

AUSBILDUNG GEHT ALLE AN!

Dokumentation der Auftaktveranstaltung

Berufliche Qualifizierungs- Netzwerke

zur Förderung der
Chancengleichheit von
Jugendlichen mit
Migrationshintergrund

4. MÄRZ 2004 –
WISSENSCHAFTSZENTRUM BONN



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Projekträger im DLR

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**
► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten



Initiativstelle Berufliche Qualifizierung
von Migrantinnen und Migranten

Impressum:

Herausgeber und Bezugsadresse:
Initiativstelle Berufliche Qualifizierung
von Migrantinnen und Migranten (IBQM)
Im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel: 0228/107-1761
Fax: 0228/107-2995
E-Mail: ibqm@bibb.de; freitag@bibb.de
home-page: www.bibb.de/ibqm

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung und des
Europäischen Sozialfonds der Europäischen
Union im Rahmen des Programms
„Kompetenzen fördern – Berufliche
Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem
Förderbedarf“ (BQF-Programm)
home-page: www.kompetenzen-foerdern.de

Redaktion:
Dr. Gisela Baumgratz-Gangl - IBQM
Constanza Correa Sarmiento - IBQM

Fotos:
Michael Kratz, www.siegburg.tv
INTERNET-NEWS-BROADCAST; Bonn

Produktion, Layout und Druck:
e-cooperation, www.e-cooperation.net; Köln

Printed in Germany, September 2004

Inhalt

I. Einführung	4
Gisela Baumgratz-Gangl – Lokale und regionale Berufliche Quali- fizierungsnetzwerke für Migrantinnen und Migranten (BQN)	4
II. Hauptvorträge	19
Veronika Pahl – Jugendliche mit Migrationshintergrund als Herausforderung an die berufliche Bildung	20
Christoph Kannengießer – Rahmenbedingungen einer erfolgreichen Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt	26
Mehmet Keskin – Der Beitrag von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund zur Verbesserung der Ausbildungsplatz- situation	34
III. Podiumsdiskussion	40
Gisela Baumgratz-Gangl – Ansätze zur Verbesserung des Zugangs von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zur Beruflichen Bildung	41
Referentinnen und Referenten	52
Hauptvorträge / Podiumsdiskussion	
BQN Adressen und Ansprechpartner	53
BQF-Programm-Management	54

I. Einführung

Lokale und regionale **Berufliche Qualifizierungs-**
Netzwerke für Migrantinnen und Migranten (BQN)



von links nach rechts:
Gudrun Stoltenberg (BMBF)
Veronika Pahl (BMBF)
Helmut Pütz (BIBB)
Gisela Baumgratz-Gangl (IBQM)



Anlässlich der Auftaktveranstaltung „Ausbildung geht alle an!“ im Bonner Wissenschaftszentrum am 4. März dieses Jahres gab das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), vertreten durch die Abteilungsleiterin der Abteilung Ausbildung und Bildungsreform, Veronika Pahl, und die Leiterin des Referats Benachteiligtenförderung, Gudrun Stoltenberg, zusammen mit der Initiativstelle für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) im Bundesinstitut für Berufsbildung, vertreten durch Gisela Baumgratz-Gangl offiziell den Start von insgesamt zehn Beruflichen Qualifizierungsnetzwerken für Migrantinnen und Migranten (BQN) bekannt.

Gisela Baumgratz- Gangl

Neben der BQN Essen, die bereits seit Juni 2003 ihre Arbeit aufgenommen hat, sind nun weitere neun BQN an den Standorten Rostock, Berlin, Sächsische Schweiz (Pirna), Ulm, Stuttgart, Nürnberg-Fürth-Erlangen, Ost-Westfalen-Lippe (Bielefeld), Emscher-Lippe (Gelsenkirchen) und schließlich die Landes-BQN Rheinland-Pfalz mit den Standorten Mainz und Ludwigshafen entstanden. IBQM ist mit der fachlichen Beratung und wissenschaftlichen Begleitung dieser BQN beauftragt.

Mit der Einrichtung dieser BQN verbindet das BMBF die Hoffnung, dass Kooperation und Vernetzung zentraler Akteure wie der Kammern, der Arbeitsagenturen, der kommunalen Einrichtungen, der Gewerkschaften, Schulen, Bildungsträger und insbesondere auch der Migrantenorganisationen auf lokaler und regionaler Ebene die Voraussetzungen dafür schaffen, dass junge Migrantinnen und Migranten bessere Startchancen erhalten. Ihre Potenziale aus bikul-



tureller Erfahrung und Zweisprachigkeit sollen weiterentwickelt und für die Belange einer globalisierten Wirtschaft und multikulturellen Gesellschaft entsprechend genutzt werden. Mit dem BQF-Programm soll der oft beklagte Förderdschungel gelichtet und die auswegslosen Maßnahmekarrieren durch zielführende Kooperationen aller mit der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung befassten Institutionen und Schlüsselpersonen auf lokaler und re-

gionaler Ebene vermieden werden. Ziel ist es, die vorhandenen Ressourcen im Sinne einer nachhaltigen Verbesserung des Zugangs von Jugendlichen und jungen Erwachsenen (bis 27) mit Migrationshintergrund zum Regelangebot des Bildungs- und Ausbildungssystems zu nutzen. Damit sollen strukturelle Veränderungen herbeigeführt und Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche die vom Bündnis für Arbeit geforderte Integration durch Qualifikation dauerhaft gewährleisten.

Eine solche 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 -beratung, Ausbildung und Arbeitswelt, deren Profil nicht den gängigen Erwartungen entspricht. Um diesen Prozess zu unterstützen, fordert das Programm eine aktive Beteiligung der Migrantenorganisationen und Fachkräfte mit Migrationshintergrund an der Arbeit der BQN.

In Verbindung damit soll die Veränderung der Wahrnehmung der Zielgruppe in der lokalen und regionalen Öffentlichkeit und in den Medien (inklusive Verbandspresse) insgesamt angestrebt werden.

Die Mitarbeit im Netzwerk ist in diesem Sinne eine Form der Multiplikatorenfortbildung: Als „Change Agents“ sollen die von den Netzwerkpartnern zur Verfügung gestellten

Mitarbeiterinnen und 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. Vorhandene Konzepte und Maßnahmen gilt es weiterzuentwickeln, im Sinne einer kritischen Nutzung verfügbarer Ressourcen und der Aufbereitung von transferfähigen Ergebnissen.

Die BQN-Antragsteller hatten im Rahmen einer aus dem Programm geförderten Vorphase die Gelegenheit, eine Situationsanalyse auf lokaler und regionaler Ebene durchzuführen und potenzielle Partner zu mobilisieren. Aus diesen Situationsanalysen wurden Handlungskonzepte entwickelt, welche den sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen an den einzelnen Standorten Rechnung tragen. Dies bezieht sich auf regionale Unterschiede, etwa zwischen den Standorten im Osten, auf Unterschiede in der allgemeinen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage, etwa zwischen den Standorten in den südlichen Bundesländern Bayern und Baden-Württemberg und einem nördlichen Bundesland wie Nordrhein-Westfalen. Berlin nimmt als Stadtstaat mit einem sehr hohen Migrantenanteil unterschiedlicher Provenienz eine Sonderstellung ein. Auch die BQN Rheinland-Pfalz mit Standorten in Mainz und Ludwigshafen nimmt als sogenannte „Landes-BQN“ eine besondere Aufgabe wahr.

