kommunen Deutschlands, ein großer Bedarf an Pflegekräften für die Versorgung alter Menschen. Eine kultursensible Pflege gewinnt zudem an allgemeiner Bedeutung, seitdem die Zahl alter und pflegebedürftiger MigrantInnen in der Bundesrepublik beständig steigt.

Daraus ergab sich folgender Handlungsansatz: Mit der Entwicklung eines berufsfeldspezifischen Curriculums zur Vorbereitung auf eine Altenpflegeausbildung (Propädeutikum) sowie der Planung und Durchführung eines geeigneten Auswahlverfahrens (Assessment-Center) für die Ausbildung zur/zum staatlich anerkannten AltenpflegehelferIn als erste Ausbildungsstufe schufen wir innovative Instrumente, um der oben skizzierten Problemlage wirksam entgegenzutreten. Wesentlich für die Durchführung dieses Projektes war die Kooperation mit Institutionen und Experten in einem regionalen Netzwerk. Hierdurch sollten Erfahrungen und Konzepte zusammengeführt werden, um die

MigrantInnen nach der Qualifizierung im Berufsfeld dem ersten Arbeitsmarkt der Altenhilfe zuzuführen.



Bremer Heimstiftung
EQUAL SEPIA: „Berufsvorbereitende Maßnahme und Ausbildung in Altenpflegehilfe für Migrantinnen“
Petra Scholz
Tel.: 0421 / 2434410
Email: petra.scholz@bremer-heimstiftung.de
Internet: <http://www.bremer-heimstiftung.de>

Beispiel 34:

Kundenorientierung für Migrantinnen im Einzelhandel – Neue Erfolgsaussichten für Migrantinnen im Bremischen Arbeitsmarkt

Der Projektansatz ist die Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt sowie die Absicherung von Arbeitsplätzen von Migrantinnen. Ohne entsprechende Qualifizierung dürfte eine Arbeitsmarktintegration ohne Erfolgsaussichten bleiben; zumal die Erwerbsbarrieren von Migrantinnen noch höher als die der deutschen Frauen ohnehin schon sind. Aus diesem Grunde ist eine kundenorientierte Komplementärqualifizierung zur „Umschulung Lebensmittelverkäuferin“ mit IHK-Abschluss entwickelt worden.

Zur Zielgruppe zählten Umschülerinnen zur Lebensmittelverkäuferin, arbeitslose ehemalige Umschülerinnen, Beschäftigte aus Kooperationsbetrieben und arbeitslosen Migrantinnen. Als Qualifizierungsinhalte wurden vermittelt: Sprachförderung, neue Technologien im Handel, Persönlichkeits- und -verkaufstraining, Kundenorientierung.

Zunächst galt es, in den Handelsbetrieben Aufklärungs- und Lobbyarbeit zu leisten, die Personalverantwortlichen zu sensibilisieren, Vorbehalte gegenüber Migrantinnen abzubauen und ihre besonderen Kompetenzen in den Vordergrund zu stellen. Hierdurch wurde letzten Endes die Akzeptanz der Migrantinnen und die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Übernahme erheblich erhöht. Von Vorteil war, dass der „Verkauf von Lebensmitteln“ grundsätzlich zur Arbeitsdomäne von Frauen zählt. Daher wurden ausschließlich Migrantinnen akquiriert. Ihnen sollte der Zugang zum hiesigen Arbeitsmarkt ermöglicht werden, indem sie im Sinne einer Doppelstrategie im klassischen Bereich gefördert wurden, um ihre Position im Einzelhandelsbereich zu stärken, sich in Familie und Beruf durchzusetzen und sich einen beruflichen Erfolg zuzutrauen oder gar einen beruflichen Aufstieg anzustreben.



Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen gGmbH
EQUAL I / HB 3 Projekt: „Kundenorientierung für Migrantinnen im Einzelhandel“
Dr. Gabriele Wobbe-Sahm
Tel.: 0471 / 7965-130
Email: info-bhv-seedeich@wisoak.de
Internet: <http://www.equal-hb.de/>

5.6 Existenzgründungshilfen für Migrantinnen und Migranten und Stärkung der MigrantInnenökonomie

Die ArbeitsmigrantInnen, die in den 60er und 70er Jahren nach Deutschland kamen, sind als ArbeitnehmerInnen geworben worden und dies in der Regel auch geblieben.⁶⁷ Gleichwohl gibt es immer mehr Unternehmen, die von MigrantInnen geführt werden. Der Anfang der 90er Jahre einsetzende Trend zur Selbstständigkeit hat sich bei MigrantInnen ähnlich wie bei Deutschen entwickelt, auch wenn die Gründerzahlen noch deutlich unter denen der Deutschen liegen.

Eine umfassende Gründungsberatung wird in vielen Studien als Erfolgsfaktor für das Bestehen der Selbstständigkeit beschrieben. MigrantInnen sind auf eine detailliertere, ganzheitliche Beratung angewiesen, die auf ihre Belange, Voraussetzungen, Stärken und Defizite (weniger Branchenkenntnis, fehlende Marktanalysen) individuell eingeht. Nicht nur die administrativen Bedingungen (Zuwanderungsgesetz, Anerkennung der Abschlüsse, erschwerten Zugang zu Finanzierungen - 22% der ausländischen Gründer und 14% der Deutschen hatten 2003 Probleme bei der Finanzierung⁶⁸), sondern auch das Humankapital (z.B. Erziehung, Schulbildung, Ausbildung, Sprache) sowie die interkulturellen Unterschiede (weniger soziales Kapital, aber dafür mehr familiäre Unterstützung, Selbstständigenquote im Herkunftsland) spielen eine zusätzliche Rolle.

MigrantInnen haben häufig eine hohe Gründermentalität, dennoch ist die Motivation zur Gründung bei ihnen oft extrinsisch. Viele GründerInnen streben aus der Arbeitslosigkeit eine unabhängige Tätigkeit an⁶⁹. Diese aus einer Notsituation heraus gegründeten Unternehmen scheitern eher als die Unternehmen, die aus intrinsischen Gründen (auf eigenem Wunsch) entstanden sind. Die Ausprägung der Push-Faktoren ist bei MigrantInnen auffallend hoch, so dass die Notwendigkeit einer allumfassenden, begleitenden Beratung noch verstärkt wird. Die Inhalte einer Beratung haben dabei prinzipiell die gleiche Basis wie bei einer Beratung für Deutsche, jedoch eine andere Gewichtung⁷⁰ wie die folgenden Beispiele zeigen.

Es werden drei Projekte vorgestellt, die spezielle Existenzgründungsangebote für Migrantinnen und Migranten entwickelt haben. Zunächst zeigt ein Projekt des Instituts für Migration am Berufsbildungszentrum Augsburg von welchen besonderen Hürden bei der Beratung auszugehen ist, und was über eine Full-Service-Beratung hinaus getan werden muss. Daran anschließend zeigt ein EQUAL-Projekt aus Mainz, dass sich der schwierigen Zielgruppe „GründerInnen aus der Arbeitslosigkeit“ angenommen hat, wie auch bei dieser Zielgruppe Gründungserfolge erzielt werden können. Schließlich wird die Arbeit des Vereins „Unternehmer ohne Grenzen“ aus Hamburg vorgestellt. Die Arbeit des Vereins umfasst sowohl die Gründungsphase als auch die schwierige Zeit danach.

⁶⁷ Bünz, Petra; Rissler, Dagmar; Schoolmann, Silke: Berücksichtigung der EQUAL- Zielgruppen in der Entwicklungspartnerschaft EXZEPT. Offenbach 2004, S.10-12.

⁶⁸ iwd: Ausländische Existenzgründer. In: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 38 vom 18. September 2003.

⁶⁹ Nispel, Andrea: WWE: Migrantinnen unternehmen was- Potential als Gründerin und Unternehmerin. Tagungsdokumentation vom 3. November 2003. Frankfurt am Main, S. 41.

⁷⁰ Braun, Christian; Tiedemann, Brit: Erfolgsfaktoren in der Existenzgründungsberatung von Migrant/innen. Hamburg 2004, S. 10-14.

Mit dem vierten Beispiel wenden wir uns Unternehmen der MigrantInnenökonomie zu, die die Gründungsphase bereits erfolgreich gemeistert haben. Ein Projekt der „Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V.“ (ATU) zeigt, wie türkische Einzelhändler für den Handel mit Bio-Produkten gewonnen werden können.

Mit einer solchen Markterweiterung steigt nicht nur die Stabilität des Unternehmens. Gründungsberatung für MigrantInnen und gezielte Beratungsangebote für die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund können nämlich weitere erfreuliche arbeitsmarktpolitische Konsequenzen haben. MigrantInnenunternehmen haben im Durchschnitt laut DtA- Gründungsmonitor (2002) mehr MitarbeiterInnen als deutsche Unternehmen (2 zu 5). Die Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt durch die Akquise neuer Arbeitsstellen und Ausbildungsplätze in MigrantInnenunternehmen (MigrantInnenbetriebe haben durchschnittlich weniger Ausbildungsplätze) bedeutet eine zusätzliche, neue Chance für Arbeitssuchende auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Das fünfte vorgestellte Projekt zeigt, wie mit aufsuchender Arbeit „Von Tür zu Tür“ – so der Projektname, zusätzliche Ausbildungsstellen für Jugendliche in Niedersachsen geschaffen werden können.

Beispiel 35:

Wege in die Selbstständigkeit für MigrantInnen – Ein Gründungsberatungsbüro in Augsburg zeigt die besonderen Hürden und wie sie überwunden werden können.

MigrantInnen gründen anders. Trotz des erfreulichen Anstiegs der Zahl ausländischer UnternehmerInnen und ihres positiven Beitrags zur Wirtschaft in Deutschland, darf nicht übersehen werden, dass viele ausländische ExistenzgründerInnen und Betriebe große Probleme haben.

Neben den auch bei deutschen UnternehmerInnen typischen Problemen wie unzureichende fachliche und kaufmännische Kenntnisse, mangelnde Kapitalausstattung, unzureichende Markt- und Standortanalysen sowie Schwächen in Marketing und Kundenakquisition haben MigrantInnen, die ihr eigenes Unternehmen gründen wollen auch besondere Probleme und zwar

- bei den rechtlichen Rahmenbedingungen,
- bei der Anerkennung/Akzeptanz von Abschlüssen (allgemein, fachliche Qualifikation),
- bei der Akzeptanz in der Öffentlichkeit und der Geschäftswelt sowie dem Abbau von Diskriminierung,
- bei der interkulturellen Kompetenz (Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen, Werthaltungen und Einstellungen),
- bei der Sprachkompetenz und der ökonomischen Fachkompetenz,
- aufgrund fehlender migrantenspezifischer Finanzierungsmodelle / Fördermöglichkeiten.

Diese speziellen Hürden sowie die fehlende Akzeptanz in der Gesellschaft und fehlendes Selbstbewusstsein führen dazu, dass MigrantInnen oftmals nicht aktiv werden und ihre Potenziale nicht nutzen, sondern sich in ihre Communities zurückziehen.

Im Existenzgründerbüro für MigrantInnen erhalten die Interessenten aus einer Hand eine individuell auf die Zielgruppe „MigrantInnen“ abgestimmte full-service Beratung/Betreuung zur Existenzgründung sowie eine Beratung und Betreuung über die Gründung hinaus. Hauptaufgaben des Existenzgründerbüros sind Profiling, Orientierung und Konkretisierung von Ideen, Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Ziel, Kompetenzen im interkulturellen und wirtschaftlichen Bereich zu vermitteln, Hilfe bei der Erstellung von Businessplänen, Unterstützung bei der Beantragung von Kleinkrediten, Unterstützung im Bereich Marketing und Vertrieb, Zugang zu den vorhandenen Wirtschaftsstrukturen sowie Kontakt und Netzwerkaufbau der Gründungswilligen. Im Rahmen der Projektarbeit sind Produkte wie ein Profiling-Tool für ExistenzgründerInnen entwickelt worden, ein Leitfaden für russischsprachige ExistenzgründerInnen erstellt sowie eine „Migrantenbörse“ (Marktbörse) im Internet entwickelt worden.



Existenzgründerbüro für Migranten am Berufsbildungszentrum Augsburg der Lehmbaugruppe gGmbH
Georg Brugger
Tel.: 0821 / 25768-72
Email: georg.brugger@bbz-augsburg.de
Internet: <http://www.bbz-augsburg.de/>; <http://aip-startklar.de/>

Beispiel 36:

Existenzgründung kann zur Falle werden, vor allem, wenn sie aus der Not heraus erfolgt. Ein Mainzer Projekt hilft GründerInnen mit Migrationshintergrund, die aus der Arbeitslosigkeit kommen.

Aufgrund der zum Teil auch länger andauernden Arbeitslosigkeit ist es von besonderer Bedeutung, neben der fachlichen Unterrichtung besonderes Augenmerk auch auf die Stabilisierung der persönlichen (psycho-sozialen) Verhältnisse zu legen. Die reale und wahrgenommene Aussichtslosigkeit, in einer abhängigen Beschäftigung wieder Fuß fassen zu können, damit einhergehend oft die materielle Verarmung (Bezug von HLU bzw. ALG II), führen in vielen Fällen zu großer Verunsicherung und Mutlosigkeit.

Im Vorfeld jedes der durchgeführten Seminare (insgesamt drei) wurden zunächst intensive Einzelgespräche mit möglichen TeilnehmerInnen geführt, um beispielsweise sogenannte „Notgründungen“, d.h. Existenzgründungen aus Verzweiflung und ohne realistische (Erfolgs-) Perspektive zu vermeiden.

Seminarumfang- und Inhalt

Das Seminar umfasste insgesamt 110 Unterrichtsstunden. Der Unterricht wurde jeweils mittwochs abends und samstags vormittags abgehalten. Die durchgeführte Form entspringt einem Kompromiss, da Arbeitslose ihren Status nicht gefährden, wenn sie weniger als 15 Wochenstunden im Seminar sind.

Erwerbslose Mütter (oder Väter) können abends, wenn ein/e berufstätige/r Partner/in (ältere Geschwister, Babysitter etc.) zuhause ist, den Kurs besuchen.

Die Themen waren u.a. folgende:

- Wirtschafts- und Rechtssystem Deutschland, Grundlagen des Wirtschaftens
- System Deutschland, Grundlagen kfm. Schriftverkehr
- Formulare, Informationsbeschaffung
- Unternehmensformen, Haftung des Unternehmers, Geschäftsideen
- Gründungsfahrplan, Finanzierung, Vertiefung der Geschäftsideen
- Inhalte des Businessplans: Preiskalkulation, Umsatzplanung
- Buchführung
- Steuerrecht, Inhalte des Businessplans: Kapitalbedarf, G + V, Liquidität
- Kommunikation (Umgang mit Ämtern und Banken), Verhandlungsführung
- Diversity Management, Werbung
- Personal, Beschaffung und Vertrieb
- Forderungsmanagement, Kaufrecht
- Individuelles Zahlenwerk, Finanzierung
- Außenhandel, Zahlungsverkehr
- Versicherung (private Absicherung, betriebliche Versicherung).

DozentInnen

Bei der Auswahl der DozentInnen wurde darauf geachtet, dass sie möglichst selbst einen Migrationshintergrund haben und über interkulturelle Kompetenzen verfügen. Das gegenseitige Verständnis für migrationspezifische Problemstellungen ist so wesentlich höher und es kann besser auf konkrete Fragen eingegangen werden.

Sprache

Durch die Verschränkung der Lernanforderungen in Inhalt und Sprache (speziell: BWL und Deutsch) sollte die Einführung des Modells „Team-Teaching“ in Erwägung gezogen werden. Dadurch könnten sprachliche Schwierigkeiten sofort erkannt und gelöst und die fachlichen Inhalte kompetent vermittelt werden. Durch diese Kombination werden die beruflichen und betriebswirtschaftlichen Sachverhalte sprachlich nachvollziehbar gemacht.

Didaktik/ Material:

Das Vermitteln von komplexen betriebswirtschaftlichen Inhalten ist einerseits unerlässlich, steht andererseits aber in vollem Widerspruch zu den teilweise geringen Deutschkenntnissen der TeilnehmerInnen. So führt die komplizierte Fachsprache zu großen Verständigungsschwierigkeiten. Aus diesem Grund ist es wichtig, die vorhandenen Unterrichtsunterlagen neu zu bearbeiten. Auch die Unterrichtsform sollte die besonderen Voraussetzungen der TeilnehmerInnen berücksichtigen: z.B. keine „Vortragsform“ (wegen Schwierigkeiten beim Hörverständnis), kein Ablesen vom Unterrichtsmaterial (wegen Schwierigkeiten beim Leseverständnis, Zeitverlust beim Erklären der einzelnen Sätze/ Wörter usw.)