Diese unterschiedlichen Ausgangsbedingungen schlagen sich auch in einer unterschiedlichen Zusammensetzung und einem unterschiedlichen zahlenmäßigen Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den verschiedenen BQN-Standorten nieder. Unterschiedliche Traditionen der Auseinandersetzung mit den Migrantinnen und

Migranten haben zur Folge, dass sich trotz der für alle verbindlichen Vorgaben und Ziele des BQF-Programms die Strategien der einzelnen BQN-Projekte zur Umsetzung dieser Ziele auf lokaler und regionaler Ebene unterscheiden. Einen zusätzlichen Einfluss auf die Konzeption der jeweiligen BQN hat ohne Zweifel auch ihre institutionelle Anbindung, etwa im kommunalen Bereich, bei einem Bildungsträger, einer Kammer, einer wissenschaftlichen Einrichtung oder einer Migrantenorganisation. Ein weiterer wichtiger Aspekt der vom Programm intendierten Aufgabenstellung der BQN ist ihre Zusammenarbeit mit anderen bestehenden lokalen und regionalen Netzwerken, die aus anderen Bundes-, Landes oder EU-Programmen gefördert werden wie z.B. Lernende Regionen, EQUAL, XENOS oder Kompetenzagenturen. Dies geschieht einerseits aus dem Bestreben, Doppelförderung zu verhindern, andererseits aber, und dies in besonderem Maße, um Synergien zu schaffen und Ergebnisse zu nutzen.

Mit Hilfe von Beratung und prozessbegleitender Evaluation der BQN unterstützt IBQM die Umsetzung der lokalen und regionalen Handlungskonzepte und die Entwicklung übertragbarer Konzepte und Modelle, welche den Zugang der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zur beruflichen Qualifizierung erleichtern sollen. Die von IBQM entwickelte Kommunikations- und Arbeitsplattform BQNet ist ein Instrument des bundesweiten Erfahrungsaustauschs und des Monitoring der BQN-Projekte, die ihre Handlungskonzepte und den Prozess ihrer Realisierung nach einem gemeinsamen Strukturplan und gemeinsamen Kriterien auf der Plattform präsentieren. Zweijährliche Konferenzen und Experten-Workshops bieten die Möglichkeit zum persönli-

chen Austausch und zur Auseinandersetzung mit Ergebnissen der Modellprojekte zur Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten im BQF-Programm, die der Entwicklung von zielgruppenorientierten Ansätzen der Kompetenzfeststellung, der Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft des Öffentlichen Dienstes, der Verbesserung des Übergangsmangements Schule – Ausbildung – Beruf oder Ansätzen zur Kooperation mit Migrantinnenorganisationen dienen.

Die BQN bestehen aus einem Kernteam und einer strategischen Netzwerksteuerungsgruppe, in der die zentralen Partner auf Leitungsebene vertreten sind. Operative Netzwerke, in denen u.a. auch Mitarbeiter der zentralen Partner vertreten sind, erarbeiten und erproben Konzepte in den nachfolgenden Handlungsfeldern:

- Übergang – Schule – Ausbildung – Beruf
- Akquisition von Ausbildungsplätzen
- Berufsbildungsförderungspolitik für Migrantinnen und Migranten auf lokaler und regionaler Ebene
- Bildungs-, Hochschul-, Weiterbildungs- und Forschungspolitik
- Öffentlichkeitsarbeit und Lobbyarbeit

je nach lokaler und regionaler Ausgangssituation mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung. Im Folgenden werden die zehn BQN-Projekte kurz vorgestellt .

BQN Nürnberg-Fürth-Erlangen

Die BQN ist beim Bildungszentrum der Stadt Nürnberg angesiedelt. Projektleiterin ist Uschi Brock. Sie arbeitet mit vier weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen.

Geprägt von einer langen Zuwanderungsgeschichte, in neuerer Zeit der Gastarbeiterzuwanderung und seit den 90er Jahren der Aussiedlerzuwanderung aus der ehemaligen Sowjetunion sowie der Zuwanderung der Kriegsflüchtlinge aus Ex-Jugoslawien, ist die Region mit der Migrationsproblematik eng vertraut. In Nürnberg etwa ist der Anteil der ausländischen Bevölkerung mit über 18% doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt. Die Situation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund spiegelt den bundesweiten Trend wider: Überrepräsentation in Haupt- und Förderschulen, sinkender Anteil an Auszubildenden, Unterrepräsentation in weiterführenden Schulen.

Da in der Region seit den frühen 70er Jahren kommunale Ausländerarbeit und später auch Aussiedlerarbeit konzipiert und institutionalisiert wurde, gibt es sehr viele Projekte und Maßnahmen, die ein breites Spektrum an Angeboten für Jugendliche mit Migrationshintergrund bereitstellen. Außerdem ist im Laufe der Jahre eine reiche und ausdifferenzierte Migrantenkultur entstanden, die sich abbildet in Sport- und Kulturvereinen, eigenen Schulen, Unternehmen und Verbänden. Aufgrund dieser langen Tradition findet sich in der Region ein sehr umfangreiches, aber zugleich unübersichtliches Angebot, das durch die Tätigkeit der BQN erschlossen und im Hinblick auf die Weiterentwicklung von Konzepten zur För-

derung des Zugangs der Zielgruppe zur Ausbildung verfügbar gemacht werden soll.

Die BQN Nürnberg-Fürth Erlangen versteht sich als regionales Servicezentrum für Fragen der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten mit dem Ziel der Unterstützung und Beratung von regionalen Bildungs- und Beratungseinrichtungen. Dabei soll darauf hingewirkt werden, dass die Akteure sich nicht an den Defiziten sondern an den Potenzialen der Migrantinnen und Migranten orientieren. Durch die Schaffung eines „Informationspools“ sollen die vorhandenen Beratungs-, Informations- und Qualifizierungsangebote in der Region erfasst, detailliert beschrieben und in Form einer Datenbank einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Im Sinne einer vorausschauenden Förderpolitik versteht sich die BQN auch als Plattform für die Konzeption weiterer Projekte und das Einwerben zusätzlicher Fördermittel im Interesse der jungen Migrantinnen und Migranten.

Die Beteiligung der Migrantenorganisationen wird systematisch gefördert durch eine Bestandsaufnahme der vorhandenen Organisationen und Organisationstypen, welche in einer „Focusgroup“ zusammengeführt werden. Jugendlichen mit Migrationshintergrund soll im Rahmen einer „Ideenwerkstatt“ die Gelegenheit gegeben werden, selbst Strategien zur Verbesserung ihrer Berufsorientierung und Ausbildungsintegration zu entwickeln.

Ergänzend dient der Aufbau eines Facharchivs der Bereitstellung des Fachwissens zur Konzeptentwicklung in den zentralen Problemfeldern.

Die Lobbyarbeit in den Gremien der Region stützt sich einerseits auf diese Bestandsaufnahmen, andererseits auf die in den ein-

zelnen Handlungsfeldern angestrebten Erhebungen zur Problemschärfung und zur Weiterentwicklung von Konzepten.

Im Handlungsfeld Übergang Schule Ausbildung Beruf soll beispielsweise ein Konzept für Teilqualifizierung zur Verschränkung von Berufsvorbereitung und Ausbildung entwickelt werden. Dieses stützt sich auf eine Erhebung kritischer Einschätzungen von an Maßnahmen teilnehmenden Migrantinnen und Migranten, pädagogischen Fachkräften und Mitarbeitern von Unternehmen, aus der Anforderungen an Teilqualifizierungsmaßnahmen für die Zielgruppe abgeleitet werden sollen.

Die Mobilisierung der Eltern und die Förderung der Ausbildungsbeteiligung ausländischer Unternehmen unter Nutzung von bereits vorhandenen Erfahrungen sind weitere Schwerpunkte.

BQN Ulm

Die BQN Ulm ist beim Integrationsbeauftragten der Stadt angesiedelt. Das BQN-Team besteht aus 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Projektleiter ist der Integrationsbeauftragte, Gerhard Wörner.