ASM e.V.
Hans-Peter Wilka
Tel.: 06131 / 61 94 793
Email: wilka@asm-mainz.de
Internet: <http://www.asm-mainz.de/>

Beispiel 37:**Der Hamburger Verein „Unternehmer ohne Grenzen“ unterstützt MigrantInnen bei der Existenzgründung und hilft ihnen auf dem Markt zu bestehen.**

Im Jahr 2000 schlossen sich mehrere Hamburger FirmeninhaberInnen unterschiedlichster Branchen und Nationalitäten zu dem gemeinnützigen Verein „Unternehmer ohne Grenzen“ zusammen. Der Verein versteht sich als Sprachrohr für MigrantInnen im Bereich Existenzgründung und Existenzsicherung sowie Qualifizierung. „Unternehmer ohne Grenzen“ bildet somit eine Brückenfunktion zu hiesigen Institutionen der Wirtschaftsförderung. Der Verein verfolgt folgende Ziele:

- Stärkung des Gründungspotenzials von MigrantInnen,
- Beratung und Begleitung der ExistenzgründerInnen und UnternehmerInnen,
- Aktivierung des Ausbildungs- und Arbeitspotenzials migrantischer Unternehmen,
- Förderung und Vernetzung kleinerer und mittlerer Unternehmen bzw. Förderung des Hamburger Gründernetzwerkes,
- Sensibilisierung der Behörden und Institutionen für die Belange von MigrantInnen,
- Organisation von Fachtagungen, Diskussionsveranstaltungen und kulturellen Veranstaltungen wie Musik, Theater, Ausstellungen und Straßenfesten,
- Kooperationen, Zusammenarbeit in Netzwerken und regelmäßiger Erfahrungsaustausch mit fachlich nahestehenden regionalen, nationalen und internationalen Organisationen.

Drei Beispiele aus der Arbeit des Vereins:

Gründungszentrum

Das Informations- und Beratungskonzept des Zentrums ist speziell auf die besonderen Bedürfnisse von potenziellen ExistenzgründerInnen und UnternehmerInnen migrantischer Herkunft ausgerichtet. Hier erhalten MigrantInnen kompetente Beratung und umfassende Informationen rund um die Existenzgründung und Existenzsicherung. Das Angebot umfasst:

- Individuelle Einzelberatung,
- Unterstützung bei der Business-Plan-Erstellung,
- Information zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten, sowie Unterstützung bei deren Beantragung,
- Unterstützung bei der Standortwahl,
- fachkundige Stellungnahme für Behörden, Ämter, Kammern und Banken,
- Begleitung vor und während der Gründung,
- regelmäßige Seminare und Veranstaltungen.

Qualifizierte KüchenmitarbeiterInnen durch berufliche Qualifizierung

In Kooperation mit dem Grone-Bildungszentrum für Gastronomie und Ernährung hat der Verein MigrantInnen die Möglichkeit geboten, sich aus der Arbeitslosigkeit für die internationale bzw. türkische Gastronomie beruflich zu qualifizieren. Ihnen wurde eine fundierte Fortbildung als Basis für den Eintritt in die Gastronomie ermöglicht und für die Unternehmen stehen zukünftig qualifizierte KüchenmitarbeiterInnen bereit.

In sechs Monaten wurden den TeilnehmerInnen Kenntnisse über Gartetechniken, Küchen- und Lebensmittelhygiene, Lagerhaltung, Arbeitsschutz, Rohstoff- und Speisekunde sowie fachspezifische Spracherweiterung vermittelt. Zudem erlernten sie Grundrechenarten, die für die Berechnung von Rezeptmengen von Bedeutung sind.

Die TeilnehmerInnen durchliefen eine vierwöchige Vorbereitungsphase, die ein überwiegend theoretisches Fachtraining für die Gastronomie sowie ein Bewerbungsmanagement beinhaltete. Diese waren auf die vom Verein bereits akquirierten Praktikumsplätze abgestimmt. Gekoppelt an den Fachunterricht folgte dann ein Praktikum.

Coaching in MigrantInnenbetrieben

Das Coaching in MigrantInnenbetrieben ist ausgerichtet auf die Struktur der Unternehmen als Familienbetriebe. Die Betriebsangehörigen verfügen in der Regel kaum über formale Qualifikationen. Ihre Kompetenzen werden nur im Rahmen der aktuellen Erfordernisse der Betriebe abgefragt. Das Coaching soll den MitarbeiterInnen und den mithelfenden Familienangehörigen helfen, weitere Qualifikationen zu erwerben, die auch über den einzelnen Betrieb hinaus von Nutzen sind.

Das Coaching-Programm gibt Hilfestellung bei allen relevanten Themen zur Existenzsicherung, wie etwa:

- bei der Buchhaltung,
- zur erfolgreichen Kundenansprache,
- bei der Sortimentsgestaltung,
- zur gezielten Werbung,
- zu Produktentwicklung und -design,
- zur Erweiterung der deutschen Sprachkompetenz im Einzelhandel und
- beim Umgang mit der EDV.



Unternehmer ohne Grenzen

Kazım Abacı

Tel.: 040 / 43183063

Email: info@unternehmer-ohne-grenzen.de

Internet: <http://www.unternehmer-ohne-grenzen.de/>

Beispiel 38:

Bio-Produkte für türkische Einzelhändler – Das Projekt „Öko-Future und Öko Jobs“ zeigt Wege zur Markterweiterung

Beratung vor Ort

Ein Außendienstmitarbeiter versucht bei Betriebsbesuchen, türkische Einzelhändler für den Handel mit Bio-Produkten zu gewinnen. Mehrere Besuche in Abständen von einigen Wochen sind dazu nötig, um Vertrauen zu gewinnen. Entscheidet sich ein Händler, es mit Bio-Waren zu versuchen, packt der Projekt-Mitarbeiter mit an - er füllt die ersten Male zusammen mit dem Händler Bestellformulare aus, bei Bedarf begleitet er ihn zum Großhandel; er hilft ihm sogar dabei, die Öko-Werbemittel (Plakate und ein großes Schild für die Decke) anzubringen.

Seminare

Das Projekt hat Seminare an Wochenenden auf den Bio-Bauernhöfen Wulksfelde und Herrmannsdörfer angeboten. Die Mischung aus Theorie (Einführung in den ökologischen Markt, Besonderheiten von biologischen Produkten, die unterschiedlichen Bio-Siegel, Preisbildung von Bio-Produkten) und Praxis (geführter Rundgang zu den Feldern und den Stallungen) kam bei der Zielgruppe gut an. Zu diesen Wochenendseminaren wurden explizit auch die Ehefrauen und Kinder der Einzelhändler eingeladen. Viele von ihnen helfen stundenweise oder regelmäßig im Einzelhandelsgeschäft aus, sind aber aus kulturellen Gründen im Geschäftsalltag nicht direkt für das Projekt erreichbar.

Der zweite größte Seminarblock war die Einbeziehung des Themas Bio-Fleisch in zwei Fleischerseminare. In diesen Seminaren im Zusammenhang mit der Hamburger Fleischerinnung nahm der bei der Innung angestellte Dozent die Thematik an mehreren Abenden in den regulären Lehrplan auf.

Keine Unterrichtseinheit hat länger als höchstens zwei Stunden am Stück gedauert, in der Regel gab es nach 1,5 Stunden eine Pause für die nicht an langes Zuhören gewöhnten Teilnehmer. Der Referent arbeitete viel mit Dokumenten, die von seinem Laptop an eine Leinwand geworfen wurden. Die Teilnehmer konnten jederzeit Fragen stellen.

Zu Beginn des Seminars erhielten alle Teilnehmer drei kleine Broschüren: „Lebensmittel aus ökologischem Landbau“, „Fakten zum Thema biologischer Landbau“ und „Alles Öko?- Durchblick im Labyrinth der Öko-Kennzeichnungen.“ Die Broschüren werden entweder vom Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft selbst herausgegeben oder finanziell gefördert.

Die ATU (Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V.) hat ein Glossar mit den gängigsten Gemüse- und Obstsorten auf Deutsch und Türkisch zusammengestellt, das den Teilnehmern ausgehändigt wurde. Damit soll eine fehlerhafte Auszeichnung der Namen verhindert werden, die das Vertrauen der deutschen Kunden in das Geschäft schmälern kann.

Resultate/Erfolge

Während der Projektlaufzeit wurden 117 Teilnehmer und Teilnehmerinnen türkischer Herkunft beraten bzw. besuchten Seminare. Der überwiegende Teil davon waren Selbstständige, vereinzelt sind es auch Existenzgründer. Doch nur 7 stiegen nach der Teilnahme an Qualifizierungs-Bausteinen in den Handel mit Bio-Produkten ein. Auch wenn in den kleinen Geschäften, die sich für den Einstieg in den Handel mit Bio-Waren entschieden haben, nicht eine ganze Palette an Bio-Produkten eingeführt werden konnten, wurden einzelne Bio Waren wie z.B. Kartoffeln, Möhren oder Milchprodukte in den Bestand aufgenommen.

Viele Händler, die ursprünglich ihr Interesse bekundet hatten, haben nicht zuletzt auch wegen der schlechten Lage im Einzelhandel ihren Plan, Bio-Produkte zu verkaufen, nicht umgesetzt. Einige Händler gingen wieder zurück in die Türkei.



ATU - Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V.

Susanne Dorn

Tel.: 040 / 23687192

Email: info@atu-ev.de

Internet: <http://www.atu-ev.de/>

Beispiel 39:

Beratungsangebote existieren, aber wie kommen sie zu den MigrantInnen-Unternehmen? „Von Tür zu Tür“ ist ein Projekt der EQUAL EP Simba, bei dem die Methode der aufsuchenden Arbeit zur Stärkung von Ausbildung in MigrantInnenbetrieben in Niedersachsen angewandt wird.

Die Wirtschaftsdynamik und die Potenziale von MigrantInnenunternehmern sollen mehr für Ausbildung genutzt werden. Das Projekt bedient sich dabei der Einzelfallberatung von Gründern und Betriebsinhabern mit Erweiterungsvorhaben oder wirtschaftlichen Krisenfällen. Wesentliches Element der Arbeit ist die aufsuchende Beratung.

In Form von Spontanbesuchen in von MigrantInnen stark bewohnten Stadtteilen Hannovers haben sich die Akteure des Projektes zunächst bei den Geschäftsleuten als Verband bekannt gemacht und Serviceleistungen vorgestellt. Per Fahrrad, bewaffnet mit einem Flyer und einem Protokollblatt wurden die Geschäftsinhaber angesprochen, es wurde eine Problemerkennung gemacht und gleich vor Ort konkrete Hilfestellung in Form von Beratung und Aufklärung bezogen auf die Strukturen im Stadtteil und die Beratungsangebote in der Stadt geleistet. Viele wussten nicht, dass es ein spezifisches Beratungsangebot für MigrantInnen gibt, geschweige denn, dass auch die Kammern und Berufsfachverbände mit speziellen Hilfen für KM-Unternehmer zur Verfügung stehen.

Diese wiederum betonen, sie seien doch für alle offen und warum denn die MigrantInnen nicht zu Ihnen kommen würden. Hier herrscht also auf beiden Seiten ein großer Informationsbedarf - genau die Stelle, an der sich das Projekt vermittelnd eingeschaltet hat.

Bei den Gesprächen wurde deutlich, dass ein hohes Maß an Informationsbedarf bei den Unternehmen und Geschäftsleuten vorliegt, da die neuen Reformen im Ausbildungsbereich - z.B. Wegfall der Ausbildereignungsprüfung und Meisterpflicht - vielen nicht bekannt waren.

Über reine Information hinaus war es ein weiteres Ziel, die Geschäftsleute zu motivieren, sich besser zu vernetzen. Dabei galt es, bestehende Muster von Netzwerken auf ihre Tauglichkeit hin zu überprüfen. So gab es früher - und rudimentär gibt es das noch immer - Interessengemeinschaften von Einzelhändlern, die aber meist von dem Engagement einzelner Personen abhängig waren.



BTEU e.V. Bund Türkisch-Europäischer UnternehmerInnen

Beate Reimer

Tel : 0511/ 7853767

Email: info@bteu.de

Internet: <http://www.bteu.de/>

5.7 Ansätze zur Professionalisierung

Bei den Diskussionen über die Beratung von Migrantinnen und Migranten wird häufig ein Mangel an „Interkultureller Kompetenz“ und „Interkultureller Öffnung“ bei den zuständigen Institutionen und den dort tätigen Akteuren beklagt. Dies führt häufig zu Missverständnissen und Beratungsmisserfolgen. Die Entwicklung bzw. die Nutzung von „Interkultureller Kompetenz“ ist daher einer der Schlüssel zur Professionalisierung von Beratungsdienstleistungen.

In ihrem Aufsatz „Altenhilfesystem und Kulturkompetenz. Konsequenzen für eine zukünftige Praxis“ legen Eva Kaewnetara und Hans Uske in fünf Punkten dar, worin die Schwierigkeiten bei der Herausbildung „Interkultureller Kompetenz“ bestehen⁷¹. Im Folgenden übernehmen wir einen Teil daraus. Die Ausführungen beziehen sich zwar auf den Bereich der Altenpflege, sie sind aber ebenso auf die Beratungspraxis übertragbar:

- „1. Kulturkompetenz zeigt sich zu Anfang daran, kulturelles Handeln von Migranten im Rahmen des politischen, sozialen, wirtschaftlichen und historischen Kontextes der Herkunftsgesellschaft zu sehen. Eine solche Betrachtung ist umso mehr sinnvoll, wenn gleichzeitig *das eigene* Verhalten, die eigenen Prägungen durch die deutsche Kultur und Gesellschaft reflektiert wird. Verzichtet man darauf, dann kann es passieren, dass z.B. der zu pflegende Patient als „kulturell geprägtes“ Wesen erscheint, der einer *besonderen* Behandlung bedarf, während der Umgang mit Deutschen als die eigentliche, „natürliche Pflegepraxis“ erscheinen kann.
Ebenso wenig gibt es aber auch „den“ deutschen Pflegebedürftigen: Älterwerden, Gesundheit und Sterbealter sind auch bei Deutschen im hohen Maße diversifiziert und abhängig von den jeweiligen Arbeits- und Lebensbedingungen. Kultursensible Arbeitsweisen müssen zudem die Tatsache berücksichtigen, dass die gesamte Bevölkerung Deutschlands zunehmend heterogener geworden ist.
2. Eine kulturkompetente Praxis muss sich immer wieder fragen, wie spezifische Bedingungen und Umstände zu einer Mauer von angeblich unüberwindbaren, kulturellen Grenzen geführt haben. Tatsächlich lassen sich solche Vorstellungen von Unüberwindbarkeit („Mit denen kann man nicht zusammenarbeiten“) gerade in multikulturellen Teams in der Pflege beobachten.
3. Kulturkompetenz bedeutet, die besonderen gegenseitigen Beziehungen (z.B. zwischen Patienten oder zwischen Patienten und Pflegekräften) und die Umstände, unter denen sie zustande kommen, analysieren zu können.
4. Kulturkompetenz bedeutet, die konkreten Voraussetzungen und Bedingungen, die Kommunikation fehlschlagen lassen, zu analysieren.
5. Schließlich ist es wichtig, dass wir die Lösungen nicht im Reden über die Anderen suchen, sondern mit ihnen gemeinsam erarbeiten. Für den Pflegealltag heißt das: Kulturell differierende Bedürfnisse (z.B. Hygienevorstellungen, Tabugrenzen, Höflichkeitsregeln etc.) oder auch andere Formen der Schmerzäußerung, die zu Missverständnissen führen können, müssen viel stärker beredet werden.

⁷¹ Eva Kaewnetara / Hans Uske (2001): „Altenhilfesystem und Kulturkompetenz. Konsequenzen für eine zukünftige Praxis“, in: Eva Kaewnetara / Hans Uske (Hrsg.): „Migration und Alter. Auf dem Weg zu einer kulturkompetenten Altenarbeit“, Duisburg, S.155f

Was bedeutet das für die Praxis kulturkompetenter Pflege? Erfahrungen aus unserem Projekt⁷² haben gezeigt, dass kulturelle Kompetenz nicht als Anhängsel einer ansonsten kulturunabhängigen Altenarbeit verstanden werden kann. Vielmehr geht es darum, eine veränderte Haltung zu entwickeln, die einer heterogenen Kundenstruktur gerecht wird.“

Misst man die Beratungspraxis in Deutschland an diesen Ansprüchen, so ist noch viel zu tun. Grundsätzlich lassen sich zwei Wege beschreiben, dieses Ziel zu erreichen: durch Professionalisierung der BeraterInnen und/oder durch Hinzuziehung von professionellen Dienstleistern, die dann als Mittler zwischen Institutionen und Kunden/Klienten tätig sind.

Im Folgenden werden fünf aktuelle Beispiele vorgestellt, sich diesen Zielen zu nähern. Zunächst zwei Beispiele (40 und 41), die im Rahmen der EQUAL-EP Rhein-Neckar-Dreieck entwickelt wurden: Die Personalentwicklungsmaßnahme „Laufbahn-Management“ gibt Personen, die mit Arbeitslosen arbeiten, Methoden an die Hand, ihrer Zielgruppe wirksam zu helfen. Dieser nicht speziell für MigrantInnen entwickelte Ansatz wird ergänzt durch ein Handbuch „Interkulturelles Bewusstsein“, das Methoden, Konzepte und Vorgehensweisen vorstellt, um Menschen mit Migrationshintergrund bei der beruflichen Eingliederung und im Berufsalltag aktiv zu unterstützen.

Die Beispiele 42 und 43 schildern den Versuch, ein neues Berufsbild in Deutschland zu installieren: einen Vermittler zwischen den Institutionen und den MigrantInnen. Was in Italien längst Praxis ist, dort gibt es den „Cultural Mediator“, wird hierzulande in Modellversuchen erarbeitet. In der EQUAL-EP Starkenburg und Partner wird der/die „Integrationsassistent/in“ erprobt, in der EP QIA der/die „Gemeindedolmetscher/in“ und in der Asyl-EP TransSpuk (Siehe Beispiel 52) schließlich der/die „Kulturmittler/in“. Entstände aus diesen Ansätzen ein neues Berufsbild, so könnten künftig vielleicht Beratungsstellen (auch im Bereich der beruflichen oder berufsvorbereitenden Beratung) davon profitieren.

Im Beispiel 44 schließlich wird exemplarisch gezeigt, wie deutsche Institutionen sich interkulturell öffnen können. In der Vergangenheit war dies oft wenig erfolgreich. Inwieweit es gelungen ist, die Berliner Wohlfahrtsverbände nachhaltig zu öffnen bleibt abzuwarten.

Beispiel 40:

Arbeitslose sollen ihre Laufbahn-Selbstkompetenz erhöhen. In Mannheim werden Personen, die mit Arbeitslosen arbeiten, darauf vorbereitet, ihre Klienten/Kunden handlungsfähig zu machen.

Die Kontaktstelle Frau und Beruf der Stadt Mannheim hat als Trägerin eines EQUAL Teilprojekts der Entwicklungspartnerschaft Rhein-Neckar-Dreieck eine Personalentwicklungsmaßnahme „Laufbahn-Management“ entwickelt. Zielgruppe waren Mitarbeiter/innen im Aufgabenfeld Arbeitsmarkt. Wesentliches Ziel war es, den Teilnehmer/innen neue Handlungsansätze und Techniken in der

⁷² Vgl. Eva Kaewnetara / Maria Becker-Reuter (2001): „Kulturkompetente Ausbildung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, in: Eva Kaewnetara / Hans Uske (Hrsg), a.a.O., S.57-71

Unterstützung von Erwerbslosen zu vermitteln, um deren Neuorientierungskompetenz zu verbessern. Menschen sollen befähigt werden, konkrete Schritte für Veränderungen einzuleiten und die eigene Laufbahn in Übereinstimmung mit dem eigenen Potenzial und der aktuellen Arbeitsmarktsituation neu zu gestalten. Oberstes Ziel ist es, die Laufbahn-Selbstkompetenz mit all ihren Facetten zu erhöhen.

Die Methoden des Laufbahn-Management sind so angelegt, die Ressourcen der Teilnehmenden sichtbar zu machen und zu nutzen, ihre Eigenverantwortlichkeit zu stärken und ihre Experimentierfreudigkeit zu unterstützen. Besonders wirksam sind diese im Gruppen-Setting. Die Beteiligten profitieren von den Ressourcen, Kompetenzen und Erfahrungen der anderen Gruppenteilnehmer/innen und von der Gruppenatmosphäre und können ihre Erfahrungen einbringen. So werden z.B. mit Selbsterkundungsinstrumenten die Biographie reflektiert, Kompetenz- und Interessensprofile erarbeitet oder Visionen und (Laufbahn-) Perspektiven erarbeitet. Ebenso werden Strategien für den Umgang mit Informationen aufgezeigt, wie z. B. sich gegenseitig Informationsquellen und Zugänge mitteilen, und die Handlungsfähigkeit der einzelnen gefördert.

Mit dem aus dem Projekt entstandenen „Praxismanual Laufbahnselbstmanagement“ werden Fachleute der Erwachsenenbildung in die Lage versetzt, das Konzept des Laufbahnselbstmanagement in ihrer praktischen Arbeit umzusetzen.



Kontaktstelle Frau und Beruf Stadt Mannheim
Gabriele Daniel

Tel.: 0621 / 293-2598 oder -2590

Email: gabriele.daniel@mannheim.de

Internet: <http://www.equal-rheinneckar.de/>

Beispiel 41:

Ein Handbuch zeigt Konzepte, Methoden und Vorgehensweisen, um Menschen mit Migrationshintergrund bei der beruflichen Eingliederung und im Berufsalltag aktiv zu unterstützen.⁷³

Vorgestellt werden zahlreiche Methoden, Konzepte und Vorgehensweisen, um Menschen mit Migrationshintergrund bei der beruflichen Eingliederung und im Berufsalltag aktiv zu unterstützen und Multiplikatoren/innen hinsichtlich der Wahrnehmung fremdenfeindlicher und rassistischer Verhaltensmuster zu sensibilisieren. Hierzu wurden in dem Handbuch eine Fülle verschiedener Beispiele aus der Praxis zusammengetragen, die über neue Wege in der Beratung und Qualifizierung von Migranten/innen, über die Unterstützung ausländischer Mitbürger/innen bei der Unternehmens-

⁷³ Das Handbuch entstand in der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Rhein-Neckar-Dreieck zusammen mit den internationalen Partnernetzwerken „Aboavita“ (Finnland) und „Campaign for Learning“ (Großbritannien).

gründung, über betriebliche Handlungsstrategien sowie Lösungsmöglichkeiten bei Konflikten im betrieblichen Zusammenleben informieren.

Das Handbuch „Interkulturelles Bewusstsein“ richtet sich an Institutionen und Multiplikatoren/innen aus den Bereichen Schule, Berufsberatung, Berufsvorbereitung und Beschäftigungsförderung.

Das Handbuch ist erhältlich bei:



Stadt Mannheim
Beauftragte für kommunale
Beschäftigungsförderung
Andreas Salewski
Tel.: 0621 / 293-9969
Email: andreas.salewski@mannheim.de



Berufsbildungswerk des DGB (bfw)
Competence Center EUROPA
Antje Utecht
Tel.: 06221 / 5025742
Email: info@bfw.eu.com

Beispiel 42:

In Darmstadt wird der Beruf der IntegrationsassistentIn erprobt. Migrantinnen und Migranten werden mit dem Ziel weiterqualifiziert, als herkunftssprachliche und fachliche Vermittlungskräfte Fachkräfte im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich zu unterstützen.⁷⁴

Integrationsarbeit und problemgenaue Beratung erfordern Öffnung von Institutionen und Migranten-Communities. Ein Weg zur Öffnung sind herkunftssprachliche und fachkundige Vermittlungskräfte, die die Fachkräfte im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich unterstützen. Migrantinnen und Migranten mit angemessenen Vorqualifikationen werden in dem EQUAL-Projekt mit diesem Ziel weiterqualifiziert. In Kooperation mit der FH Darmstadt wurde eine einjährige Weiterbildung mit 450 Stunden Fachunterricht, 325 Stunden Praktikum und 200 Stunden Deutschunterricht durchgeführt. Dabei ist ein Curriculum und ein Reader entstanden. Inhaltlich werden Grundkenntnisse und Methoden der Sozialen Arbeit vermittelt und Schlüsselkompetenzen weiterentwickelt. Methodisch wird die Vielfalt innerhalb der Gruppe im Unterricht als Potenzial zur Entwicklung von sozialen Kompetenzen im interkulturellen Bereich genutzt. Parallel dazu finden Aktivitäten zur Sensibilisierung und stärkeren Öffnung der Regelangebote für Migrantinnen und Migranten statt. Durch Vernetzung mit weiterqualifizierten Vermittlungskräften entsteht ein Multiplikatoren Pool für Integration. Das Aufbausemester kann mit unterschiedlichen Schwerpunkten modular ausgebaut werden. 2003 und 2004 sind insgesamt 40 Integrationsassistentinnen und -assistenten weitergebildet worden. Bis April 2005 ist über die Hälfte im ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt oder in der Weiterbildung untergekommen. Ein Netzwerk zwischen ihnen, den Praktikumsstellen und weiteren Institutionen ist entstanden.

⁷⁴ Die Aktivitäten erfolgten im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft Starkenburg & Partner.

Auf Landes- und Bundesebene werden Gespräche zur Anerkennung des Berufsbildes geführt.



Stadt Darmstadt
Interkulturelles Büro
Alp Otman
Tel.: 06151 / 133581
Email: interkulturell@darmstadt.de

Beispiel 43:

In Berlin qualifiziert die EQUAL EP QIA Migrantinnen und Migranten zu Gemeindedolmetschern, die als kulturelle Mittler in Gesundheits- und Sozialberufen arbeiten sollen.

Ausgangspunkt für das Konzept des Gemeindedolmetschdienstes war die Erfahrung, dass Verständigungsschwierigkeiten zwischen Patienten und Ärzten und anderem Personal im Gesundheitsbereich oft zu Fehldiagnosen sowie zu falscher oder unnötig langen Behandlungen führen. Vor diesem Hintergrund entstand die Idee eines Dolmetschdienstes, der in diesem Bereich vermittelnd zur Verfügung steht. Vorbild war das Ethnomedizinische Zentrum in Hannover. Diese Grundidee wurde ausgeweitet zu einem Dolmetschangebot für den gesamten Bereich gesundheitsbezogener und sozialer Dienstleistungen (einschließlich Jugendhilfe).

Die Qualifizierung umfasst vor allem die folgenden Inhalte: Neben dem Einüben von Dolmetschtechniken wird das besondere Setting des Gemeindedolmetschens geklärt und trainiert. Hierbei ist zunächst die Neutralität der Dolmetscherrolle zwischen der jeweiligen Fachkraft auf der einen Seite und dem Patienten, der Klientin auf der anderen wichtig. Darüber hinaus geht es - im Unterschied zu anderen Übersetzungssituationen - darum, die emotionale Abgrenzung gegenüber den berührenden oder belastenden Problemen, die oft in den Beratungssituationen auftreten, durchzuhalten. Ferner geht es um die Prophylaxe gegenüber Helfer-Syndromen und Burnout-Syndromen.

Die Aneignung von Fachterminologie und elementarem Fachwissen in medizinischen und sozialen Tätigkeitsfeldern wird ergänzt durch einen Überblick über die Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens, über die Struktur typischer Beratungs- und Behandlungssituationen sowie über rechtliche Grundlagen.

Der Qualifizierungskurs dauert 7 Monate und umfasst ca. 850 Std. Davon entfällt etwa ein Drittel auf Praktika. Diese werden überwiegend in Form von einzelnen Übersetzungseinsätzen in Krankenhäusern, sozialen Diensten und anderen Einrichtungen absolviert, verteilt über den größten Teil der Kurslaufzeit. Nach kostenlosen Übersetzungseinsätzen während der Kurslaufzeit vermittelt der Gemeindedolmetschdienst für die Absolventen bezahlte Einsätze.

Die Wertschätzung für dieses Angebot in der Berliner Fachöffentlichkeit – bei Krankenhäusern, Sozialarbeitern, Politikern, Senats- und Bezirksverwaltungen – ist beachtlich. Nachfrageschwerpunkte liegen vor allem bei den Krankenhäusern, gefolgt von den bezirklichen Jugendhilfediensten und Gesundheitsdiensten.



QiA-Berlin
Beauftragter für Migration und Integration des Senats von Berlin
Andreas Germershausen
Tel.: 030 / 9017-2383
Email: info@qia-berlin.de
Internet: <http://www.qia-berlin.de/>

Beispiel 44:

Im Zusammenhang mit der Entwicklung des „Gemeindedolmetschers“ fördert die EQUAL-EP QIA die interkulturelle Öffnung der Wohlfahrtsverbände.

Das Gemeinschaftsprojekt der Arbeiterwohlfahrt, des Diakonischen Werks und des Deutschen Roten Kreuzes verfolgt zwei hauptsächliche Ziele:

1. Interkulturelle Öffnung von Diensten der Wohlfahrtsverbände: Das Projekt setzt an der Praxis der Regeldienste in den Wohlfahrtsverbänden an und hat zum Ziel, ausgewählte Dienste der Wohlfahrtsverbände in ihrem interkulturellen Öffnungsprozess zu begleiten und zu unterstützen.
2. Vermittlung zwischen den Regeldiensten und Qualifizierungsprojekten: Mit der Interkulturellen Öffnung von Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände soll der Zugang für Migrant/innen in den Arbeitsmarkt erleichtert werden. Durch die Beratung und Begleitung erhöht sich die Bereitschaft der Regeldienste der Wohlfahrtsverbände zur Bereitstellung von Praktikums- und Arbeitsplätzen für TeilnehmerInnen aus den QiA-Qualifizierungsprojekten. (vgl. Beispiel 4)

Zielgruppen des Projekts sind die Mitarbeiter/innen in sozialen Einrichtungen, die für eine Arbeit mit Migrant/innen als Dienstleistungsempfänger und als Mitarbeiter/innen sensibilisiert werden. Gleichzeitig werden die Leitungen und Träger von Einrichtungen bei der konzeptionellen Ausrichtung ihrer Arbeit auf Migrant/innen als Kunden und als Mitarbeiter unterstützt.

Mit den o. g. Zielgruppen werden bedarfsgerechte Veränderungsprozesse in den Dienstleistungsbereichen Altenhilfe, Pflege, soziale und psychosoziale Beratung, Erziehung und Bildung angestoßen und umgesetzt. Einrichtungen werden in Ihrem Prozess der interkulturellen Öffnung in Bezug auf die Organisations-, Personal- und Angebotsentwicklung begleitend beraten. Zur Stärkung der

interkulturellen Kompetenz von Mitarbeiter/innen und Multiplikator/innen werden Fortbildungsmodu-
le erarbeitet, erprobt und eingesetzt.



Arbeiterwohlfahrt Landesverband Berlin e.V.

Projekt „Fachberatung und Fortbildung zur interkulturellen Öffnung“

Zeki Çağlar

Tel.: 030 / 66643918

Email: z.caglar@awoberlin.de

Internet: <http://www.awoberlin.de/>

5.8 Exemplarische Netzwerkbildung

Vergleicht man die heutige Förderlandschaft mit der vor 10 Jahren, so fällt auf, dass sie weniger durch Einzelprojekte und stattdessen stärker durch die Förderung von „Netzwerken“ oder „Vernetzung“ geprägt ist. Netzwerke gelten als produktiver, nachhaltiger und somit förderfähiger. Das hat dazu geführt, dass auch im Bereich der beruflichen Information und Beratung von Migrantinnen und Migranten zunehmend – zumindest vom Anspruch her - netzwerkförmiger gearbeitet wird.

Aber, um es salopp auszudrücken: Nicht überall wo Netzwerk draufsteht ist auch Netzwerk drin. Die beabsichtigte Zusammenarbeit von Akteuren macht noch kein wirkliches Netzwerk aus, sie kann auch zu einem gepflegten Nebeneinander führen, ohne die gewünschten Mehrwert- und Nachhaltigkeitseffekte zu erzeugen, die in der Netzwerkphilosophie erwartet werden.

Erfolgreiche Netzwerke erschöpfen sich gerade nicht in der Kombination von Akteuren, hinter ihnen stehen dezidierte Ideen und Konzepte sowie Partner, die sich darauf einlassen, das eigene Milieu zu verlassen, Partner, die gewillt sind, auch ungewöhnliche Verbindungen einzugehen.

Ein Kriterium für erfolgreiche Netzwerkbildung ist Komplementarität: Gewerkschafter, die nur mit Gewerkschaftern zusammenarbeiten, werden auch nur Gewerkschafter erreichen. Wissenschaftler, die sich mit Wissenschaftlern vernetzen, können sicherlich den wissenschaftlichen Diskurs bereichern, nicht aber zur Problemlösung von Akteuren beitragen, die in diesem Diskurs nicht zu Hause sind. Migrationssozialarbeiter, die davor zurückschrecken, sich auf die Nöte und Sorgen von Betrieben einzulassen und sich daher scheuen, mit deren Inhabern zusammenzuarbeiten, werden für ihre Klientel keine Arbeitsplätze oder Lehrstellen schaffen können. Und schließlich: Netzwerke, die die Zielgruppe nicht zu Partnern sondern zu Objekten macht, können nicht wirklich Konzepte entwickeln, die zur Lebenswelt dieser Zielgruppe passen. Netzwerke für MigrantInnen ohne MigrantInnen sind daher wenig hilfreich.

In den folgenden Ausführungen werden Beispiele für Netzwerkbildung vorgestellt, die Wege aufzeigen, wie Netzwerke tatsächlich die positiven Mehrwerteffekte erzeugen können, die von ihnen erwartet werden. Zunächst wird als das BQN-Programm (Berufliche QualifizierungsNetzwerke) vorgestellt: 10 regionale Netzwerke in Deutschland erproben zurzeit, wie Netzwerkbildung den Übergang von der Schule in den Beruf verbessern kann. Eines dieser Netzwerke wird dann im 2. Beispiel näher vorgestellt, da es Netzwerkbildung für MigrantInnen in einer besonders schwierigen Umgebung versucht zu bewerkstelligen, das BQN Sächsische Schweiz.

Die BQN mussten nicht bei null beginnen. Bereits in den 90er Jahren hat das BQN Köln Netzwerkarbeit in diesem Bereich erfolgreich durchgeführt. Dieses Projekt ist neu aufgelegt worden und wird als 3. Beispiel vorgestellt.

Während es bei den BQNs um die berufliche Integration von jugendlichen MigrantInnen geht, verfolgen die Beispiele vier und fünf einen generationsübergreifenden Ansatz. Das Beispiel des Ombudsmanns bzw. der Ombudsfrau beschreibt einen bestimmten Weg der Netzwerksteuerung und die Erfolge, die damit zu erzielen sind. Das Beispiel „Kooperative Migrationsarbeit in Niedersachsen“ beschreibt die Arbeit einer landesweiten Vernetzung der Netze.

Es folgt als Beispiel 6 das mehrfach preisgekrönte Erfurter „Netzwerk für Integration von MigrantInnen und Spätaussiedler/innen“, das nach eigener Einschätzung die Situation der MigrantInnen in Erfurt gerade durch die vernetzte Zusammenarbeit von 60 Akteuren deutlich verbessert hat. Last but not least wird die Arbeit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) vorgestellt. Im Rahmen der EQUAL-EP ProInteCra arbeitet die ZWH an der Öffnung des Handwerks für MigrantInnen. Die Mittel dazu sind Informationsveranstaltungen und Netzwerkbildung.