Aufgrund des hohen Anteils an Jugendlichen mit ausländischem Pass in den Hauptschulen der Stadt (zwischen 50 und 60%), dem nachgewiesenermaßen dramatischen Rückgang der Ausbildungsbeteiligung Jugendlicher mit Migrationshintergrund – im Handwerkskammerbereich um fast 40% seit 2001, im IHK-Bereich von 7% ebenfalls seit 2001 – sowie der steigenden Anzahl der Ausbildungsabbrüche; konzentriert sich die BQN Ulm auf die Handlungsfelder „Übergang

Schule-Ausbildung-Beruf“ und „Akquisition von betrieblichen Ausbildungsplätzen“. Frühzeitige Kompetenzfeststellung, Berufsorientierung und Berufsvorbereitung im Kontext der Klassen 7-9 von drei Ulmer Hauptschulen, sowie die Anbahnung von Kooperationen mit Betrieben und der Förderung von deren Bereitschaft, diesen Hauptschülern Praktika und Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, sind dabei Schwerpunkte. Die BQN kümmert sich im Rahmen einer Verbesserung der Qualität der Lernortkooperation und des Übergangsmangements sowohl um die Einbindung der Eltern mit Unterstützung der Migrantinnenorganisationen, als auch um eine intensive Kommunikation mit Betrieben, auch Betrieben mit ausländischen Inhabern, um sie zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zu bewegen.

Die BQN setzt dabei auf einen frühzeitigen Kontakt der Jugendlichen mit den Betrieben und auf eine intensive Betreuung und Orientierung der Jugendlichen innerhalb der drei Hauptschulen. Aus den exemplarischen Erfahrungen mit den drei Hauptschulen, sollen übertragbare Ansätze für eine gezielte Berufsorientierung und Berufsvorbereitung im Hinblick auf die 1. Schwelle und eine langfristige vertikale Lernortkooperation, insbesondere mit Betrieben, im Interesse der Jugendlichen mit Migrationshintergrund geschaffen werden.

BQN Stuttgart

Die BQN Stuttgart wird vom Berufsbildungswerk ENAIP (e.V.) getragen, das Maßnahmen für Migrantinnen und Migranten aller Herkunftsländer anbietet. Projektleiterin

ist Wiltraud Paule. Sie wird bei ihrer Aufgabe vom Leiter der Stabsabteilung für Integrationspolitik und Integrationsbeauftragten der Stadt Stuttgart, Gari Pavkovic unterstützt. Zwei weitere Mitarbeiter vervollständigen das Stuttgarter BQN-Team.

Die Stadt Stuttgart hat mit 19% sogar vor Frankfurt den höchsten Migrantenanteil. Die vergleichsweise günstige wirtschaftliche Situation und die internationale Ausrichtung der Stadt und ihrer Unternehmen sind eine gute Grundlage für die gezielte Förderung von jungen Fachkräften mit Migrationshintergrund und der Nutzung ihrer spezifischen sprachlichen und kulturellen Potenziale. Die Sorge um die Verhinderung sozialer Konflikte in einer Stadt, die nach wie vor von hohen Zuwanderungsquoten geprägt ist, war für die BQN Stuttgart ein weiterer Grund, den Schwerpunkt auf das Handlungsfeld Übergang-Schule-Ausbildung-Beruf zu legen. Die Teilnetzwerke befassen sich im Falle Stuttgarts mit horizontaler Lernortkooperation auf den jeweiligen Ebenen des Übergangs Schule – Beruf (Schulen, Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsvorbereitenden Maßnahmen (BvM), Jugendmigrationsdiensten (JMD) und der Ausbildung in Betrieben). Die Stuttgarter BQN schenkt den Förderprogrammen und Angeboten des Regelsystems besondere Aufmerksamkeit und will eine Öffnung dieser Angebote für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund fördern. In den Teilnetzwerken werden Lehr-, Lern- und Weiterbildungsmaterialien konzipiert und erprobt. Die Koordinatorinnen und Koordinatoren der Teilnetzwerke haben die Aufgabe, auch für die vertikale Lernortkooperation zu sorgen und ein Gesamtkonzept für eine Verzahnung aller Ebenen zu erarbeiten. Aufgrund ihrer engen Verbindung zur Integrationspolitik der Stadt und

den entsprechenden Gremien kann die BQN Stuttgart gezielte politische und insbesondere bildungspolitische Aktionen lancieren und die Medien mobilisieren. Öffentlichkeitsarbeit versteht die Projektleitung auch als Integration der Migrantinnen und Migranten ins Image der Stadt Stuttgart als international orientierter Stadt.

BQN Rheinland-Pfalz

Nach der Vorphase waren von INBI e.V. Mainz und baff e.V. Ludwigshafen zwei getrennte BQN-Anträge gestellt worden. Auf Anregung des BMBF wurden die beiden Antragsteller aufgefordert, zusammen mit dem Institut für Sozialforschung Mainz (ism) eine sogenannte „Landes-BQN“ zu konzipieren. Diese Idee wurde von den Antragstellern aufgegriffen. Die BQN-RLP ist beim ism angesiedelt. Projektleiter ist Hans-Peter Frühauf. Er wird unterstützt von zwei wissenschaftlichen Mitarbeitern des ism. Der Standort Mainz ist vertreten durch die Leiterin von INBI Mainz, Peimaneh Nemazi-Lofink und einer weiteren wissenschaftlichen Mitarbeiterin. Der Standort Ludwigshafen wird vertreten durch Markus Butz von baff Ludwigshafen.

Ziel ist die Entwicklung einer landespolitischen Strategie zur Verbesserung der Ausbildungsförderung von Migrantinnen und Migranten. Zu diesem Zwecke wurde eine Steuerungsgruppe auf Landesebene gegründet, in welcher neben den zuständigen Fachministerien: Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau insbesondere die ethnischen Interessenvertretungen und Integrationsbeauf-

tragten auf Landesebene und auf kommunaler Ebene in Mainz und Ludwigshafen vertreten sind. Geplant ist eine ressort- und institutionsübergreifende Entwicklung, Planung und Umsetzung gemeinsam getragener Initiativen und Programme (Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung, Kampagnen), die Verortung des Handlungsansatzes auf einer erweiterten politischen und wirtschaftlichen Ebene (Ausschüsse des Landes, Unternehmerverbände etc.) sowie die Entwicklung, Planung und Umsetzung konkreter Modellprojekte und Vorhaben, die aus den verschiedenen Arbeitszusammenhängen der beteiligten Partnerorganisationen an den Modellstandorten Mainz und Ludwigshafen entstehen.

Einen besonderen Schwerpunkt legt die BQN RLP auf die Aktivierung und Unterstützung der ethnischen Migrantenorganisationen. Es geht dabei insbesondere um die Stärkung und Förderung der Vereinsarbeit von Migrantinnen und Migranten, und um die Unterstützung konkreter Vereinsprojekte zur Jugendarbeit und zur beruflichen Ausbildung. Migrantinnen und Migranten sollen dazu motiviert werden, mit klassischen Akteuren der Berufsbildung zusammen zu arbeiten. Es soll dabei festgestellt werden, über welche Erfahrungen, Problemlösungsansätze und Ressourcen die Vereine verfügen. Erprobte Modelle sollen anderen Vereinen als Anregung dienen und sie zur Entwicklung vergleichbarer Aktivitäten anregen. Die Mobilisierung von Multiplikatoren im ländlichen Bereich ist hier von besonderer Bedeutung. Durch Regionalkonferenzen sollen die Konzepte auf lokaler und regionaler Ebene verbreitet und mit der landespolitischen Ebene in Verbindung gebracht werden.

Ein weiterer Schwerpunkt der BQN RLP ist die allgemeine und politische Öffentlich-

keitsarbeit zugunsten der Ausbildungsintegration der Jugendlichen mit Migrationshintergrund unter Nutzung und Auswertung aller auf kommunaler und Landesebene verfügbaren Studien und Quellen, ggf. durch Lancierung neuer Studien und Einwirkung auf die Berichterstattung der deutschen und ausländischen Medien. Darüberhinaus wird versucht, auf die migrationspolitischen Gremien auf kommunaler Ebene einzuwirken und die Beteiligung von Migrantinnen und Migranten an diesen Gremien zu fördern. Ausschüssen des Landes und den Unternehmerverbänden wird dabei besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Die Ergebnisse der in den zwei kommunalen Standorten Mainz und Ludwigshafen durchgeführten Teilprojekte zur Schärfung des Bewusstseins der kommunalen Entscheidungsträger und Akteure im Handlungsfeld für die Potenziale der Zielgruppe und die Notwendigkeit einer Verbesserung ihrer Bildungs- und Ausbildungsintegration werden auf landespolitischer Ebene thematisiert.

Inhaltliche Schwerpunkte des integrierten lokalen Modellprojekts in Mainz liegen auf dem Übergangsmanagement Schule – Ausbildung – Beruf und der Analyse von und der Mitwirkung in kommunalpolitischen Strukturen. Auf der Basis vorhandener Angebote wird analysiert, inwiefern diese für die berufliche Integration der Migrantinnen und Migranten erfolgsversprechend sind. Am Beispiel einer Grundschule in der Mainzer Neustadt wird überprüft, ob die neu initiierten Ganztagsangebote Ansatzpunkte zur besseren Förderung der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund bieten. Zum anderen wird in Kooperation mit ‚Lernende Regionen‘ an der Konzeption eines zielgruppengerechten Beratungsmodells an der Schnittstelle Schule – Ausbildung – Beruf gearbeitet, an

welcher die verschiedenen Arbeitsmarktakteure aktiv beteiligt sind. Durch Expertengespräche mit Fachleuten mit Migrationshintergrund soll das Erfahrungswissen aufgearbeitet und in neue Konzepte der beruflichen Integration einbezogen werden. Das lokale Modellprojekt Mainz arbeitet mit den unterschiedlichen kommunalen Gremien für Migrationspolitik zusammen und versucht auf dieser Ebene Entscheidungen mit zu beeinflussen, insbesondere bei der Entstehung, Entwicklung und Umsetzung der Migrationskonzeption der Stadt Mainz. Ähnliche Schwerpunkte setzt das Modellprojekt in Ludwigshafen. Der Prozess wird an beiden Standorten dokumentiert, um so Ergebnisse zu sichern und Empfehlungen zu entwickeln. Diese Empfehlungen sollen auf ihre landespolitische Reichweite hin überprüft werden und der Entwicklung bildungs- und arbeitsmarktpolitische Strategien und landespolitischer Förderkonzepte dienen.

BQN Emscher-Lippe

Die BQN Emscher-Lippe ist am Berufsbildungswerk des DGB in Gelsenkirchen angesiedelt. Projektleiterin ist Iris Ballon. Drei weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vervollständigen das BQN-Team.

Die Planungsregion Emscher-Lippe umfasst 12 Kommunen: die Städte Gelsenkirchen und Bottrop sowie die Kommunen im Kreis Recklinghausen. In der Situationsanalyse wird Emscher-Lippe als eine Region der Extreme bezeichnet. Sie habe eine der höchsten Arbeitslosenquoten in Deutschland, die höchste Arbeitslosenquote bei Ausländern und die schlechteste Ausbildungs-Nachfrage

Relation bei den Lehrstellen in West-Deutschland. Jugendliche Migrantinnen und Migranten, die in der Emscher-Lippe-Region eine Lehrstelle suchen, hätten in der Regel nur geringe Chancen, einen Ausbildungsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Der damit einhergehende Ausbildungsplatzrückgang verschärfe die Situation.

Als Gründe werden die immer noch weiter wegbrechende montanindustriell geprägte Wirtschaftsstruktur und ein nicht wirklich gelungener Strukturwandel genannt. Trotz aller Bemühungen, neue Geschäftsfelder zu erschließen, sei es in der Region nicht gelungen, eine gesunde Mischstruktur zu schaffen, die frühere Arbeitsplatzverluste auch nur annähernd ausgleichen könne.

Die BQN Emscher-Lippe sieht sich deshalb nach eigenen Worten nicht in der Lage, „in einer der schwierigsten Arbeitsmarktregionen Deutschlands die beruflichen Übergangsprobleme von jugendlichen Migranten und Migrantinnen in der Region zu lösen. Wir können jedoch zeigen, wie in solchen Regionen durch die Förderung vorhandener Potenziale, die Steigerung von Lernfähigkeit und das gezielte Hineintragen guter Ideen und Erfahrungen aus anderen Regionen messbare Erfolge erzielt werden können“.

Daher konzentriert sich die BQN Emscher-Lippe auf die Entwicklung von Präventionskonzepten, die z.B. bereits mit Sprachförderung ab dem Kindergarten ansetzen und nutzt in der Region vorfindliche good-practice-Beispiele. Zu diesem Zweck werden auch vertiefte Analysen der unterschiedlichen Gruppierungen innerhalb der Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund durchgeführt (Biographische Interviews, Lebensumstände, Zuwanderungsgeschichte etc.), um die unterschiedlichen Problemsituationen der einzelnen Gruppen besser bei der Kon-

zeptentwicklung für das Übergangsmanagement im Handlungsfeld Schule-Ausbildung-Beruf berücksichtigen zu können und die Akquisition von in der Region durchaus vorhandenen, aber nicht unbedingt diesen Zielgruppen zugänglichen Ausbildungsplätzen darauf abzustimmen.

Die Mobilisierung der jungen Migrantinnen und Migranten, der Migrantinnenorganisationen und der ausländischen Unternehmen spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Da Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BQN Emscher-Lippe sich auch im EQUAL-Netzwerk mit der Verbesserung der Beschäftigungsaussichten von Migrantinnen und Migranten auseinandersetzen, können die dort gewonnenen Erkenntnisse ebenso wie das Potenzial von wesentlichen Akteuren wie beispielsweise der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk genutzt werden.

Neben der intensiven Bemühung um Öffentlichkeitsarbeit in der Region und insbesondere auch in den Medien der Migrantengruppen hat sich die BQN Emscher-Lippe zum Ziel gesetzt, die fachliche Auseinandersetzung mit der Ausbildungsintegration der Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch die Gründung eines regionalen Wissenschaftsnetzwerkes anzuregen und zu stärken.

BQN Ost-Westfalen-Lippe (OWL)

Die BQN-OWL wird von der von Migranten gegründeten Bildungs- und Beratungsinstitution Mozaik-Consult getragen. Projektleiter ist Çemalettin Özer. Er wird unterstützt von zwei Mitarbeitern.

Die Arbeitsmarktsituation zwischen Städten und ländlichen Gebieten der Region ist unterschiedlich. Dies lässt sich bereits am hohen Anteil der Pendler ablesen. Ähnliche strukturelle Probleme wie im Falle der benachbarten Region Emscher-Lippe erschweren den Zugang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zum Ausbildungsmarkt in viel stärkerem Maße als bei den gleichaltrigen Deutschen. Die Situationsanalyse hat zudem interessanterweise aufgedeckt, dass der Mangel an Qualifikation nicht als die einzige Ursache für die Nichtvermittlung insbesondere der männlichen jungen Migranten betrachtet werden kann: Selbst wenn die Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Schule mit der mittleren Reife abschließen, sind sie weniger erfolgreich als deutsche Jugendliche gleicher Qualifikation.

Dem Problem der Arbeitsmarkt- und Ausbildungsbenachteiligung ist in der Region erkannt und wird von Kammern, Kommunen, aber auch Netzwerken wie EQUAL, Lernende Regionen und XENOS angegangen, allerdings nur ansatzweise mit dem Fokus auf Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Das BQN-Team hat es sich daher zum Ziel gesetzt, die Wahrnehmung der Zielgruppe und ihrer verschiedenen Untergruppen sowohl statistisch als auch unter dem Aspekt der Nutzung ihrer kulturellen und sprachlichen Potenziale bei den Akteuren von Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Region zu verbessern und dazu die Migrant*innenorganisationen und die kommunalen Einrichtungen zu mobilisieren. Dem Handlungsfeld Schule-Ausbildung-Beruf wird große Bedeutung beigemessen, da die jugendlichen Migrant*innen und Migranten besonders stark in Haupt- und Sonderschulen vertreten sind und der Versuch unternommen werden muss, ihre Bildungschancen durch gezielte Förderung

zu verbessern (Entwicklung von Präventionskonzepten). Ein frühzeitiger Kontakt mit einheimischen Unternehmen und Unternehmen mit ausländischen Inhabern ist dabei ein wichtiges Element.