Beispiel 45:

BQN – 10 Berufliche QualifizierungsNetzwerke sollen den Zugang für Jugendliche mit Migrationshintergrund in die betriebliche Ausbildung verbessern

Im Programm „Kompetenzen fördern - berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist für die Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten ein Schwerpunkt gebildet worden. Modellprojekte mit dem Ziel der Kompetenzfeststellung und -entwicklung und der Verbesserung des Zugangs der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die betriebliche Ausbildung, insbesondere im öffentlichen Dienst sowie Berufliche QualifizierungsNetzwerke (BQN) an 10 Standorten in der Bundesrepublik werden von der Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) im Bundesinstitut für Berufsbildung wissenschaftlich begleitet.

Die BQN zielen ab auf eine nachhaltige Verbesserung des Zugangs von Jugendlichen und jungen Erwachsenen (bis 27) mit Migrationshintergrund zum Regelangebot des Bildungs- und Ausbildungssystems auf lokaler und regionaler Ebene.

Die Vernetzung der zentralen Akteure, die kritische Bestandsaufnahme der vorhandenen Angebote, eine darauf aufbauende Konzeptentwicklung unter Einbeziehung der Zielgruppe und ihrer Organisationen, soll Rahmenbedingungen schaffen, welche die vom Bündnis für Arbeit geforderte Integration durch Qualifikation gewährleisten. Die Mitarbeit im Netzwerk ist in diesem Sinne eine Form der Multiplikatorenfortbildung: Als Change Agents sollen die zur Mitarbeit im BQN-Netzwerk abgestellten Mitarbeiter die neuen, gemeinsam entwickelten Problemlösungsansätze und Formen des Umgangs mit der Zielgruppe unter Berücksichtigung der besonderen Situation von Jungen und Mädchen in ihre Organisationen hineinbringen und dauerhaft verankern (Nachhaltigkeit).

Die Verbesserung der Rahmenbedingungen hängt ab von der Überwindung struktureller Hürden im Bildungs- und Ausbildungssystem, die u.a. auf eine monokulturelle Bildungstradition zurückzuführen sind und das Gesichtsfeld der Akteure des Handlungsfeldes einschränken.

Sensibilisierung und Weiterbildung von Akteuren des Handlungsfeldes mit dem Ziel, stereotype Vorstellungen zu überwinden und offen auf die Zielgruppe zuzugehen, sind daher Voraussetzung für den Umgang mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Bildung, Berufsorientierung und Berufsberatung, Ausbildung und Arbeitswelt, deren Profil nicht den gängigen Erwartungen entspricht. Infragestellung des eigenen professionellen Selbstverständnisses der Akteure des Hand-

lungsfeldes, etwa der Lehrer an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, der Berater der AA oder der betrieblichen Ausbilder sind eine Grundbedingung für eine adäquatere Sicht der Zielgruppe und die Anerkennung ihrer Potenziale.

Im Rahmen des Projektes arbeiten 10 BQN in ganz Deutschland. Es sind dies die BQN Rostock, Berlin, Sächsische Schweiz, Nürnberg-Fürth-Erlangen, Ulm, Stuttgart, Rheinland-Pfalz, Essen, Emscher-Lippe und Ostwestfalen-Lippe. Informationen zu den einzelnen BQNs gibt es über die unten aufgeführten Seiten.



BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung
Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM)
Dr. Gisela Baumgratz-Gangl
Tel.: 0228 / 1071420
Email: baumgratz@bibb.de
Internet: <http://www.bibb.de/de/>; <http://www.bqnet.de/>

Beispiel 46:

Eines der 10 BQNs ist in einer besonders schwierigen Region beheimatet: Das Berufliche Qualifizierungsnetzwerk Sächsische Schweiz.

Im BQN Sächsische Schweiz entwickeln die im Prozess Schule - Ausbildung – Arbeit wirkenden Akteure im Landkreis ein Netzwerk.

Das BQN Projektvorhaben fokussiert auf Kernprozesse, die wesentlichen Einfluss haben auf den beruflichen Werdegang Jugendlicher mit Migrationshintergrund.

Die im Landkreis Sächsische Schweiz bereits entwickelte Infrastruktur wird dabei genutzt und ausgebaut.

BQN Sächsische Schweiz arbeitet in folgenden Handlungsfeldern:

1. Die lokale und regionale Situationsanalyse wird mit Blick auf die Situation der betroffenen Jugendlichen, der Akteure im Qualifizierungs- und Berufsfeld und vorhandener Strategien zur beruflichen Integration fortgesetzt. Im Projektverlauf werden statistische Daten erhoben, relevante rechtliche Grundlagen dokumentiert, lokale Akteure portraitiert und good practice Beispiele der Zielgruppe dargestellt.
2. Das Handlungsfeld Übergang Schule-Beruf bildet einen Schwerpunkt des BQN. Nach Beschreibung der IST-Situation aus Sicht der Jugendlichen werden angewandte Verfahren der Kompetenzermittlung, betriebliche Praktika und berufliche Beratung erfasst, die Prozesse beschrieben und gemeinsam mit den Akteuren Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung erarbeitet.
3. Das Handlungsfeld Ausbildungsplatzakquisition zielt auf die Entwicklung von Strategien zur interkulturellen Öffnung von Behörden, Freien Trägern und ausgewählten Betrieben. Neben der Darstellung des derzeitigen Zustandes werden Problemfelder und good-practice Beispiele analysiert sowie ein Methodeninventar erstellt.

4. Innerhalb des Handlungsfeldes Kommunal- und Landespolitik wird die Abstimmung zu Aktivitäten und Angeboten der Region auf Grundlage der Bedarfe angeregt. Die Eigenaktivität der Migrantinnen und Migranten soll über Information und Integrationsangebote erhöht werden. Der Besonderheit der deutsch tschechischen Grenzregion wird im BQN Rechnung getragen. Geplant ist ein Knowhow Transfer in der Euroregion Elbe/Labe.
5. Im Handlungsfeld Bildungspolitik wird der Ausbau der begonnenen Theorie-Praxis Verzahnung stattfinden. Weiterhin ist die Zusammenarbeit mit den Kammern IHK und HWK dahingehend geplant, dass die Anwendung des „Qualifizierungspasses“ erprobt bzw. modulare Ausbildungswege für die Zielgruppe gefunden werden sollen.
6. Bedingt durch Tendenzen von Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit in der Region wird einer soliden Öffentlichkeitsarbeit besondere Bedeutung beigemessen. Geplant sind Informationsveranstaltungen, Zwischenbilanzen und Vorträge in Schulen, Wohngebieten, Gremien und den regionalen Arbeitskreisen.



AWO Jugendwerkstatt in der Euroregion Elbe/Labe
 Berufliches Qualifizierungsnetzwerk Sächsische Schweiz
 Beate Hilbert
 Tel.: 03529 / 52 85 64
 Email: beate.hilbert@bqnet.de

Beispiel 47:

Die Kölner BQN der IHK und HWK blickt auf eine lange Netzwerkgeschichte zurück.

Das Projekt „Beratungsstelle zur Qualifizierung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund in der Region Köln“ (BQN IHK + HWK Region Köln) zieht die Fäden im Kölner Netzwerk mit dem Ziel, den Ausbildungsanteil junger Migrantinnen und Migranten zu erhöhen, ihre zusätzlichen Kompetenzen zu fördern und der Wirtschaft den erforderlichen Nachwuchs zu sichern.

Die Zahlen sprechen für sich: rund 65 Prozent der deutschen Jugendlichen absolvieren eine Berufsausbildung, bei den Jugendlichen mit ausländischem Pass liegt der Anteil bei 35 Prozent. „Das Ausbildungspotenzial der Migrantinnen und Migranten muss stärker als bisher ausgeschöpft werden – nicht nur im Interesse der Jugendlichen,“ so Dr. Gerald Püchel, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer zu Köln. „Viele junge Zugewanderte sind motiviert, sprechen zwei Sprachen und kennen die kulturellen Unterschiede mehrerer Länder. Diese Kenntnisse sind ein Gewinn für Unternehmen, besonders wenn Sie sich auf internationalen Märkten bewegen.“

Den Motor zur Ausbildungserhöhung angeworfen

Die Kölner IHK hat langjährige Erfahrung und Erfolge mit Projekten zur Förderung der beruflichen Qualifikation von Zuwanderern. Bereits Ende der 80er Jahre startete dort beispielsweise das Pro-

jekt BQN – Berufliche Qualifizierung von Nachwuchskräften ausländischer Herkunft. Während der sechsjährigen Projektlaufzeit erhöhte sich der Ausbildungsanteil junger Migranten von vier auf 18 Prozent. Im Jahr 2002 war in Köln die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen ausländischer Herkunft auf 11,3 Prozent gesunken – Tendenz fallend. Zum Vergleich: Der Anteil von Migranten an der Bevölkerung unter 25 Jahren liegt bei 40 Prozent. So entschlossen sich die IHK und die Handwerkskammer zu Köln, die BQN als Motor zur Ausbildungserhöhung wieder anzuwerfen.

Partner gewinnen – Maßnahmen bündeln

Die Kölner BQN ist dazu fast im gesamten Kammerbezirk Köln aktiv und versucht, alle Akteure des Themenbereiches für seine Ziele zu gewinnen – beispielweise die Arbeitsagenturen, Bildungsträger, Unternehmer, Schulen, Eltern, Migrantenorganisationen und Beratungsinstitutionen. Denn so vielfältig wie die Partner von BQN sind auch die Ursachen für den Rückgang der Ausbildungsbeteiligung. Informationsdefizite und zu geringe Kenntnisse des deutschen Ausbildungssystems, wenig Unterstützung durch die Eltern oder Scheu vor institutionellen Beratungsstellen sind nur einige Gründe für die geringe Teilnahme zugewanderter Jugendlicher an der Ausbildung im dualen System. „Wir erreichen die jungen Migranten und ihre Eltern über Vorbilder ausländischer Herkunft und Ansprache in der jeweiligen Muttersprache“, berichtet Kiymet Akpinar, Koordinatorin der BQN IHK + HWK Region Köln.

BQN-Treff: Vorbilder kommen an

Solche Vorbilder bilden den BQN-Treff. Das ist ein Arbeitskreis von jungen Migranten, die den Einstieg ins Berufsleben erfolgreich bewältigt haben. Manche sind derzeit in einer Ausbildung, die meisten haben sie bereits abgeschlossen und einen guten Job gefunden. Viele haben sich inzwischen weiter qualifiziert. „Diese jungen Migranten wollen andere Jugendliche motivieren, eine Berufsausbildung zu machen“ erläutert Kiymet Akpinar. „Die Mitglieder des BQN-Treffs finden wie kaum jemand sonst Zugang zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Sie werden von anderen jungen Zuwanderinnen und Zuwanderern akzeptiert – weil sie ähnliche Erfahrungen gemacht haben und aus vergleichbaren Kulturen kommen.“

Ebenso überzeugend sind die Mitglieder des BQN-Treffs bei öffentlichen Auftritten, zum Beispiel bei Fachtagungen, Elternveranstaltungen oder in Schulen und gegenüber Unternehmern selbst. Denn ein gutes Beispiel sagt mehr als tausend Worte.



BQN IHK+ HWK Region Köln
Kiymet Akpinar
Tel.: 0221 / 16 40-6 63
Email: bqn.akpinar@koeln.ihk.de

Beispiel 48:**Arbeitsmarktintegration durch Netzwerkbildung im Rahmen der EQUAL-EP SIMBA: Der Ombudsmann bzw. die Ombudsfrau in Südostniedersachsen**

Die Regionale Entwicklungsagentur für Südostniedersachsen (reson) e.V. verfolgt gemeinsam mit sieben Partnern in Braunschweig, Salzgitter und Peine einen Ansatz zur Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen, der sich gleichzeitig auf Arbeitsangebot, Nachfrage nach Arbeit, Verbesserung des Matches und Berücksichtigung kultureller Differenzen als Chance erstreckt. Neben der Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen auf der Ebene der Projektentwicklung, -steuerung und -reflexion, zeichnet sich das Projekt durch belastbare Arbeitsbeziehungen zu rund 50 regionalen KMU aus. Hinzu kommt, dass die Partner akzeptiert haben, dass das Netzwerk von reson, vom sogenannte „Ombudsmann“, koordiniert wird, was die Kohärenz der Gesamtheit von Maßnahmen und Aktivitäten fördert. Ein weiteres Merkmal des regionalen Netzwerkes ist schließlich der Zugang zu lokalen strategischen Partnern, wie der Arbeitsagentur, der ARGE, der Industrie- und Handelskammer und dem regionalen DGB, die zugleich wichtige arbeitsmarktpolitische Akteure sind.

Zwei Beispiele: Die Besetzung einer Ausbildungsstelle und eines Arbeitsplatzes

Mehr als schematische Darstellungen und/ oder transaktionskostentheoretische Überlegungen verdeutlichen zwei Beispiele die Funktionsweise des Netzwerkes: die Besetzung einer Ausbildungsstelle und eines Arbeitsplatzes.

Eine Veranstaltung des ExpertInnenpools zum Thema Personalplanung hat bei einer Unternehmerin mit Migrationshintergrund das Interesse geweckt, selbst auszubilden, zumal der ADA-Schein („Ausbildung der Ausbilder“) ausgesetzt ist. Gemeinsam mit einem Mitglied des Pools, z.B. einem Vertreter des Bundes Türkisch-Europäischer UnternehmerInnen (BTEU), besucht der Ombudsmann den Betrieb, um in einem Beratungsgespräch zu klären, in welchem Berufsbild die Unternehmerin ausbilden möchte und welche Anforderungen an die Eignung als Ausbildungsstätte gestellt werden. Der Hinweis auf korrespondierende öffentliche Fördermöglichkeiten rundet den Betriebsbesuch ab. Gegebenfalls werden im Zuge weiterer Besuche praktische Tipps und Hilfestellungen gegeben. Anschließend wird die IHK über das Vorhaben der Unternehmerin in Kenntnis gesetzt, der Vertreter des BTEU, die Vertreterin der IHK und der Ombudsmann besuchen gemeinsam das Unternehmen, um die Anerkennung der Eignung zu erwirken. Bestehen seitens der IHK keine Bedenken, kontaktiert der Ombudsmann die Agentur für Arbeit Braunschweig und informiert das Ausbildungsstellenvermittlungsteam über die anstehende Erteilung der Anerkennung. Die Agentur koppelt dies rück, überprüft die Angabe und nimmt den Betrieb in ihre Liste der Ausbildungsbetriebe auf. Sind dem SIMBA-Team selbst keine geeigneten Bewerber bekannt, z.B. aus ihrer Kooperation mit dem Projekt *aktiv*, finden sie sich nicht unter der Projektjobbörse www.jobloewe.de der VHS Braunschweig GmbH (siehe Beispiel 19) und/ oder wünscht die Unternehmerin eine Beratung durch die Arbeitsagentur, vereinbart der Ombudsmann einen Termin für einen gemeinsamen Betriebsbesuch mit dem Ausstellungsvermittlungsteam. Die Unternehmerin wählt mehrere Kandidaten aus, die von der Agentur aufgefordert werden, sich zu bewerben. Die

Agentur hakt nun selbstständig nach. Bei jugendlichen Migranten aus dem SIMBA-Bestand übernimmt diese Aufgabe der Vertreter des ExpertInnenpools, hier konkret der des BTEU. Am Ende steht das Match.

Ein zweites gutes Kooperationsbeispiel ist die Maßnahme „Profil auf Profil“ der lokalen Arbeitsagentur, die auf Beschäftigungschancen zielt, auf die Vertreter verschiedener Netzwerker bei ihren Betriebskontakten aufmerksam geworden sind. Das Konzept einer passgenauen, modular strukturierten Qualifizierung, in der betriebsinterne und externe Phasen nach individuellem Bedarf wechseln, hat *reson* dann gemeinsam mit der Arbeitsagentur Braunschweig und der VHS Braunschweig GmbH entwickelt. Um den im Zuge der Hartz-Reformen erhöhten Qualitätsstandards zu genügen, die die Arbeitsagentur ex ante an eine öffentliche Förderung knüpft, haben VHS und *reson* danach 20 Praktikumsplätze in Unternehmen nachgewiesen, die schon in der Vergangenheit qualifizierte Migranten eingestellt haben. Daraufhin hat die Arbeitsagentur Braunschweig die Förderung von Migranten in ihre Bildungsziele für 2004 aufgenommen und eine entsprechende Maßnahme ausgeschrieben.



REGION BRAUNSCHWEIG GmbH

reson research

Christian Wichert

Tel.: 0531 / 1218-160

Email: christian.wichert@projekt-region-braunschweig.de

Internet: <http://www.projekt-region-braunschweig.de>

Beispiel 49:

„Kooperative Migrationsarbeit in Niedersachsen“ (KMN) – Ein landesweites Netzwerk koordiniert die Beratung in Niedersachsen.

Mit der KMN wird seit dem Jahr 2000 die Integration aller in Niedersachsen lebenden Zuwanderinnen und Zuwanderer durch die Vernetzung der Beratungs- und Unterstützungsangebote besonders gefördert. Vorrangiges Ziel ist es, individuelle Benachteiligung und Ausgrenzung sowie strukturelle Hemmnisse, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu überwinden.