Die Strategie der BQN-OWL ist geprägt von einem Mainstreaming-Ansatz: Die vielfältigen Aktivitäten und Netzwerke der Region (u.a. auch EQUAL in OWL, Xenos und Lernende Regionen) sollen zusammengeführt werden mit dem Ziel, eine gezielte Ausbildungsförderung für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu konzipieren. Einen wesentlichen Stellenwert haben dabei die Netzwerkpartnerkonferenzen, bei denen die Teilprojekte in den einzelnen Handlungsfeldern ihre Ansätze zur Diskussion stellen können.

BQN Essen

Die BQN Essen ist bei der Industrie- und Handelskammer Essen angesiedelt. Projektleiterin ist Ina Wolbeck. Sie wird durch zwei weitere Mitarbeiter unterstützt.

In der Situationsanalyse der Essener BQN war deutlich geworden, dass trotz der umfangreichen Bemühungen, die Jugendarbeitslosigkeit im Einflussbereich der Kommune zu bekämpfen, viele der Angebote die Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht in dem gewünschten Maße erreichen. Eine Schwierigkeit besteht darin, dabei den Migrant*innen und Migranten gerecht zu werden, welche aus zahlreichen Ländern stammend ca. 15% des Bevölkerungsanteils der Stadt ausmachen. Aufgrund der unterschiedlichen Ausgangssituationen (z.B. mangelnde Deutschkenntnisse und fehlende Orientierung in

der deutschen Gesellschaft vor allem bei den jugendlichen Spätaussiedlern) sowie dem unterschiedlichen Zugang der Zielgruppen zu Fördermaßnahmen ist es trotz der vorhandenen vielfältigen Beratungs- und Qualifizierungsangebote bei den Trägern der Jugendberufshilfe und trotz der Bemühungen der Kammern um die Vermittlung von Ausbildungsplätzen notwendig, gemeinsam mit allen Akteuren zielführende Konzepte zu entwickeln, die den jungen Migrantinnen und Migranten gerecht werden.

Die Essener BQN versteht sich daher als Clearingstelle im Übergang von Schule, Ausbildung und Beruf. Ihre Anbindung an die IHK und die Kreishandwerkerschaft garantiert den Zugang zu Unternehmen und Handwerksbetrieben und eröffnet die Möglichkeit, die Akteure in diesem Handlungsfeld auch für die Potenziale der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren und sie durch die Vermittlung interkultureller Trainingsangebote besser für den Umgang mit den Jugendlichen vorzubereiten. Weiterhin gelten die Bemühungen der BQN Essen auch der Öffnung der öffentlichen Verwaltung für die Zielgruppe. Die BQN Essen sieht ihre zentrale Aufgabe darin, die bereits bestehenden Netzwerke und Einrichtungen im Bereich der Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zusammenzuführen, dabei intensiv mit den Migrantinnenorganisationen vor Ort zu kooperieren und zu einem koordinierten Handeln im Interesse der beruflichen Qualifizierung der sehr heterogenen Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Kommune anzuregen.

BQN Rostock

Die BQN Rostock ist bei dem Bildungsträger Diên Hông angesiedelt, der durch seine vielfältigen Aktivitäten im Kampf gegen die Ausländerfeindlichkeit hervorgetreten und von Bundespräsident Rau ausgezeichnet worden ist. Die BQN wird geleitet von Uta Wehebrink. Sie wird dabei unterstützt von zwei weiteren Mitarbeitern.

Die Hansestadt Rostock und das Land Mecklenburg-Vorpommern haben aufgrund ihrer besonderen Situation als neues Bundesland mit DDR-Hintergrund eine besondere Ausgangssituation bezogen auf die Fragestellungen des BQF-Programms. Der Anteil an Migrantinnen und Migranten, die in der Mehrzahl aufgrund der DDR-Vergangenheit vietnamesischer Herkunft sind, ist mit 4,5% wesentlich geringer als in den westlichen Bundesländern. Sie sind außerdem fast durchgängig Zugewanderte der ersten Generation, die ihre Schulabschlüsse und Berufsausbildungen in der ehemaligen DDR oder den GUS-Staaten absolviert haben. Sie treffen auf wenig Verständnis bei der einheimischen Bevölkerung. Bei den jugendlichen Spätaussiedlern, die neu zugewandert sind, werden erhebliche Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache als Hindernis thematisiert, aber nach Meinung des Rostocker Teams von den Akteuren der Region überbetont.

Die Jugendlichen mit Migrationshintergrund befinden sich, anders als in anderen Bundesländern, mehrheitlich in weiterführenden Schulen, insbesondere auch im Gymnasium, zeichnen sich jedoch durch schlechte oder nicht vollendete Schulabschlüsse aus, die, so die Situationsanalyse, mit einer mangelnden Sensibilität der Bildungseinrichtun-

gen für diese Zielgruppe begründet wird. Wie in allen östlichen Bundesländern wandern junge, gut ausgebildete Personen ab. In den Schulen nehmen die Schülerzahlen immer mehr ab. Die gleichzeitige Überalterung der zurückbleibenden Bevölkerung führt zu einem spürbaren Fachkräftemangel.

Die BQN Rostock zielt darauf ab, die strukturellen Rahmenbedingungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern, um die Abwanderung der Jugendlichen aufzuhalten. Die Unternehmen der Region, von denen zur Zeit nur jedes zweite ausbildet, sollen mit dem Konzept der Verbundausbildung vertraut gemacht werden, das sehr begrenzte Angebot an Ausbildungsberufen soll erweitert werden. Die Zusammenarbeit von Schulen, Arbeitsagenturen, Kammern und Unternehmen soll Vorurteile überwinden helfen und insbesondere auch den Jugendlichen mit vietnamesischem Migrationshintergrund und den jungen Spätaussiedlern den Zugang zu einer qualifizierten Ausbildung eröffnen. Die Einführung von Instrumenten der Kompetenzfeststellung und interkultureller Weiterbildung der Akteure soll dazu führen, dass auch anderswo erworbene fachliche, sprachliche und kulturelle Kompetenzen dieser Jugendlichen wahrgenommen und genutzt werden.

Die gute Verankerung des Vereins Diên Hông in der Integrationspolitik der Stadt Rostock ermöglicht eine enge Zusammenarbeit mit den Verantwortungsträgern der Stadt und des Landes, welches Rostock auch als Modelfall für die Entwicklung zielführender innovativer Konzepte der Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsintegration der Jugendlichen mit Migrationshintergrund sieht. Die in Rostock entwickelten Konzepte sollen auf andere Landkreise und Städte übertragen werden.

BQN Sächsische Schweiz

Die BQN Sächsische Schweiz hat ihren Standort in Pirna und ist bei der AWO Kinder- und Jugendhilfe gemeinnützige GmbH angesiedelt. Projektleiterin ist Beate Hilbert, unterstützt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der regionalen Partner.

Die Situation in diesem zweiten östlichen Bundesland, in dem eine BQF-geförderte BQN entstanden ist, lässt sich insofern mit der von Rostock vergleichen, als nur ein relativ geringer Prozentsatz von jugendlichen Aussiedlern und Spätaussiedlern und Vietnamesen unter den Begriff Jugendliche mit Migrationshintergrund fällt. Im Vordergrund stehen strukturelle Probleme der regionalen Wirtschaft. Eine ehemals wirtschaftstarke Region hat nach der Wende einen nahezu 90%igen Abbau der Wirtschaftsunternehmen erfahren. Eine ungenügend entwickelte Bildungs- und Berufsbildungsinfrastruktur gefolgt von Jugendarbeitslosigkeit in einem Klima von wachsendem Rechtsradikalismus gepaart mit Fremdenhass, der sich auch aus den letzten Wahlergebnissen ablesen lässt, verschärft die Situation.