Die Angebote werden durch ein Netzwerk von Fachdiensten und Projekten umgesetzt. Es umfasst insbesondere:

- Die **Integrationsberatungsstellen** des Landes zur Verbesserung der Integrationschancen und zur Prävention von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit
- Die Beratungsstellen der **Migrationserstberatung** für Neuzuwanderer nach dem Zuwanderungsgesetz
- Die Projektstellen der **Entwicklungspartnerschaft EQUAL-SIMBA** zur Förderung der Arbeitsmarktintegration

- Die **Pro-Aktiv-Center** mit ihren beruflichen Förderangeboten für Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund

Die Kooperative Migrationsarbeit organisiert ihre Arbeit in zehn Regionalverbänden. Die landesweite Zusammenarbeit wird von einer Koordinationsstelle beim IBKM - Interdisziplinäres Zentrum für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen - an der Universität Oldenburg sichergestellt. Das Programm steht unter der Verantwortung des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport – Ausländerbeauftragte – und ist eingebunden in das Handlungsprogramm „Integration“ der Niedersächsischen Landesregierung. Kernstück dieses Zusammenschlusses stellen die rund 30 vom Land geförderten und bei Wohlfahrtsverbänden, Vereinen und Kirchengemeinden angesiedelten Integrationsberatungsstellen dar. Über das Netzwerk unterstützen sie die Zielsetzungen der niedersächsischen Entwicklungspartnerschaft EQUAL-Simba nachhaltig und nehmen dabei folgende Aufgaben wahr:

1. Transfer- und Sensibilisierungsfunktion

Die Fachkräfte der KMN sorgen für den Ergebnis- und Informationstransfer zwischen den Teilprojekten der Entwicklungspartnerschaft SIMBA und den regionalen Migrationsfachkräften und Arbeitsmarktakteuren. Sie sensibilisieren dabei andere Träger und Netzwerke in der Region für den Gedanken der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten sowie im Hinblick auf die übergreifenden Themenfelder wie Empowerment, Gender und Antidiskriminierung.

2. Servicefunktion

Die Regionalverbände der KMN übernehmen Dienstleistungsfunktionen durch die Bereitstellung ihrer Kompetenz und durch ihre besondere Vertrauensstellung gegenüber den Migrantinnen und Migranten.

3. Mittlerfunktion

Die Fachkräfte in den Verbänden übernehmen eine wichtige Mittlerrolle zwischen den Zugewanderten und der Mehrheitsbevölkerung sowie öffentlichen Einrichtungen der Regelversorgung.

4. Beratungsfunktion

Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer werden im individuellen beruflichen Eingliederungsprozess durch Einzelberatung und Gruppenveranstaltungen begleitet, beraten und unterstützt.

Das Netzwerk ist offen für weitere Akteure, die in Niedersachsen Integrationsprogramme auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene umsetzen.



Carl von Ossietzky Universität
IBKM - Interdisziplinäres Zentrum für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen
Winfried Schulz-Kaempf
Tel.: 0441 / 798-4009
Email: schulz.kaempf@uni-oldenburg.de
Internet: <http://www.uni-oldenburg.de/kmn>; <http://www.mi.niedersachsen.de/>

Beispiel 50:

Das Erfurter „Netzwerk für Integration“ ist ein Geflecht aus 60 Trägern, Organisationen, Vereinen, Ämtern und Einzelpersonen. Das Angebot für MigrantInnen hat sich deutlich verbessert.

Das „Netzwerk für Integration für Spätaussiedler, Migranten und Bürger der Landeshauptstadt Erfurt“ initiiert und koordiniert seit seiner Gründung Maßnahmen, Veranstaltungen und trägerübergreifende Projekte bzw. Angebote anhand des realen Bedarfs in Erfurt. Das Netzwerk besitzt eine eigene Geschäftsordnung. Die Leistungsangebote unterscheiden sich nach den Zielgruppen: für die Akteure selbst, die Migranten/innen und die deutsche Bevölkerung. Sie sehen unter anderem nachstehende Aktivitäten vor:

Leistungsangebote für Netzwerkakteure:

- Durchführung von Netzwerktagungen (zehnmals im Jahr für Vertreter aller beteiligten Institutionen, Vereine, Ämter, Migranten etc.).
- Aufbau einer Informationstätigkeit auf dem Gebiet der Zuwanderung auf Bundesebene, Landesebene und Kommunalebene.
- Arbeitstagungen in kleineren Gremien zu aktuellen Arbeitsschwerpunkten.
- Entwicklung und Durchführung von Fortbildungsangeboten für die Netzwerkteilnehmer (mehrfach im Jahr nach Bedarf).
- Herausgabe eines Handbuchs mit umfassendem Überblick über Angebote des Netzwerks, Serviceleistungen und Ansprechpartner.
- Erarbeitung eines Integrationskonzepts für die Stadt.
- Anfertigen von Analysen zur Migrationsarbeit und Weitergabe an alle Netzwerkpartner.

Leistungsangebote für Migranten/innen:

- Zusammenstellung von Informationsmappen für neu angekommene Migranten
- Entwicklung eines Wegweisers für Spätaussiedler und jüdische Zuwanderer
- Durchführung von mehrsprachigen Integrationsseminaren
- Herausgabe eines mehrsprachigen monatlichen Veranstaltungsplanes
- Entwicklung und Durchführung von zusätzlichen Sprachangeboten für verschiedene Zuwanderungsgruppen
- Durchführung von Stadtrundgängen mit Ämter- und Behördenbesuchen für verschiedene Zuwanderungsgruppen
- Service und Informationen bei spezifischen Schwierigkeiten

Inzwischen bestehen feste Begrüßungs- und Verfahrensrituale zur Integration von neu ankommenden Migranten/innen. So beispielsweise die Übergabe einer Begrüßungsmappe mit einem spezifischen Stadtführer, der die notwendigsten Informationen für den Gang zu Ämtern, Banken, Bildungseinrichtungen usw. enthält, ferner mögliche Ansprech- und Beratungspartner mit Adressen und anderes mehr.

Leistungsangebote für die deutschen Einwohner von Erfurt

Diese Angebote dienen der Information über die Lebenssituation und Bedürfnissen der Zugewanderten, dem Abbau von falschen Vorstellungen und Vorbehalten, den Kontakten zwischen Einheimischen und „Fremden“, dem Abbau von Fremdheitsgefühlen, Gleichgültigkeit oder Ängsten. Dazu werden genutzt: die vereinigte Arbeit von Deutschen und Zuwanderern innerhalb des Netzwerkes (auch in den Arbeitsgruppen), die gemeinsamen Veranstaltungen und Projekte in Schulen mit Klassenverbänden aus deutschen und zugewanderten Kindern/Jugendlichen, Sport- und Wohngebietsfeste, Informationsveranstaltungen, gemeinsame ehrenamtliche Vereinsarbeit, regionale Medien und Projekte in den Stadtgebieten mit hoher Zuwanderung.

Ein Beispiel aus der Arbeit

Der Zugang zu den Sprachkursen ist gesetzlich geregelt. Eine große Gruppe von Zuwanderern hat kaum eine Chance, die deutsche Sprache zu erlernen. Aus diesem Grund hat das Netzwerk Angebote aller Träger zusammengetragen, welche die Sprachförderung betreffen. Inzwischen reichen die Angebote von Deutsch-Konversation über Hilfen zur Selbstlehre der deutschen Sprache bis hin zu Alphabetisierungskursen, die oftmals kostenfrei angeboten werden. Diese Angebote sind in unserem monatlichen Veranstaltungsheft veröffentlicht und finden regen Zuspruch.

Die Potenziale des Netzwerkes

- Es besteht erstmals eine Übersicht, was sich auf dem Gebiet der Migrantenintegration in der Stadt tut, wer auf welchem Gebiet arbeitet, wo es Doppelangebote und Lücken gibt, wie die Angebote wahrgenommen werden und wo Probleme bestehen.
- Durch diese Übersicht, die ständig aktualisiert und allen Akteuren zugänglich gemacht wird, sind gezielte Projekte und Maßnahmen planbar. Die einzelnen Träger können ihre Angebote öffnen, verändern, Überschneidungen vermeiden, damit auch Chancen zur Förderung vergrößern oder Kosten sparen.
- Als Basis für alle Maßnahmen wurden vom Netzwerk Befragungen, Studien und Analysen zur Migrantenarbeit sowie zu Situation und Bedarf der einzelnen Zielgruppen initiiert bzw. durchgeführt. Sie dienen als Grundlage für eine bedarfsgerechte zielgruppenspezifische Integrationsarbeit.
- Durch die Vernetzung sind die Ressourcen bei allen beteiligten Akteuren besser nutzbar. Zugleich wurde durch die Zusammenarbeit eine Leistungspotenzierung sichtbar. Jeder beteiligte Akteur profitiert mehr davon als er zeitlich/fachlich gibt. Hervorzuheben sind sehr stark verbesserte wechselseitige Informationen, Kontakte, Abstimmungen, gemeinsame Maßnahmen/Projekte.
- Für die Zuwanderer hat sich seit Existenz des Netzwerkes die Hilfestellung erheblich verbessert, die Service- und Dienstleistungen nahmen zu, qualitativvoller und passgerechter, Informationsstellen und Ansprechpartner/innen werden deutlich ausgewiesen, das Suchen nach Unterstützung, Ämtern u. a. m. fiel weg, es gibt kürzere Wege zu den Angeboten, Unsicherheiten oder

Gefühle, unwillkommene „Bittsteller“ zu sein, konnten reduziert werden. Über den veränderten Inhalt der Angebote wurde auch die Selbsthilfe besser organisiert als vorher.



Internationaler Bund-Jugendmigrationsdienst Erfurt / Suhl

Beate Tröster

Tel.: 0361 / 6431535

Email: beate.tröster@internationaler-bund.de

Internet: <http://www.internationaler-bund.de/>

Beispiel 51:

Branchenöffnung durch Informationsveranstaltungen und Netzworlbildung. Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk informiert jugendliche MigrantInnen und ihre Eltern über Ausbildungschancen im Handwerk.

In fast allen Berufen und Branchen gehen die Anteile Auszubildender mit ausländischer Staatsangehörigkeit zurück, wobei im Handwerk seit einigen Jahren der Rückgang am deutlichsten ist. Experten in der beruflichen Bildung beobachten, dass immer weniger junge Migrantinnen und Migranten eine Ausbildung im Handwerk aufnehmen und im Vergleich zu den deutschen Jugendlichen verstärkt Aus- und Weiterbildungen abbrechen. Gleichzeitig droht gerade in diesem Bereich der Wirtschaft in den kommenden Jahren ein drastischer Fachkräftemangel. Es gilt, beiden Tendenzen entgegenzuwirken.

Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) will mit dem Projekt „Förderung der Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten im Handwerk“ die Ausbildungschancen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den handwerklichen Berufen verbessern und gleichzeitig einen Beitrag zur Nachwuchssicherung im Handwerk leisten.

Das Ziel des Projekts

Die jungen Zuwanderer und ihre Familien werden über die besonderen Zukunftsperspektiven einer handwerklichen Ausbildung in allen Facetten informiert, so z.B. auch über die Möglichkeit einer Existenzgründung im Handwerk. Insgesamt will das Projekt die Bereitschaft der Jugendlichen zu einer Aus- und Weiterbildung wecken. Jugendliche mit Migrationshintergrund verfügen über vielfältige interkulturelle Fähigkeiten, von denen auch das Handwerk profitieren kann. Handwerksbetriebe können beispielsweise aufgrund des besonderen sozialen Hintergrunds der MigrantIn Jugendlichen neue bzw. andere Kundenkreise gewinnen.

Die Vorgehensweise

Um die Ausbildungsbereitschaft der Jugendlichen zu erhöhen und die Handwerksbetriebe verstärkt zur Ausbildung dieser Jugendlichen aufzufordern, werden in dem Projekt durch Informationsveranstaltungen, Aufbau von Netzwerken und Öffentlichkeitsarbeit die Akteure der beruflichen Bildung

sensibilisiert und Vertreter/innen der Minderheitsgesellschaft informiert. Berufsberater/innen bei den Handwerkskammern und Kreishandwerkerschaften, Ausbilder/innen in den Betrieben oder Berufsbildungszentren werden zu interkulturellen Zusammenhänge geschult. Mit ihnen zusammen werden parallel die Migrantenselbstorganisationen, z.B. Elternvereine, aber auch Berater/innen aus der Migrationssozialarbeit über die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Handwerk informiert. In der Projektlaufzeit haben sich hauptsächlich zwei Arten von Veranstaltungen etabliert und bewährt: Die Fachveranstaltungen „*Multiplikatoren begegnen sich*“ – *Jugendliche aus Zuwandererfamilien für das Handwerk gewinnen* und die Informationsveranstaltungen für Zuwanderereltern und -jugendliche in Migrantenselbstorganisationen „*Migrantenjugendliche ins Handwerk!*“.

Einen *Überblick* über die bisherigen Veranstaltungen mit Berichten und Fotos ist unter http://www.zwh.de/index_prointecra.html zu finden.



Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)
ProInteCra – Professional Integration of Immigrants in Skilled Crafts
Dr. Ute Pascher/ Seda Rass-Turgut
Telefon: 0211 / 302009 - 18
Email: upascher@zwh.de / srass-turgut@zwh.de
Internet: <http://www.zwh.de/>

5.9 Berufliche Integration von Asylbewerbern – Beispiele guter Praxis unter schwierigen Bedingungen

In der bundesdeutschen Politik und Öffentlichkeit nehmen Asylbewerber unter den hier lebenden Migrantinnen und Migranten eine besondere Stellung ein. Die Furcht vor dem Ansteigen von Asylbewerberzahlen, bis in die 90er Jahre kollektivsymbolisch als „Asylantenflut“ imaginiert, sitzt tief, ebenso wie die Erinnerung an die Pogrome und Mordanschläge auf Asylbewerberunterkünfte Anfang der 90er Jahre.

Im Gegensatz zu den Vorurteilen, die über Asylbewerber immer noch im Umlauf sind – verarmte Wirtschaftsflüchtlinge, die es auf deutsche Sozialhilfe abgesehen haben – zeigen neuere Untersuchungen (z.B. Interviews im Rahmen eines Asyl-Teilprojekts der EQUAL EP openIT), dass die Vorqualifikation von Asylbewerbern deutlich höherwertiger ist als bei vielen anderen MigrantInnengruppen. Auffallend ist vor allem eine verbreitete Mehrsprachigkeit. Hinzu kommt eine hohe Motivation zur Weiterbildung und/oder Arbeitsaufnahme. Die Voraussetzungen für eine berufliche Integration sind in dieser Personengruppe eigentlich besonders gut.

Wir haben der Personengruppe Asylbewerber ein eigenes Kapitel gewidmet, weil Konzepte der beruflichen Information und Beratung für diese Zielgruppe einer eigenen – paradoxen – Logik folgen. Nur wenige dieser Flüchtlinge erlangen den Status des anerkannten Asylsuchenden. Die meisten werden in Deutschland nur geduldet, ihre berufliche Integration ist ausdrücklich nicht gewollt und nur in Ausnahmefällen möglich, ihre Rückkehr in die Heimatländer bleibt das erklärte Ziel der deutschen Asylpolitik. Asylsuchenden droht die Abschiebung, selbst dann, wenn sie sich z.B. in geförderten Qualifizierungsmaßnahmen befinden.

Dass es dennoch arbeitsmarktpolitische Projekte für Asylbewerber gibt, hat unter anderem etwas mit der europäischen Förderpolitik und Projekten wie der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL zu tun, bei der die beteiligten Länder sich verpflichten, Asylbewerber bei den geförderten Modellprojekten zu berücksichtigen. Dieser Widerspruch prägt die Projektlandschaft. Die hier vorgestellten Projekte zeigen verschiedene sinnvolle Wege auf, mit diesen Widersprüchen umzugehen.

Beispiel 52:

Die Qualifizierung von Flüchtlingen und Asylbewerbern zu Sprach- und Kulturmittlern in Nordrhein-Westfalen findet große Resonanz im Gesundheitswesen.

Die Qualifizierung zum Sprach- und Kulturmittler (SuK) für das Gesundheits- und Sozialwesen ist ein Teilprojekt der Asyl-Entwicklungspartnerschaft TransSpuK. Ziel ist es, anhand der Qualifizierung und des Einsatzes von SuK und der interkulturellen Fortbildung von Fachkräften im Gesundheits- und Sozialwesen modellhaft die medizinische und soziale Versorgung von Flüchtlingen und Migranten zu verbessern. Dadurch wird ein Beitrag zur interkulturellen Öffnung der Regeldienste und der Migranten-Community geleistet. Um strukturelle Veränderungen herbeizuführen, wird in

Zusammenarbeit mit verwandten Berufsausbildungen an der Etablierung des neuen Berufsbildes "Sprach und Kulturmittler" in Deutschland gearbeitet. SuK dolmetschen und vermitteln zwischen ausländischen Patienten/Klienten und Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen.

Die Tätigkeit des SuK beruht auf den spezifischen Sprach- und Kulturkenntnissen der Flüchtlinge und auf ihrer eigenen Flucht- und Migrationserfahrung. Aufgrund dieses Anforderungsprofils kann in der Regel nicht auf das bestehende Arbeitsmarktpotenzial zurückgegriffen werden. Somit besteht nicht die Gefahr, Deutsche oder andere bevorrechtigte Migranten aus dem Arbeitsmarkt zu verdrängen.

Die Qualifizierung dauert gegenwärtig 3 Jahre. Sie besteht aus einer 2-jährigen theoretischen (vier 6-monatige Module) und einer 1-jährigen praktischen Phase. Eine Fachgruppe aus den Gebieten Psychiatrie, Pflege, Gesundheit, Migration und Bildung hat Empfehlungen zu Ausbildungskriterien und Qualitätsstandards entwickelt. Das Curriculum wurde zudem in Kooperation mit unterschiedlichen nationalen und europäischen Akteuren und auf verschiedenen Ebenen konzipiert.

An der Qualifizierung nehmen 26 Flüchtlinge aus 18 Kommunen in Nordrhein-Westfalen teil. Die Teilnehmer absolvieren gegenwärtig (Frühjahr 2005) die praktische Phase im Bereich Gesundheit und Soziales. Über 60 Praktikumsverträge wurden abgeschlossen und in vielen dieser Einrichtungen wurden Netzwerke gebildet, die anhand einer zentralen Stelle den Einsatz der SuK auf Abruf koordinieren. Ab dem 1. Juli 2005 wird ein Servicebüro auf die große Nachfrage nach SuK reagieren und sie in Einrichtungen der Regelversorgung in NRW vermitteln.



Diakonie Wuppertal
EQUAL Projekt TransSpuK/ SpraKuM
Varinia Fernanda Morales
Tel.: 0202 / 496970
Email: morales@migrationsdienst-wuppertal.de

Beispiel 53:

Flüchtlinge qualifizieren in Bayern. Die EQUAL EP FLUEQUAL hat unterschiedliche Konzepte für die Weiterbildung geduldeter Asylbewerber erprobt.

In Bayern leben derzeit knapp 27.000 Personen im Asylverfahren oder sie haben eine Duldung. Untergebracht sind sie meist in Gemeinschaftsunterkünften, deren Zustand oft katastrophal ist. Durch das einjährige Arbeitsverbot zum "Nichtstun" verurteilt ändern nicht gerade wenige ihren Tagesablauf. Die in den ersten Wochen und Monaten starke Motivation, sich in Deutschland zu engagieren, schwindet täglich.

Gerade hier setzten die Projekte der EP "FLUEQUAL" an. Sie wollen Asylbewerber in einem frühen Stadium qualifizieren, um die noch vorhandene Motivation zu nutzen.

Die Teilprojekte der EP „FLUEQUAL“ führen Qualifizierungsmaßnahmen für AsylbewerberInnen und Flüchtlinge durch, die ihnen den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt bzw. - bei einer evtl. Rückkehr in ihr Herkunftsland - den Zugang zum dortigen Arbeitsmarkt ermöglichen sollen.

Konzeptionell lässt sich die stark heterogene Zielgruppe der Asylsuchenden und Flüchtlinge in zwei Untergruppen unterscheiden, für die jeweils gesonderte Bedürfnisse zu erkennen sind:

- Kinder von AsylbewerberInnen und allein stehende minderjährige Flüchtlinge,
- Erwachsene AsylbewerberInnen und Flüchtlinge.

Für beide Gruppen sind Sprachkurse und Angebote der beruflichen sowie sozialen Orientierung notwendig, um sie für die Zeit, in der sie in Deutschland leben, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Qualifizierungsangebote müssen verbessert und für diesen Personenkreis gesichert werden, ebenso wie die Reintegration in die Herkunftsländer.

Die Gruppe der minderjährigen Flüchtlinge benötigt zusätzliche Bildungsangebote, um eine Lebensperspektive hier oder in ihrem Heimatland entwickeln zu können. Die Bildungsangebote geben ihnen zudem die Chance, einen Beruf zu erlernen oder zumindest Fähigkeiten zu erlangen, mit denen sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können.

Gemeinsam sind allen Projekten ein Assessment-Prozess, Sprachkursmodule und Angebote der sozialen und beruflichen Orientierung. Daneben besteht für die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich EDV-Kenntnisse anzueignen.

Für die Qualifizierungsmaßnahmen wurden unterschiedliche Konzepte erarbeitet, deren Wirksamkeit erprobt, weiterentwickelt und verglichen wurde:

- **Bildungsrucksack:** Ausgehend von den individuellen Fähigkeiten des einzelnen Flüchtlings werden Qualifizierungsmaßnahmen passgenau angeboten.
- **Qualifizierungsangebote für diverse Berufsfelder:** Neben den Ausbildungsangeboten für Jugendliche bietet das SOS-Berufsausbildungszentrum Nürnberg auch modulare Teilqualifizierungsangebote in verschiedenen Berufsfeldern an.
- **Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen:** Hier werden in separaten Lehrgängen Grundkenntnisse in den Arbeitsfeldern des pflegerisch-hauswirtschaftlichen, des EDV- und Logistik-Bereichs vermittelt. Ein spezieller Lehrgang im Bereich Textilverarbeitung soll Frauen eine Existenzgründung in ihrem Herkunftsland ermöglichen.
- **Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Berufsorientierung:** Hier werden vier aufeinander aufbauende Module angeboten, die vom Spracherwerb über berufliche und gesellschaftliche Orientierung, Betriebspraktika und Bewerbungstrainings bis hin zur Hilfe bei der Arbeitsplatzsuche alle Inhalte vernetzen. Flüchtlinge werden in diesem Projekt zusätzlich von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen begleitet.

Ein weiterer Schwerpunkt der EP-Aktivitäten war die konzeptionelle Entwicklung eines Instrumentes zur Kompetenzbilanzierung. In Kooperation mit dem DJI wurde die „**Kompetenzbilanz für MigrantInnen**“ entwickelt. Diese ermöglicht die Erfassung von vor allem sozialen Kompetenzen. Das Instrument wird derzeit von einigen Verbänden in der Migrationserstberatung eingesetzt (siehe hierzu auch Kapitel 5.2).



Tür an Tür e.V.
EP FLUEQUAL- Koordination
Stephan Schiele
Tel.: 0821 / 9079913
Email: stephan.schiele@tuerantuer.de
Internet: <http://www.tuerantuer.de>; <http://www.equal-near.org>

Beispiel 54:

Ein EQUAL-Projekt in Hamburg zeigt, wie die Beschäftigungsfähigkeit von geduldeten Flüchtlingen erhalten und verbessert werden kann.

Die Entwicklungspartnerschaft ist ein Zusammenschluss verschiedener Akteure aus Flüchtlingsberatungsstellen, Jugendhilfeträgern, Vereinen, Bildungs- und Beschäftigungsträgern sowie schulischen Einrichtungen. Ebenso beteiligt sind Hamburger Fachbehörden, die Agentur für Arbeit, die Handwerkskammer und Wirtschaftsunternehmen.

Ziele und Strategien konzentrieren sich auf vier Handlungsfelder:

1. Zugänge erleichtern und verbessern

Um den Übergang zu Qualifizierung und Ausbildung zu verbessern, sollen neue Kooperationsformen installiert werden, die Schnittstellen in Bezug auf die Zuständigkeiten einzelner Institutionen sinnvoll verknüpfen.

2. Entwicklung und Erprobung verschiedener zielgruppenspezifischer Konzepte zur Qualifizierung und Ausbildung

Es sollen Qualifizierungskonzepte vorgelegt werden, die von ihrer inhaltlichen Gestaltung und den Rahmenbedingungen auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten sind.

3. Entwicklung neuer zielgruppen- und arbeitsmarktpolitischer Ansätze zur Überwindung besonderer Benachteiligungen

Dazu zählen in Hamburg u.a. Menschen, die aufgrund von Folter als Opfer von Verfolgung traumatisiert sind, sowie die Gruppe der Afrikaner, die von dem bestehenden Regelangebot schlecht aufgefangen wird.

4. Multiplikator/innen-Schulung /Einleitung interkultureller Öffnungsprozesse

Um eine möglichst nachhaltige Wirkung zu erzielen, werden gleichzeitig Schritte eingeleitet, die den Erwerb von interkultureller Kompetenz als Schlüsselqualifikation für den Umgang mit diesen Zielgruppen sichern und damit eine interkulturelle Öffnung von Regeleinrichtungen vorantreiben.

Erfahrungen - Ergebnisse

- Die EP hat belegt, dass Asylbewerber und Geduldete ausbildungsfähig und in den deutschen Arbeitsmarkt integrierbar sind, wenn ein lebenslagenorientierter (und nicht nur ein arbeitsweltorientierter) Förderansatz umgesetzt wird.
- Die EP hat gezeigt, dass ein am Leitbild Mehrsprachigkeit orientierter Förderansatz effektiver ist als an der ausschließlichen Förderung von deutschen Sprachkenntnissen orientierte Konzepte.
- Die EP hat gezeigt, dass mit einem integrierten Handlungsansatz (z.B. Runde Tische, behördenübergreifende Arbeitsgruppen) die berufliche Förderung von Flüchtlingen effektiv, rasch, ressourcenschonend und nachhaltig gelingt.
- Als geografische EP wurde gezeigt, dass ein sozialraumorientierter Handlungsansatz für die Flüchtlingsarbeit angemessen und beispielhaft ist.



passage g GmbH vormals GATE GmbH

Maren Gag

Nagelsweg 14

20097 Hamburg

Tel.: 040 / 24192785

Email: gag@gate-hh.de

Internet: <http://www.gate-hh.de/>; <http://www.passage-hamburg.de/>

Beispiel 55:

Feedback-Sitzungen, Kinderbetreuung, psychosoziale Beratung – Erfolgsbedingungen für die Qualifizierung von Flüchtlingen.⁷⁵

Die Zielgruppe von *quita!* waren Flüchtlinge mit ungesichertem Aufenthalt. Vorrangiges Ziel der Maßnahme war es, den Zugang für die TeilnehmerInnen (TN) sowohl zum hiesigen Arbeitsmarkt als auch zum Arbeitsmarkt im Herkunftsland zu erleichtern.

Durch die Maßnahme sollten die TN Kompetenzen für Berufe im wirtschaftlichen Sektor, wie z.B. im Bereich Tourismus, Einzelhandel, Großhandel und dergleichen erwerben. Dies sind Bereiche, die

⁷⁵ Das Projekt „quita!“ wird als Teilprojekt in der EQUAL-EP Asyl Schleswig-Holstein *perspective* umgesetzt.

im besonderen Maße ein mehrsprachiges Personal benötigen. Um die TN mit arbeitsmarktrelevanten Themen vertraut zu machen, wurde Fachwissen in Sozial- und Wirtschaftskunde vermittelt, das auch die inhaltliche Orientierung für die anderen Unterrichtsfächer im Rahmen der Maßnahme darstellte.

Um den beruflichen (Wieder-)Anfang zu erleichtern, lagen die Schwerpunkte des Unterrichtes in der Förderung der Kommunikationsfähigkeit, Stärkung der sprachlichen Gewandtheit und der Ausdrucksfähigkeit der TN sowohl im Deutschen als auch in der entsprechenden Mutter- bzw. Zweitsprache, die international einsetzbar ist. Dabei knüpfte das Projekt an vorhandene Kompetenzen der TN an: Die bereits vorhandenen Deutschkenntnisse wurden vertieft. Die Mutter- bzw. Zweitsprache (z.B. Englisch, Französisch, Türkisch, Russisch oder Arabisch) wurde durch die Vertiefung der Wirtschaftssprache verbessert. Im EDV-Unterricht wurden Grundkenntnisse vermittelt. In einem dreiwöchigen Praktikum wurden die in der Maßnahme erworbenen Kompetenzen angewandt.

Für die Mehrheit der TN war das Praktikum die erste Erfahrung mit einer Arbeit in Deutschland und die Resonanz war gut. Besonders positiv war für die meisten die Begegnung mit den MitarbeiterInnen in den Praktikumsstellen und die Kommunikation mit ihnen und sie erlebten, dass sie etwas leisten können, was anerkannt wird.

In den Feedbacksitzungen wurden nicht nur organisatorische Fragen geklärt. Es wurde u.a. über Konflikte gesprochen, die unausweichlich auftreten, wenn Menschen mit unterschiedlichen Biografien, Bedürfnissen und Verhaltensweisen 9 Monate lang miteinander auskommen und z.T. schwierige Aufgaben bewältigen müssen bzw. mit komplizierten Situationen konfrontiert werden. Ursachen und Lösungswege wurden gemeinsam erarbeitet. Vor den Praktika wurde gemeinsam über dessen Bedeutung, die Erwartungen und Anforderungen reflektiert. Da die Motivation der TN während der Maßnahme große Schwankungen erlitt, wurde dies ebenfalls in den Feedbacksitzungen aufgefangen und thematisiert und nach Ursachen und Lösungen gesucht. Die Feedbacksitzungen spielten von Anfang an eine wichtige Rolle zunächst beim „Zusammenwachsen“ der Gruppe, später bei der Verfestigung der Gruppe. Besonders auffallend ist dabei die Rolle der Frauen, die überwiegend über ausgeprägte soziale Kompetenzen verfügten und diese immer wieder in konfliktvollen Situationen gezielt einzusetzen wussten. Trotz immer wieder aufkommender Konflikte bedeutete die Zugehörigkeit zur Gruppe den meisten TeilnehmerInnen sehr viel. Die emotionale Bindung, die entstanden ist, lässt sich mit der Aussage einer Teilnehmerin in der Abschlussrunde veranschaulichen: „**Mit wem soll ich nun weinen?**“ fragte sie in der Runde, als es ums Abschiednehmen ging. Wichtig war stets für die TeilnehmerInnen, dass sie diese Zeit mit Menschen verbrachten, die in ähnlichen Situationen leben, so dass bestimmte Probleme sofort ohne große Worte von allen nachvollzogen werden konnten und die notwendige, emotionale Unterstützung gegeben wurde.

Die Kinderbetreuung ermöglichte den TN nicht nur die Teilnahme sondern bedeutete darüber hinaus für die betroffenen Mütter eine große Erleichterung und eine Vereinfachung in der Bewältigung ihrer Alltagsprobleme. Die Kinderbetreuerin war oft für die Mütter eine wichtige Ansprechpartnerin, da es sich auch um alleinstehende Mütter handelte, die sonst keine Austauschmöglichkeiten über Schwierigkeiten und Fragen hinsichtlich der Erziehung ihrer Kinder hatten.

Verstärkt wurde die psychosoziale Beratung von den TN in Anspruch genommen. Dies liegt sicherlich daran, dass der Besuch der Qualifizierungsmaßnahme viele Fragen hinsichtlich der Entwicklung beruflicher Perspektiven, aber auch hinsichtlich der Aufenthaltssituation und Absicherung der weiteren Lebensplanung aufwirft. Themen der Beratung reichten von Klärung von Alltagsfragen bis hin zur Unterstützung im laufenden Asylverfahren sowie Hilfe bei persönlichen familiären Schwierigkeiten.

Durch bessere Deutschkenntnisse fühlen die TN sich in alltäglichen Situationen viel sicherer, durch den erlebten Zusammenhalt der Gruppe konnten sie Vertrauen zu Einzelpersonen aufbauen, sich in einer Gruppe verstanden fühlen. Einige TN mit schwerwiegenden psychischen Problemen konnten trotz Konzentrationsschwächen durch den Rückhalt der Gruppe die Maßnahme noch erfolgreich abschließen.

Die meisten TN haben die Qualifizierungsmaßnahme als einmalige Chance angesehen, um ihre Perspektiven zu erweitern und um ihrem Leben einen Sinn zu geben. Viele haben sich sehr darüber gefreut, jeden Tag die Maßnahme zu besuchen und haben trotz langer Anfahrtswege regelmäßig am Kurs teilgenommen.

Viele ehemalige TN kommen zu den Nachtreffen, um sich weiter über ihre Situation mit der Gruppe austauschen zu können und sie nehmen die Beratung der Zentralen Bildungs- und Beratungsstelle für MigrantInnen in Schleswig Holstein (ZBBS) in Anspruch. Einige ehemalige TN haben inzwischen einen sicheren Aufenthaltsstatus und können mit ihren guten Deutsch- und EDV-Kenntnissen, sowie Praktikumserfahrungen persönlich gestärkt in ein Berufsleben starten.



Zentrale Beratungs- und Betreuungsstelle für Ausländer in Schleswig-Holstein e. V.
(ZBBS)

quita

Idun Hübner

Tel.: 0431 / 2001150

Email: info@zbbs-sh.de

Internet: <http://www.zbbs-sh.de/>

Beispiel 56:**Ein Informations- und Beratungszentrum für Flüchtlinge mit anerkanntem Aufenthaltstatus in Nordbayern.⁷⁶****Zielsetzung**

isbera unterstützt Flüchtlinge bei der Integration in das gesellschaftliche Leben, das heißt persönliche und strukturelle Förderung in den Bereichen Bildung, Sprachförderung, soziokulturelle und berufliche Integration. Weiteres Ziel ist die Stärkung der persönlichen Kompetenz von Flüchtlingen und die Erhöhung der Chancen zum Einstieg in den Arbeitsmarkt. Vorurteile sollen durch Information der Öffentlichkeit über die Situation von Flüchtlingen abgebaut werden. Zudem werden flüchtlingsrelevanten Fach- und Regeldienste miteinander vernetzt.

Zielgruppe

Flüchtlinge mit sicherem Aufenthaltstatus nach Abschluss des Asylverfahrens.

Maßnahmen

Zu folgenden Fragen bietet *isbera* gezielte sozialpädagogische Beratung an: Aufbau einer Zukunftsperspektive, Ausbildung, Beruf, Berufsorientierung, Weiterbildung und Hilfe bei der Orientierung in Deutschland.