Ähnlich wie im Falle Rostocks zeugt nach Aussagen der Situationsanalyse die deutsche Bevölkerung von geringem Interesse und Verständnis für die Probleme der Aussiedler. Ihre mangelnde Sprachkompetenz wird negativ interpretiert und ihnen zur Last gelegt. Einseitige Anpassung ist gefragt.

Positive Tendenzen werden darin gesehen, dass aus der Restrukturierung langsam neue, insbesondere exportorientierte Unternehmen entstehen. Der Status als europäische Grenzregion mit Tschechien verspricht einen Ausbau dieser grenzüberschreitenden

Wirtschaftstätigkeit. Auch der Tourismus wird als aufbaufähig gesehen.

Die BQN Sächsische Schweiz sieht es daher als ihre vordringliche Aufgabe an, durch Kooperation mit den Akteuren vor Ort und die Vernetzung bereits vorhandener Initiativen und Arbeitskreise die Bildungs-, und Berufsbildungsinfrastruktur sowie die Berufsorientierung zu verbessern und für eine verbesserte Förderung und Akzeptanz der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu sorgen. Es ist evident, dass die Reserven gegenüber „Fremden“ in dem Maße abbaubar sind, in dem sich die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation verbessert. Dazu soll auch die grenzüberschreitende Kooperation innerhalb der Euroregion dienen.

BQN Berlin

Die BQN Berlin ist beim Beauftragten für Integration und Migration des Senats von Berlin angesiedelt. Projektleiter ist Andreas Germershausen. Weitere zwei Mitarbeiter vervollständigen das Berliner BQN-Team.

Mit mehr als 500 000 Mitbürgerinnen und Mitbürgern ausländischer Herkunft ist Berlin ein Brennpunkt mit spezieller Brisanz, die sich hauptsächlich auch infolge der Kumulierung von wesentlichen Anteilen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, insbesondere türkischer Herkunft in einzelnen Stadtbezirken wie Kreuzberg-Friedrichshain und Neukölln ergibt. Der Anteil dieser Bevölkerungsgruppe und insbesondere der Jugendlichen bis 30 an der Jugendarbeitslosigkeit ist nach der Situationsanalyse mehr als doppelt so hoch wie bei der deutschen Bevölkerung, bei Mädchen sogar noch höher. Die steigende Homogenität der von Migranten bewohnten

Stadtteile verhindert sprachliche und kulturelle Integration. Der dramatische Rückgang an Ausbildungsplätzen, der Zusammenbruch der Wirtschaftsstruktur der ehemaligen ostdeutschen Stadtteile hat dazu geführt, dass Berufsbildung im dualen System immer mehr durch berufsbildende Schulen, überbetriebliche Ausbildungsstätten und Bildungsträger ersetzt wird. Gleichwohl wird in der Situationsanalyse hervorgehoben, dass die Gruppe von mehr als einer halben Million Mitbürgern ausländischer Herkunft sehr unterschiedliche Ausprägungen aufweist. Neben den erwähnten benachteiligten Jugendlichen gibt es auch Erfolgsgeschichten und positive Entwicklungen im Bereich der ausländischen Unternehmen, die mittlerweile mehr als 70 000 Mitarbeiter beschäftigen.

Berlin verfügt außerdem über ein vielfältiges, aber schwer überschaubares Angebot an Förder- und Unterstützungsmassnahmen.

Die BQN Berlin sieht es daher als ihre Hauptaufgabe an, das vorhandene Angebot zielführend zu vernetzen und sich dabei insbesondere auf das Handlungsfeld Übergang Schule – Ausbildung – Beruf zu konzentrieren. Ein angemessenes Berufsorientierungs- und -vorbereitungsangebot hängt dabei eng mit der Qualität der Kompetenzfeststellung bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund zusammen, wobei die Lernbiographien der Schülerinnen und Schülern eine zentrale Rolle spielen. Aufgrund der oben geschilderten Ausbildungssituation kommt es der Berliner BQN auf die Entwicklung eines Konzepts der Lernortkooperation an, in das neben den allgemeinbildenden Schulen und den ausbildenden Betrieben auch die berufsbildenden Schulen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten einbezogen werden sollen. Die Konzepte sollen in Kooperation mit berufsbildenden Oberstufenzentren in den Brennpunkt-

Bezirken erprobt und aufbereitet werden. Bei der Öffentlichkeitsarbeit sollen die „Erfolgsgeschichten“ genutzt werden. Die BQN-Tätigkeit ist für den Integrationsbeauftragten von so großer Bedeutung, dass dieses Netzwerk für die Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten zu einer dauerhaften Einrichtung der öffentlichen Verwaltung werden soll.

II. Hauptvorträge





Veronika Pahl

Leiterin der Abteilung
Ausbildung und Bildungsre-
form im Bundesministerium
für Bildung und Forschung

Jugendliche mit Migrationshintergrund als Herausforderung an die berufliche Bildung

Die Veranstaltung wurde von der Leiterin des Referats Benachteiligtenförderung im BMBF, Gudrun Stoltenberg eröffnet. In der anschließenden Begrüßungsansprache ging Veronika Pahl auf die bildungspolitischen Rahmenbedingungen und Perspektiven der BQN im BQF-Programm ein. Christoph Kannengießer, der Vertreter des Sachverständigenrates für Migration und Integration, konzentrierte sich in seiner darauf folgenden Rede auf die wirtschaftliche Dimension der Ausbildungsförderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Schließlich stellte der Leiter der Ausbildungsinitiative Türkischer Unternehmer (ATU) in Hamburg, Mehmet Keskin die Erfahrungen seiner Einrichtung mit der Gewinnung von ausländischen Betrieben für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für Jugendliche vor.

Schönen guten Morgen
meine Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Kannengießer,
sehr geehrter Herr Keskin,

ich freue mich sehr, Sie zu unserer Auftaktveranstaltung der lokalen und regionalen Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke zur Förderung von Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund begrüßen zu können. Ich denke, dass es eine gute Veranstaltung wird, und ich habe schon gehört, dass Sie gestern bereits wichtige Besprechungen gehabt haben.

Ich möchte mich noch einmal sehr herzlich bei Ihnen, Herr Kannengießer, für Ihr Kommen bedanken, dass Sie es möglich gemacht haben, trotz Ihres engen Terminkalenders einzuspringen, ich finde das sehr sportlich.

Auch Ihnen ein herzliches Willkommen von meiner Seite, Herr Keskin, dass Sie uns aus Ihrer sehr praktischen Tätigkeit aus Hamburg und Umgebung zur Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund berichten werden.

Meine Damen und Herren, wir alle wissen, dass die Lage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt ausgesprochen schwierig ist, und wir wissen auch, dass die Mitbürgerinnen und Mitbürger mit Migrationshintergrund davon im besonderen Maße betroffen sind. Während sich die Arbeitslosenquote von deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern seit den 80er Jahren gegenüber heute verdoppelt hat, hat sie sich bei den ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verdreifacht. Zudem ist das Beschäftigungsrisiko von Menschen ohne Berufsabschluss besonders hoch. Warum ist das jetzt für uns relevant?

Wir sehen, dass nach dem im europäischen Binnenraum akzeptierten Indikator 12,6 % der 18-24-jährigen ohne Sekundarstufe II-Abschluss sind, d. h., sie bringen weder einen schulischen Abschluss aus der Sekundarstufe II mit, noch einen Abschluss aus der beruflichen Bildung. Dies ist relevant für unser Thema, weil Jugendliche mit Migrationshintergrund in dieser Gruppe deutlich überproportional vertreten sind. Sie weisen mit gut einem Drittel die höchste Ungelernten-Quote auf.