Weitere Maßnahmen sind das Angebot von Kursen:

Deutsch-Kurse und Kurse „Deutsch für die berufliche Integration“, PC-Kurse, Alphabetisierungskurse.

isbera bietet ehrenamtlich Mitarbeitenden reizvolle Tätigkeiten vor allem bei den Integrationsangeboten an. Interessenten können sich gerne an **isbera** wenden, gesucht werden sowohl Einheimische als auch Flüchtlinge und MigrantInnen.



isbera Nord, Informations-, Service- u. Beratungszentrum für Flüchtlinge in Nordbayern

Susanne Breithaupt

Tel.: 0911 / 9406-180

Email: info@isbera-nord.de

Internet: <http://www.isbera-nord.de>

⁷⁶ Das Projekt *isbera* Nord besteht seit August 2003. *isbera* Nord ist ein Kooperationsprojekt von AWO Nürnberg, BRK Fürth, Caritasverband Fürth und Stadtmission Nürnberg, gefördert durch den Flüchtlingsfonds der Europäischen Kommission und den Freistaat Bayern.

Beispiel 57:**Zwei Säulen, die zusammen gehören: Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelmäßnahmen und Weiterbildung für die Mehrheitsgesellschaft. Ein Projekt in Erfurt⁷⁷**

Das Projekt startete im Januar 2002 und sollte modellhaft Ansätze zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Asylsuchenden und zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt entwickeln und erproben.

Getragen von vier Organisationen beruhte das Projekt auf zwei Säulen:

1. In drei Durchläufen wurde jeweils 20 Asylsuchenden eine einjährige berufliche Qualifizierung angeboten. In den ersten drei Monaten erhielten sie einen Intensivkurs Deutsch, in den nächsten drei Monaten wurden neben Deutschkenntnissen Schlüsselqualifikationen wie PC-Kenntnisse, Arbeitsrecht oder Gesellschaftskunde vermittelt. In den letzten sechs Monaten erfolgte eine individuelle fachliche Weiterbildung in regulären Trainingsmaßnahmen des Arbeitsamtes bzw. durch Praktika in Betrieben. Flankiert wurde dies durch eine begleitende sozialpädagogische Beratung der TeilnehmerInnen in ihren oft schwierigen und komplexen Lebenslagen.
2. Das Projekt beruhte auf der Annahme, dass eine Beschränkung auf die berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen zu kurz greift, wenn sie nicht die Rahmenbedingungen in der Mehrheitsgesellschaft mit in den Blick nimmt und versucht, diese zu verändern. Deshalb boten die ProjektmitarbeiterInnen für interessierte bzw. beteiligte Personen wie DozentInnen bei Weiterbildungsträgern oder MitarbeiterInnen in Behörden interkulturelle Weiterbildung an. Gleichzeitig gab es eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit sowohl für die lokale Fachöffentlichkeit als auch für die breite Öffentlichkeit, um das Thema „Fluchtmigration und Arbeitsmarkt“ breiter zu verankern.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die große Mehrzahl der teilnehmenden AsylbewerberInnen die gemachten Erfahrungen als außerordentlich positiv bewertet. Die Zeit des Wartens erhielt einen Sinn. Viele konnten ihre Vereinzelung durch die Projektteilnahme überwinden und sich eine berufliche Perspektive erarbeiten. Bei den Angeboten für die Mehrheitsgesellschaft hat sich als wichtig herausgestellt, dass sie kontinuierlich und auf solider personeller und finanzieller Basis erfolgen müssen, damit sie angenommen werden. Der Abbau von Rassismus und die Schaffung von Akzeptanz von Flüchtlingen auch in der Arbeitswelt können nicht verordnet werden, sondern vollziehen sich in kleinen Schritten im (beruflichen) Alltag.



Weitere Informationen unter:

„Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelmäßnahmen“

DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.

Tel.: 0361 / 21727-0

Email: oeffentlichkeit.equal@dgb-bwt.de

Internet: <http://www.equal.dgb-bwt.de>

⁷⁷ Das Projekt „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelmäßnahmen“ wird im Rahmen von EQUAL durchgeführt.

5.10 Prozessorientierte Ansätze

Die soziodemographische Vielfalt der zu beratenden Migrantinnen und Migranten erfordert ein diversifiziertes Beratungsangebot. Für eine zielgruppenorientierte Beratung und Förderung ist insbesondere ein Bewusstsein für migrationsspezifische Bedarfslagen grundlegend. Dabei sind bereits zu Beginn der Beratung die Berücksichtigung der persönlichen und beruflichen Erfahrungen (und hier sowohl formal als auch und informelle Qualifikationen) des zu Beratenden und der Einsatz von adäquaten Profiling- bzw. Kompetenzfeststellungsinstrumenten zur Einschätzung der individuellen Situation zweckmäßig. Mit ihrer Hilfe können die Bedürfnisse ermittelt und die Ressourcen festgestellt werden, um im nächsten Schritt gemeinsam mit dem Ratsuchenden einen umfassenden „Integrationsplan“ zu entwickeln. Auch wenn Berater/innen ausreichende Kenntnisse über das Aus- und Weiterbildungssystem haben, ist ihre Einbindung in eine gut funktionierende Netzwerkarbeit mit den relevanten Akteuren des Arbeitsmarktes bzw. der Wirtschaft für die Umsetzung der Zielvorstellungen förderlich. Dabei ist die Vernetzung zwischen den Beratungsinstitutionen (auch aus den Migrantengemeinschaften) ebenfalls wichtig, da eine Mehrzahl der Zugewanderten oftmals eine mehrschichtige Begleitung – von der Beratung über Coaching und Qualifizierung bis zum Einstieg in den Beruf – benötigen.

Frauen mit Migrationshintergrund sind zudem in den meisten Fällen mit spezifischen Problemkonstellationen konfrontiert und z.B. bei einer Qualifizierung zusätzlich auf Kinderbetreuung angewiesen.

Ein Weg zum differenzierteren Umgang mit der Zielgruppe der Personen mit Migrationshintergrund ist bei Berater/innen, die ebenfalls über einen Migrationshintergrund verfügen, gegeben. Diese können unter Umständen auch den Zugang zu schwerer erreichbaren Zuwanderergruppen erleichtern. Auch wenn Berater mit Migrationshintergrund und einer entsprechenden Sprachkompetenz Dolmetscherdienste nicht ersetzen können (und sollten), ergänzen sie die Beratung im Normalfall um bikulturelle Kompetenzen, die - natürlich ähnlich wie bei ihren deutschen Kolleg/innen - erst zu interkulturellen Kompetenzen geschult werden müssen!

Die aufgeführten Faktoren kennzeichnen einen Idealtypus, der in der Realität kaum umsetzbar ist. Wegweisend können die im Folgenden dargestellten Projektansätze sein: Das Beispiel 58, das Sprachprojekt INTEGRAL, zeigt, dass neben einem Sprachtraining die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund auch weitergehende Beratung und Begleitung, z.B. durch die Bearbeitung individueller Integrationsproblematiken und Integrationshemmnisse, angeboten werden sollte, um sie in die deutsche Gesellschaft zu integrieren.

Im Beispiel 59 verweisen wir auf ein Projektkonzept, das umfassend eingeht auf die besonderen Erfordernisse in einer Region mit einem geringen prozentualen Anteil an Migranten und der speziellen Zielgruppe von Kontingentflüchtlingen, ehemaligen DDR-Vertragsarbeitern sowie Flüchtlingen. Der Ansatz von INCLUSION verdeutlicht in besonderer Weise, dass berufliche Integration bestimmter sozialer Gruppen einem ganzheitlichen Ansatz folgen sollte, will er erfolgreich sein. Vereint sich „in einer Hand“ die professionelle Begleitung der Klienten bis in den Job, scheint dies von besonderem Erfolg zu sein.

An das Beispiel aus Brandenburg schließt sich die Darstellung eines Ansatzes an, der uns zeigt, dass passgenaue und individuelle Beratung und Begleitung in den Beruf für diese Zielgruppe durchgeführt wird. Sicherlich ein Beispiel, dass auch für andere benachteiligte Gruppen auf dem 1. Arbeitsmarkt wirkungsvoll sein kann. Das BBZ im Märkischen Kreis gewinnt auf diesem Weg die „richtigen“ Personen mit Migrationshintergrund für die „richtigen“ Betriebe. Dies ist ein Weg, Migranten beruflich zu beraten und zu vermitteln und gleichzeitig dem Marktbedarf zu folgen. Mit dem abschließenden Beispiel möchten wir auf die spezielle Integrationsleistung für die Zielgruppe der Sinte und Roma hinweisen. Eine Zielgruppe wie diese kann wahrscheinlich nur profitieren, wenn sie ganzheitlich beraten und betreut wird wie durch den Förderverein ROMA.

Alle nachfolgend aufgeführten Beispiele machen deutlich, dass eine berufliche Beratung von Migrantinnen und Migranten mehr erfordert als ein erstes Informationsgespräch, aus dem der Einzelne ungewissen Weges entlassen und bis zu einem weiteren Termin allein gelassen wird.

Beispiel 58:

Sprachprojekt INTEGRAL- Sprachtraining und Berufsorientierung

Das Sprachprojekt INTEGRAL⁷⁸ wendet sich an arbeitslose Migrant/innen, (Arbeitslosengeld I und II - Empfänger), die ihre Deutschkenntnisse erweitern und ihre beruflichen Qualifikationen an den deutschen Arbeitsmarkt anpassen wollen. Die Schwerpunkte liegen auf einem Sprachtraining, berufskundlichem Unterricht, Bewerbungstraining sowie einer Integrationsberatung. Dem Training sind ein Sprachtest und ein Auswahlgespräch vorgeschaltet. Das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt soll durch die Erweiterung der Sprachkompetenz, eine präzise berufliche Standortbestimmung, die Erstellung professioneller Bewerbungsunterlagen (EDV-gestützt), dem Erlangen von Sicherheit in Vorstellungsgesprächen sowie einer Förderung der interkulturellen Kompetenz der Migrant/innen, erreicht werden.

Inhalte des Sprachtrainings sind: Strukturen der deutschen Grammatik, Grundregeln der Rechtschreibung, Übungen zum Hör- und Leseverstehen und ein Training der Schreib- und Sprechfähigkeit. Folgende Methoden werden im Sprachtraining eingesetzt: Implusmethode, Referate der Teilnehmer, Partnerarbeit, Gruppenarbeit, Lernspiele; der höchste Sprechanteil liegt bei den Teilnehmer/innen.

Integrationsberatung - Haltungen des Berater/der Beraterin

Ein interkultureller Beratungskontext bedeutet das Aufeinandertreffen von verschiedenen Kulturen und gleichzeitig das von Menschen mit individuellen Charakteren, Sozialisationen und Verhaltensweisen.

⁷⁸ Das Sprachprojekt INTEGRAL, **I**ntegration ausgesiedelter und ausländischer **A**rbeitsloser in den Arbeitsmarkt, wird seit November 2002 in Kooperation mit der Arbeitsagentur Osnabrück durchgeführt. Ab 01.01.2005 kam die AGOS (Arbeitsgemeinschaft Osnabrück) als Kooperationspartner hinzu. Die Förderung erfolgt im Rahmen der GI EQUAL aus Mitteln des ESF. Das Projekt endet am 30.06.2005.

Deshalb sind Zugewandtheit und Interesse am Klienten, Betonung der Eigenverantwortlichkeit und Ressourcenorientierung notwendig. Die Reflektion der eigenen Beratungstätigkeit im Hinblick auf das eigene methodische Vorgehen und westlich orientierter Beratungskonzepte wird angestrebt. Dabei wird mit folgenden Beratungsansätzen gearbeitet: systemischer Ansatz, lösungsorientierter Ansatz, NLP und Techniken der (interkulturellen) Mediation.

Inhalte der Beratung sind:

- Bearbeitung individueller Integrationsproblematiken und Integrationshemmnisse,
- Vermittlung von Strukturen (vor allem bezogen auf Behörden, Bildung, Beruf),
- Kompetenzfeststellung und Profiling,
- Analyse der aktuellen Bewerbersituation,
- Klärung formaler Qualifikationen (z.B. Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse),
- Bestimmung des Arbeits -und Berufswegziels,
- Begleitung einzelner Berufswegschritte.

INTEGRAL hat die Erfahrung gemacht, dass es einen hohen Bedarf an Integrationsberatung bei Zuwanderern gibt. Zudem ist das „Integrationstempo“ der Teilnehmer/innen des Sprachprojekts individuell sehr unterschiedlich. Die Teilnehmer/innen benötigen Zeit, sich bezüglich eines selbstständigen Lernens zu organisieren und es ist von großer Bedeutung, die Teilnehmer in Netzwerke einzubinden, um eine weitere Unterstützung sicherzustellen und den Lernerfolg im Sprachtraining zu gewährleisten.



Internationaler Bund Sprachprojekt INTEGRAL

Maria Narberhaus

Tel.: 0541 / 35895-21

Email: maria.narberhaus@internationaler-bund.de

Internet: <http://www.equal-osnabrück.de/3/1/index.html>

Beispiel 59:

Ganzheitliche Berufsintegration für zugewiesene MigrantInnen und ehemalige Vertragsarbeiter/innen im Land Brandenburg⁷⁹

Das Integrations-Netzwerk *INCLUSION* stellte sich die Aufgabe, in ausgewählten Regionen des Landes Brandenburg Strukturen zu entwickeln bzw. bestehende einzubeziehen, die auf die Vernetzung aller mit Aufnahme, Betreuung und Integration von bleibeberechtigten Zuwanderern in den entsprechenden Landkreisen, Städten und Kommunen des Landes Brandenburg befassten Verwaltungen, Institutionen und Beratungsdiensten gerichtet sind. Das Netzwerk setzte an der bestehen-

⁷⁹ Der Aufbau und die Arbeit von INCLUSION wurde in der 1. Förderrunde von EQUAL aus Mitteln des ESF gefördert.

den Problematik der Migration im Land Brandenburg an, die durch zwei Besonderheiten gekennzeichnet ist. Zum einen ist die Anzahl der Zugewanderten im Verhältnis zur einheimischen Bevölkerung sehr gering (2002: 2,6 %), zum anderen gibt es keine echte Zuwanderung, sondern im Wesentlichen nur Zuweisung.

Das Projekt richtet sich daher vor allem an jüdische MigrantInnen (Kontingentflüchtlinge), Spätaussiedler und ihre Familienangehörigen, aber auch an ehemalige Vertragsarbeiter der DDR (vor allem Vietnamesen) sowie Asylberechtigte. Lösungsprinzip für nachhaltige Eingliederung und damit Handlungsansatz ist der Bedingungs-zusammenhang von beruflicher Eingliederung und sozialer Integration von MigrantInnen. Wichtigste Tätigkeit in der ersten Förderphase war die Durchführung von beruflichen Integrationsmaßnahmen. Nach einer dreimonatigen Orientierungsmaßnahme, in der ein individueller Bildungsplan entwickelt wurde, folgte in den verschiedenen Teilprojekten eine Qualifizierung in den Bereichen Außenhandel/-wirtschaft, Sozialpflegerische Dienste, *E-Commerce* oder eine allgemeine Qualifizierung zur Berufsintegration. Die modulare Ausbildung erfolgte nach dem individuellen Leistungsprofil. Zur Unterstützung der Teilnehmer wurde im Rahmen von *Diversity Management* ein „Mentoring System“ aufgebaut, das die Teilnehmer bei der Suche nach Praktikaplätzen sowie bei der Arbeitsplatzsuche in vielfältiger Art und Weise unterstützt. Berufszielfindung, Berufswegeplanung und betriebliche Erprobung wurden in der Projektarbeit zur Realisierung des übergreifenden Ziels – der Verbesserung der Rahmenbedingungen der Integration – als Einheit gestaltet. Nach bisherigen Erfahrungen im Projektverlauf kann unter den Bedingungen einer hohen Arbeitslosigkeit eine berufliche Integration nur erfolgreich sein, wenn es gelingt, die berufliche Qualifikation und Kompetenz der Teilnehmer/innen mit den Anforderungen des potenziellen Arbeitgebers passgenau in Übereinstimmung zu bringen. Dabei hat ein fachsprachlicher Deutschunterricht mit Modulen zur Vertiefung allgemeinsprachlicher und grammatikalischer Kenntnisse eine unbedingte Schlüsselstellung beim Gelingen von beruflicher und sozialer Integration.

Für die Unterstützung der sozialen Integration der Teilnehmer/innen des Projektes sowie für die Arbeit mit den verschiedenen Migranten-*Communities* waren zeitweise MigrantInnen tätig. In ihrer Arbeit im Rahmen des „Netzwerkes von Unten“ ging es vor allem um Hilfe zur Selbsthilfe. MigrantInnen wurden angeregt und befähigt, für sich selbst aktiv zu werden und zunehmend eigenständig die Probleme des Alltags zu lösen. Dazu gehören der Aufbau von kleinen Selbsthilfegruppen, der Aufbau und die Festigung von Vereinstrukturen von Migrantenselbstorganisationen sowie die Mitarbeit in Netzwerken und Interessenvertretungen.



Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft e. V.
EQUAL-Projekt INCLUSION

Annerose Poleschner

Tel.: 0331 / 74000976

Email: info@netzwerk-inclusion.de

Internet: <http://www.netzwerk-inclusion.de>

Beispiel 60:**Profiling, Qualifizierung und Matching – Instrumente einer passgenauen Arbeitsvermittlung in KMU**

In dem ganzheitlichen Integrationsansatz des BBZ wird zunächst ein umfangreiches Profiling durchgeführt, in dem die Stärken und Schwächen sowie die möglichen Integrationswünsche der TeilnehmerInnen erfasst werden. Die erhobenen Daten, insbesondere die Schlüsselqualifikationen, werden mit dem Dokumentationssystem „MELBA“ systematisch erfasst. Darüber hinaus wird viel Wert gelegt auf die Analyse der in Zeugnissen (Dokumenten) bescheinigten Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen und den Vergleich der Fähigkeiten mit den betrieblichen Anforderungen in verschiedenen relevanten Arbeitsbereichen, die mit den gleichen Kriterien nach MELBA erhoben werden. In Gruppen- und Einzelgesprächen erfolgt eine Information über mögliche Berufs-/ Tätigkeitsbereiche und eine erste Arbeitserprobung in Ausbildungswerkstätten des BBZ mit der Zielsetzung, das aktuell verfügbare Können bezüglich der gewünschten Tätigkeit konkret zu ermitteln. Dem BBZ liegen aufgrund der Nähe zu den Betrieben der Region die offenen Stellen mit ihren Anforderungen häufig bereits vor oder sie werden kurzfristig erhoben. Entsprechen die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft den Erwartungen konkreter Betriebe, wird die Migrantin/ der Migrant mit einer kurzen „Auffrischung“ und ggf. mit einer Wiederholungsprüfung (z.B. DVS-Schweißerschein) in den Betrieb vermittelt. Werden Leistungsdefizite im Hinblick auf die Anforderungen dieser Betriebe festgestellt, dann wird mit den Betroffenen in Einzelgesprächen erörtert, ob dieses Defizit durch entsprechende Qualifizierungen behoben werden oder ob ein anderer Arbeitsbereich oder Betrieb gesucht werden soll. In der Regel werden notwendige Lehrgangsinhalte (Module) abgeleitet und ein konkretes Lehrgangskonzept erarbeitet. Nach der Qualifizierung in Theorie und Praxis erfolgt eine Überprüfung und Zertifizierung der erlernten Fertigkeiten und Kenntnisse und die Vermittlung in Betriebe zur Arbeitserprobung. Die Handwerks- und Industriebetriebe greifen sehr gerne auf die vom BBZ benannten Migrantinnen und Migranten zurück, weil ihnen deren Leistungsfähigkeit und -bereitschaft stets umfassend und objektiv mitgeteilt werden.



Berufsbildungszentrum der Kreishandwerkerschaft Märkischer Kreis (BBZ)

Wolfgang Linke

Tel.: 02371 / 9581-26

Email: Linke@kh-bbzm.de

Internet: <http://www.kh-bbzm.de>

Beispiel 61:**„Ausländer – Mitbürger an meiner Seite in Ausbildung, Beruf und Freizeit“⁸⁰**

Folgende Prämissen stehen zur Betreuung von Spätausiedler/innen, Ausländer/innen von Integrations- und Beratungszentren in den Städten Aue und Chemnitz an: Durch die regelmäßige Durchführung von berufsbegleitenden Deutschkursen, Kreativzirkeln, PC-Kursen, Bewerbertraining, Hilfe zur Selbsthilfe, Workshops zu Alltagsthemen und zur Befähigung der Eigeninitiative unter Nutzung der vorhandenen Arbeitsmittel können zeitbezogene Überhänge abgedeckt werden.

Besonders bei den Deutschkursen gibt es einen hohen Bedarf, da der Grundsatz „Ohne Deutsch kein Job“ einen gültigen Stellenwert besitzt.

Für die Integrations- und Beratungszentren gibt es ein bewährtes Arbeitskonzept, das ständig den konkreten Bedingungen angepasst wird. Spätaussiedler/innen und Ausländer/innen wurden durch Existenzgründerseminare in die Selbstständigkeit begleitet. Gegenwärtig werden sie durch Coaching bei der Sicherung ihrer Unternehmen durch das Projekt unterstützt. Diese Aktivitäten werden gezielt weitergeführt, um die Interessen zur Existenzgründung nachhaltig zu unterstützen.

Die Schaffung eines integrativen Frauen- und Familienbegegnungszentrums in der Stadt Aue ist eine weitere Form der Integration der Klientel auf einer breiten Plattform. Diese Aktivitäten werden von der Stadt Aue und dem Landkreis Aue-Schwarzenberg wirksam unterstützt. Auch hier gibt es ein umfassend geprüftes Arbeitskonzept, das auch die Nachhaltigkeit über das Jahr 2006 gewährleisten soll. Durch die Wirksamkeit eines Netzwerks, das alle Partner (z.B. Agentur für Arbeit, ARGE, Vereine, Bildungsträger u.a.) in die Arbeit einbezieht, wird große Wirksamkeit erreicht. Netzwerkkonferenzen werden regelmäßig durchgeführt.



AWUS Bildungs- und Beratungsgesellschaft mbH Bildungszentrum Aue

Rainer Roitzsch

Tel.: 03771 / 250712 oder -259254

Email: rainerroitzsch@hotmail.com

Internet: <http://www.bze-aue.de/>

⁸⁰ „Ausländer – Mitbürger an meiner Seite in Ausbildung, Beruf und Freizeit“ ist ein XENOS-Projekt, das vom 15.05.2003 bis 14.05.2006 in der Region Erzgebirge unter Leitung der AkaTe Technische Lehranstalt GmbH, Bildungszentrum Aue läuft.

**Beispiel 62:
Qualifizierung, Orientierung und Beschäftigung für Roma und Sinte⁸¹**

Ziel dieses Projektes ist es, die Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe zu verbessern und damit zum Abbau von Diskriminierung und Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt beizutragen. Der Teufelskreis von mangelnder Qualifikation, Arbeitslosigkeit und Straffälligkeit soll durchbrochen und eine adäquate Alternative in den Bereichen schulische und berufliche Bildung geschaffen werden, damit die Zielgruppe in die Lage versetzt wird, für die eigene Existenz zu sorgen.

Durchgeführt wird das Projekt mit Jugendlichen/jungen Erwachsenen zwischen 16 und 23 Jahren, vorwiegend Roma aus Rumänien, die trotz langjährigem Deutschlandaufenthalt meist akut ausweisungsgefährdet sind. Der Projektrahmen umfasst Schulbesuch mit dem Angebot des Hauptschulabschlusses, ein Kurssystem zur Erlangung von Computerkenntnissen und zur Alphabetisierung sowie Berufsorientierungspraktika zur Konkretisierung von Berufs- bzw. Ausbildungswünschen und zum Erlernen inhaltlicher und formaler Organisation von Erwerbsarbeit.

Die Ausrichtung an den Fähigkeiten und Fertigkeiten der jungen Roma, an deren individueller Interessenslage und den traditionellen Hintergründen sind wichtige Voraussetzungen, denn ein Projekt im Sektor Berufsorientierung für Roma-Jugendliche kann nur dann erfolgreich sein, wenn die Inhalte die Betroffenen überzeugen. Hierzu gehören neben den gemeinsam entwickelten Qualifikations- und Beschäftigungsangeboten vor allem die Kommunikation mit und die Begleitung der Jugendlichen und deren Eltern als auch die Beratung und enge Kooperation mit externen Partnern. Insbesondere sind in diesem Zusammenhang Fragen der individuellen Orientierung, der Motivation, der Methodik und Didaktik, des persönlichen Kenntnisstandes, der sozialen Situation und gegebenenfalls der persönlichen Konfliktbewältigung zu thematisieren.

Die langjährigen Erfahrungen des Förderverein Roma in den Bereichen Beratung, Schule und Ausbildung und das ihm entgegengebrachte Vertrauen seitens der Roma-Flüchtlinge bilden die Grundlage des Projekts. Die Kooperation mit lokalen Beschäftigungsträgern garantiert darüber hinaus neben dem eigenen Know-How die fachgerechte und professionelle Umsetzung der einzelnen Projekte. Schließlich liegt die Zielsetzung des Projektes im Engagement gegen Rassismus, Ausgrenzung und Chancenlosigkeit, mit der speziell Roma-Jugendliche im Bereich Schule, Ausbildung und Beruf konfrontiert werden. Es legt gleichzeitig darauf Wert, Vorbehalte, Informationsdefizite und Zugangsschwierigkeiten bei den Jugendlichen und deren Familien abzubauen sowie Akzeptanz zu erfahren und Bildung als unmittelbaren Baustein zu Verbesserung der eigenen Situation zu begreifen.

⁸¹ Seit dem 01.06.2003 wird dieses Projekt in Frankfurt am Main durchgeführt; es ist ein regionales Teilprojekt der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft "Roma und Sinte durch Selbstorganisation zu Beschäftigung und Existenzsicherung".



EQUAL- Beschäftigungsprojekt

Silke Huopp

Tel.: 069 / 15057956

Email: Silke.Huopp@foerdervereinroma.de

Internet: <http://www.foerdervereinroma.de>

Schlussbemerkungen

Gute Ideen, die in Modellprojekten entwickelt werden, haben häufig ein hartes Schicksal: Sie blühen nur einen Sommer und verstauben danach in Endberichten. Modellprojekte unterscheiden sich von der gewöhnlichen Praxis in einem entscheidenden Punkt. Sie haben deutlich mehr Geld und Personal zur Verfügung. Ein Fallmanager, der z.B. 70 Fälle zu bearbeiten hat, mag zwar offen sein für innovative Beratungskonzepte, da diese aber in der Regel deutlich aufwändiger sind, kann er sie nicht in seine Praxis integrieren. Die Sachzwänge funktionieren so als Innovationsbremse und den Akteuren, die in diesen Zwängen beheimatet sind, erscheint die Welt der Modellprojekte nicht selten als utopische Spielwiese. Umgekehrt erscheint den Akteuren der Modellwelt die Alltagspraxis der Regelförderung häufig als innovationsfeindliches Gelände. Da hat man nun tolle Ideen entwickelt und keiner will sie hören oder gar umsetzen.

Das Verhältnis zwischen Modellprojekten und Regelpraxis bleibt schwierig, trotz aller in Förderphilosophien erdachten Verbindungslinien. „Nachhaltigkeit“ und „Mainstreaming“ sind keine Fragen des guten Willens. Eine personalintensive Idee kann nicht in eine Praxis implementiert werden, deren Logik auf Personalknappheit beruht. Die Forderung von Modellprojektakteuren, dies doch bitte schön zu ändern und die guten Ideen umzusetzen, zerschellt häufig an dieser Logik und bleibt daher folgenlos.

Die Implementierung guter Ideen in die Alltagspraxis – im neueren Projektdeutsch „Mainstreaming“ genannt – ist also ein schwieriger Prozess, der Verbindungslinien in einem paradoxen Verhältnis (Modell – Regel) herstellen muss. Es geht darum Brücken zu bauen zwischen der Welt der Modelle und der Welt der „Normalität“. Es geht darum, einen Diskurs zu führen, in dessen Verlauf die Welt der Modelle möglicherweise realitätsgerechter und anschlussfähiger wird und die Welt der „Normalität“ innovationsoffener.

Wir hoffen, dass wir mit unserer Broschüre dazu einen Beitrag geleistet haben.

Literaturverzeichnis

Monographien

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Daten – Fakten – Trends. Strukturdaten der ausländischen Bevölkerung, Berlin 2004.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Daten 2004, Berlin 2005.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Leitfaden zur Durchführung von Integrationskursen, Berlin 2005.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Migration und Asyl, 12. Aufl., Nürnberg 2004.

Bundesministerium des Innern (Hrsg.): Migrationsbericht 2004, akt. Ausgabe, Berlin 2004.

Bundesministerium des Innern (Hrsg.): Zahlen, Daten, Fakten. Info-Dienst Deutsche Aussiedler, Berlin 2003.

Bundesministerium des Innern (Hrsg.): Zuwanderung – Das neue Gesetz, Berlin 2004.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX, Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn, Berlin 2005.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Vorschläge zur Verbesserung der Bildungsberatung für Personen mit Migrationshintergrund, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 118, Bonn 2004.

Flüchtlingsrat NRW (Hrsg.): Möglichkeiten für Flüchtlinge mit gefestigtem Aufenthaltsstatus zu Ausbildung, Qualifizierung und Integration in den deutschen Arbeitsmarkt, Handreichungen für die Flüchtlingsarbeit, Essen o.J.

Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und der Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (Zuwanderungsgesetz), Bundesgesetzblatt Jahrgang 2004.

Granato, Mona: Feminisierung der Migration. Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf, Bonn 2004.

Institut für Arbeit und Technik (Hrsg.): Migranten auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt. Eine dynamische Analyse, Gelsenkirchen 2003.

- isoplan consult (Hrsg.):** Der Beratungsbedarf türkischer Erwerbspersonen in Deutschland 2004. Ergebnisbericht einer Untersuchung im Auftrag der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), Saarbrücken 2005.
- Krüger-Potratz, Marianne:** Anderssein gab es nicht. Ausländer und Minderheiten in der DDR, Münster; New York 1991.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (Hrsg.):** Konzeption der Landesregierung zur Integration bleibeberechtigter Zuwanderer im Land Brandenburg, o.O. 2002.
- OECD (Hrsg.):** Bildungs- und Berufsberatung, Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik, Paris 2004.
- Treibel, Annette:** Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht, 2. neubearb. u. erw. Aufl., Weinheim 1999.
- Zimmermann, Klaus F; Hinte, Holger:** Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Deutschland und Dänemark im Vergleich, Heidelberg 2005.

Sammelbände

- Angenendt, Steffen (Hrsg.):** Migration und Flucht. Aufgaben und Strategien für Deutschland, Europa und die internationale Gemeinschaft, München 1997.
- Ausländerbeauftragter der Landesregierung Sachsen-Anhalt (Hrsg.):** Zuwanderung und Integration in den neuen Bundesländern, Magdeburg 2002.
- Bade, Klaus J.; Reich, Hans H. (Hrsg.):** Migrations- und Integrationspolitik gegenüber „gleichstämmigen“ Zuwanderern, Osnabrück 1999.
- Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen (Hrsg.):** Integration in Städten und Gemeinden, Berlin 2000.
- Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg (Hrsg.):** Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine zur interkulturellen Öffnung, Stuttgart 2001, S. A-3.
- Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hrsg.):** Die Integration von Neuzuwanderern. Perspektiven, Erfahrungen und Herausforderungen für die sozialpädagogische Arbeit vor Ort, Köln 2003.

Motte, Jan; Ohliger, Rainer; Oswald, Anne von (Hrsg.): 50 Jahre Bundesrepublik – 50 Jahre Einwanderung, Frankfurt/Main 1999.

Voigt, Dieter; Mertens, Lothar (Hrsg.): Minderheiten in und Übersiedler aus der DDR, Berlin 1992.

Aufsätze

aid – Integration in Deutschland: Arbeitslosigkeit und Sozialhilfebezug, 20. Jg. 3/2004.

Dietz, Barbara: Migrationspolitik unter ethnischen Vorzeichen: Aussiedleraufnahme und die Politik der Aussiedlerintegration, in: Migrations- und Integrationspolitik gegenüber „gleichstämmigen“ Zuwanderern, hrsg. von Klaus J. Bade, Hans H. Reich, Osnabrück 1999.

Gaitanides, Stefan: Veränderte Aufgabenbestimmung der Migrationssozialarbeit und interkulturelle Öffnung der Regeldienste, in: iza – Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit, Heft 1/2001.

Gärthe, Wolfgang: Feststellung von Qualifikationen und Kenntnissen von Migrantinnen und Migranten. Assessmentverfahren als Grundlage von Integrationsplänen, in: Berufliche Qualifizierung 2003.

Gruner-Domic, Sandra: Beschäftigung statt Ausbildung. Ausländische Arbeiter und Arbeitnehmerinnen in der DRR (1961 bis 1989), in: 50 Jahre Bundesrepublik – 50 Jahre Einwanderung, hrsg. von Jan Motte, Rainer Ohliger, Anne von Oswald, Frankfurt/Main, 1999.

Hamburger, Franz: Von der Gastarbeiterbetreuung zur Reflexiven Interkulturalität, in: iza – Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, Heft 3-4/1999.

Handschuck, Sabine; Schröer, Hubertus: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste, in: iza – Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit, Heft 3-4/2000.

Hinz-Rommel, Wolfgang: Interkulturelle Öffnung als Innovation. Erfahrungen für die Praxis, in: Blätter der Wohlfahrtspflege 7-8.

Jeschek, Wolfgang: Ausbildung junger Ausländer in Deutschland: Rückschritte bei der Berufsausbildung, DIW-Wochenbericht 27/02.

Ders.: Schulbesuch und Ausbildung von jungen Ausländern - kaum noch Fortschritte, DIW-Wochenbericht 10/01.

Münz, Rainer: Phasen und Formen der europäischen Migration, in: Migration und Flucht. Aufgaben und Strategien für Deutschland, Europa und die internationale Gemeinschaft, hrsg. von Steffen Angenendt, München 1997.

Naimark, Norman N.: Sowjetische Streitkräfte in Deutschland, in: Minderheiten in und Übersiedler aus der DDR, hrsg. von Dieter Voigt und Lothar Mertens, Berlin 1992.

Richter, Wolfgang: Rostock. Ein Beispiel für die Integration von Migranten in einer ostdeutschen Stadt, in: Integration in Städten und Gemeinden, hrsg. von: Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen, Berlin 2000.

Welt, Jochen: Aktuelle Entwicklungen der Aussiedler- und Integrationspolitik unter besonderer Berücksichtigung der beruflichen Qualifizierung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt, in: Berufliche Qualifizierung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt: Aufgaben der Aussiedler- und Integrationspolitik, Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung 2003.