Jugendliche mit Migrationshintergrund leiden auch ganz besonders unter dem derzeitigen Mangel an Ausbildungsplätzen und sind somit doppelt benachteiligt. Die Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden, sind für diese Jugendlichen, im Vergleich zu den deutschen Jugendlichen, wesentlich geringer, und das gilt auch für diejenigen Jugendlichen, die zwar die deutsche Staatsbürgerschaft inne-

haben, aber auf Grund ihres Migrationshintergrundes mit vergleichbaren Problemen zu kämpfen haben.

Nach den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes ist die Zahl ausländischer Auszubildender seit Mitte der 90er Jahre permanent rückläufig: 1994 hatten wir rund 126 000 ausländische Auszubildende, 2002 waren es dagegen nur noch rund 85 000. Eine leichte Reduktion mag durch das geänderte Staatsbürgerschafts-Recht zu erklären sein, das Gros dürfte jedoch darauf zurückzuführen sein, dass die Jugendlichen mit Migrationshintergrund größere Schwierigkeiten beim Eintritt in den Ausbildungsmarkt haben.

Das spiegelt sich auch an den prozentualen Anteilen wieder: 1994 hatten wir noch 9,8 % jugendliche Auszubildende mit Migrationshintergrund, und 2002 nur noch 6,5 %. Ausländische Jugendliche sind im dualen System der Berufsausbildung deutlich unterproportional vertreten. Zum Vergleich: Der Anteil der ausländischen Jugendlichen an der Gesamtbevölkerung betrug im Jahr 2002 rund 10 %.

Nur 39 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund absolvieren eine Ausbildung im dualen System, bei deutschen Jugendlichen liegt der Anteil bei knapp zwei Drittel.

Schon aus demografischen Gründen wird es in Zukunft nicht mehr ausreichen, sich allein auf die Menschen zu stützen, die im Mittelpunkt des Arbeitsmarktgeschehens stehen: die Jungen, die Dynamischen und die gut Ausgebildeten oder: die Deutschen. Wenn wir den Bedarf an Fachkräften auch künftig decken wollen, müssen wir, schon aus Eigennutz, diejenigen stärker einbeziehen, die bislang aus unterschiedlichen Gründen nicht zum Zuge gekommen sind. Wir müssen die Jugendlichen, die entweder weniger

leistungsfähig – vermeintlich weniger leistungsfähig – sozial benachteiligt oder einfach nur anders sind, weil sie eben einen Migrationshintergrund haben, besonders fördern.

Um erfolgreich zu sein, müssen wir da ansetzen, wo die Bildungs- und Lernprozesse beginnen. Wir brauchen leistungsfähigere Schulen, die besser auf Leben und Beruf und damit auch auf die Berufsausbildung vorbereiten können. Viele unserer Schülerinnen und Schüler verfügen nicht über die Kompetenzen, die jetzt und in Zukunft für ein erfolgreiches persönliches und berufliches Leben erforderlich sind. Das gilt erst mal für alle Jugendlichen, wie wir in PISA und IGLU gesehen haben. Die PISA-Studie und die IGLU-Untersuchung haben deutlich gemacht, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Gruppe, die nur unzureichende Kenntnisse in den Bereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften vorweisen können, überrepräsentiert sind. Sie sind besonders benachteiligt und tragen ein hohes Risiko beim Übergang in die Ausbildung. Sie müssen deshalb gezielt unterstützt werden. Das gilt besonders für die Jugendlichen, die ohne Ausbildung die Schule verlassen.

Aus unserer Sicht ist es ungemein wichtig, dass die allgemeinbildenden Schulen und die Berufsausbildung sich stärker als Teile eines zusammenhängenden Systems des lebenslangen Lernens betrachten. Es ist die Pflicht der allgemeinbildenden Schulen, die Fähigkeiten und Interessen der Schülerinnen und Schüler bestmöglich zu entwickeln und dabei allen die erforderlichen Kompetenzen auch für eine Berufsausbildung zu vermitteln. Hierzu ist eine intensivere und individuellere frühe Förderung notwendig. Wir unterstützen das parallel mit dem Ganztagschulprogramm „Zukunft, Bildung und Betreuung“ und versuchen auch dort, im Rahmen unse-

rer Möglichkeiten als Bund, durch Modelle deutlich zu machen, wie auch früher und individueller gefördert werden kann, um den besonderen Notwendigkeiten der betroffenen Jugendlichen auch Rechnung zu tragen.

Eine qualifizierte Ausbildung für junge Menschen sicherzustellen, ist eine der wichtigsten gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Aufgaben. Sie sichert den Menschen gute Chancen für einen erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben und eröffnet ihnen einen Weg für die selbstständige Lebensführung. Schließlich können sich auch Unternehmen nur mit gut ausgebildeten Fachkräften im internationalen Wettbewerb behaupten.

„Ausbildung für alle“ ist deshalb eines der Hauptziele der Bundesregierung in der Bildungs- und Berufsbildungspolitik. Diese Zielsetzung schließt eben auch alle diejenigen ein, die auf ihrem Weg in Ausbildung und Beruf besonderer Unterstützung bedürfen.

Im Einklang mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union strebt die Bundesregierung an, die Zahl der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung bis zum Jahre 2010 deutlich zu reduzieren.

Hierzu leistet das im Jahre 2001 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung eingerichtete und bis Ende 2006 laufende Programm „Kompetenzen fördern, Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“, kurz BQF-Programm, einen wichtigen Beitrag.

Einer der Schwerpunkte des BQF-Programms ist die Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten von jungen Migrantinnen und Migranten.

Grundlage dafür ist ein gemeinsamer Beschluss der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung vom damaligen Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit.

Dieser Beschluss stand damals unter dem Motto: „Integration durch Qualifikation“. Er fordert eine grundlegende Verbesserung der Berufsausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Zentrale Richtschnur dabei ist es, an den Kompetenzen der Jugendlichen anzusetzen. Das heißt, die Stärken der Jugendlichen werden als erstes in den Blick genommen. Noch vorhandene Schwächen sollen demgegenüber durch gezielte Förderung behoben bzw. ausgeglichen werden.

Meine Damen und Herren, allenthalben sprechen wir von der Globalisierung des Wirtschafts- und Arbeitslebens. Wir betonen, dass die Welt auf Grund der vielfältigen Kommunikationsmöglichkeiten, die uns z.B. das Internet bietet, immer kleiner wird. Wir werden nicht müde zu bekräftigen, dass wir alle verstärkt über unseren nationalen Tellerrand schauen sollen. Dabei merken wir oft nicht, dass mitten unter uns Menschen leben, die genau das mitbringen, was wir sonst so schmerzlich und mühsam erlernen, nämlich Fremdsprachenkompetenz und interkulturelle Kompetenz.

Dieses Potenzial müssen wir nutzen! Im Interesse der jungen Menschen, aber auch im Interesse unserer Gesellschaft und unserer Wirtschaft. Lasst uns die Menschen mit Migrationshintergrund mit Neugier betrachten! Sehen wir in ihnen die vielfältigen Chancen, die sie uns alle bieten. Für die Entwicklung von Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollen ihre Kompetenzen verstärkt in den Mittelpunkt gestellt werden.

Was sind nun die grundsätzlichen Aufgaben der zehn im Rahmen des BQF-Programms geförderten lokalen und regionalen Qualifizierungsnetzwerke?

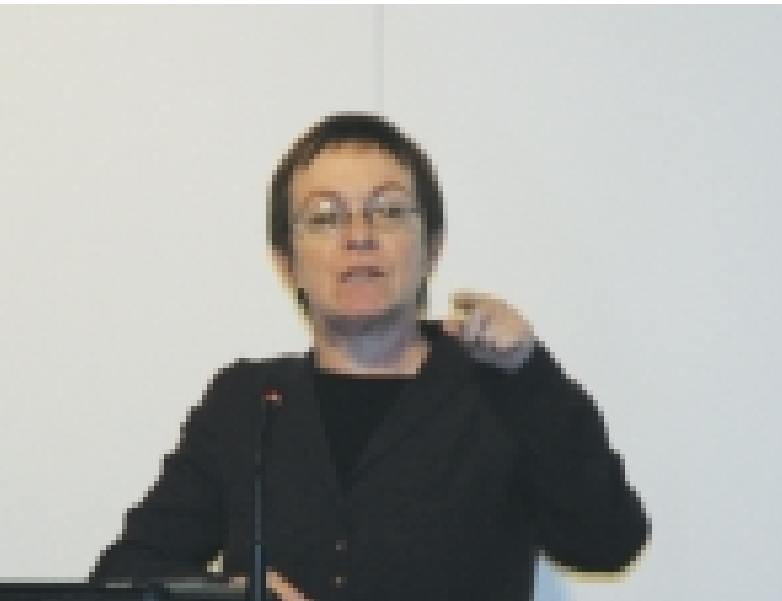
Alle Erfahrungen bisheriger nationaler und europäischer Förderprogramme zeigen, dass eine Kooperation von zentralen Akteuren in lokalen und regionalen Netzwer-

ken zu einer nachhaltigen Verbesserung der Ausbildungsintegration von jungen Migrantinnen und Migranten beigetragen hat. Das bedeutet, dass kommunale Einrichtungen, Schulen, Unternehmen, Bildungsträger, Kammern, Agenturen für Arbeit, aber natürlich auch die Organisationen der Migrantinnen und Migranten einschließlich der Elternvereine und -vertretung auf Dauer verstärkt zusammenarbeiten müssen.

Wie bei anderen Projekten des BQF-Programms auch, geht es bei den regionalen und lokalen Beruflichen Qualifizierungsnetzwerken – in unserem Jargon: den BQN – in erster Linie nicht um die Entwicklung weiterer einzelner Maßnahmen. Ihre Aufgabe ist es vielmehr, folgendes zu erreichen:

1. Die unterschiedlichen Sichtweisen der einzelnen Akteure vor Ort zum Thema berufliche Qualifizierung sichtbar zu machen und im Blick auf die Verbesserung der beruflichen Qualifizierung der jungen Migrantinnen und Migranten zusammenzuführen.
2. Die vorhandenen Angebote und Aktivitäten kritisch auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und
3. ein integriertes Handlungskonzept zur Förderung der beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten vor Ort zu entwickeln.

Entscheidend ist dabei, dass die Migrantinnen und Migranten an das Regelangebot der beruflichen Ausbildung frühzeitig herangeführt werden müssen. Dazu müssen die schon angesprochenen frühzeitigen Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben geschlossen werden. Es ist zu vermeiden, dass die Jugendlichen erst am Ende ihrer Schulausbildung mit der Frage der Berufs-



ausbildung konfrontiert werden, egal ob sie einen Abschluss haben oder nicht.

Schließlich hat der frühzeitige Kontakt zwischen Schulen und Betrieben auch den Vorteil, dass die Betriebe sich für die besonderen sprachlichen und kulturellen Kompetenzen dieser Jugendlichen zu interessieren beginnen, die sich oft nicht unmittelbar aus ihren Schulzeugnissen ablesen lassen.

Ich halte es auch für dringend erforderlich, dass die Eltern in diesem Zusammenhang frühzeitig eingebunden werden. Nur so lassen sich die Barrieren gegenüber einem für sie noch immer oft unbekanntem Ausbildungssystem überwinden. Dies gilt insbesondere für junge Mädchen mit Migrationshintergrund, die trotz guter schulischer Voraussetzungen beim Übergang in eine Ausbildung benachteiligt sind.

Die zehn Qualifizierungs-Netzwerke werden nicht allein gelassen: Wir haben beim Bundesinstitut für Berufsbildung die „Initiativstelle für die berufliche Qualifizierung von Migranten und Migrantinnen“, abgekürzt IBQM, eingerichtet.

Diese Initiativstelle soll die zehn Netzwerke unterstützen und zwar durch Beratung und wissenschaftliche Begleitung. Dies

geschieht einerseits durch themenbezogene Veranstaltungen und andererseits durch die virtuelle Kommunikationsplattform BQNet. Alle Netzwerke werden ihre Handlungskonzepte und Teilprojekte auf dieser Plattform einstellen und ihre Arbeitsfortschritte dokumentieren. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass sich die einzelnen Netzwerke bereits während ihrer Arbeit austauschen und sozusagen auch *best practice* beraten können.

Herr Pütz¹, ich danke Ihnen sehr, dass Sie es uns möglich gemacht haben, dass wir die Initiativstelle beim Bundesinstitut einrichten konnten. Ich glaube, dass dort der richtige Ort ist, um den Sachverstand, der im Bundesinstitut für Berufsbildung vorhanden ist, zu nutzen, und andererseits auch wieder den Sachverstand, der jetzt entsteht, dort einspeisen zu können. Darüber hinaus ist gewährleistet, dass der gesamte Prozess dokumentiert wird und auch für Außenstehende nachvollzogen werden kann. Eine der zentralen Vorgaben des Programms ist es, dass wir die Entwicklung von transferfähigen Produkten und Ergebnissen nachhaltig unterstützen wollen.

Meine Damen und Herren, die Erfahrung der vergangenen Jahre hat gezeigt, dass, obwohl für die Benachteiligtenförderung finanzielle und personelle Ressourcen in nicht geringem Umfang eingesetzt werden, immer noch zu viele Jugendliche, die der besonderen Förderung bedürfen, ohne Ausbildung bleiben. Sie werden von den Förderangeboten nicht in zufriedenstellendem Maße erreicht.

Die Vielzahl der Fördermaßnahmen stellt oft ein Problem dar. In dem viel zitierten „Förderdschungel“ bleiben Transparenz und Passgenauigkeit auf der Strecke!

Erfreulicherweise konnten wir im Rahmen des BQF-Programms mit der Entwicklungsinitiative „Neue Förderstruktur für

1) Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Jugendliche mit besonderem Förderungsbedarf“ bereits erste Schritte für eine strukturelle Weiterentwicklung der Berufsausbildungsvorbereitung einleiten. Die neuen Strukturen werden auf regionaler Ebene in 24 Agenturen für Arbeit entwickelt und erprobt und zielen besonders darauf ab, die Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf durch stärkere Individualisierung, Flexibilisierung Passgenauigkeit und Betriebsnähe effizienter und transparenter zu fördern. Dadurch sollen mehr Jugendliche zur Ausbildungsreife gebracht und in die duale Ausbildung vermittelt werden. Auf Grund der guten Ergebnisse der Initiative hat die Bundesagentur für Arbeit in ihrem neuen Fachkonzept für die Berufsausbildungsvorbereitung, das ab September 2004 flächendeckend eingeführt wird, wesentliche Elemente dieser neuen Förderstruktur übernommen. Die oft kritisierten „Maßnahmekarrieren“ vieler Jugendlicher soll es dadurch künftig nicht mehr geben. Im Vordergrund steht die individuelle und gleichzeitig, das muss man auch dazu sagen, effizientere Vorbereitung auf eine Ausbildung.

Davon werden hoffentlich auch die Jugendlichen mit Migrationshintergrund profitieren, wenn passgenauere Angebote vorliegen. Auch die Verankerung der Berufsausbildungsvorbereitung als integraler Bestandteil der Berufsausbildung im Berufsbildungsgesetz, die wir im letzten Jahr im Januar mit der Ermöglichung der Einrichtung von Qualifizierungsbausteinen sichergestellt haben, ist ein wesentliches Strukturelement, das maßgeblich dazu beitragen soll, die berufliche Integration benachteiligter Jugendlicher, und das heißt auch eines Teils der jugendlichen Migrantinnen und Migranten, zu verbessern.

Die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten ist ein entscheidender

Baustein für die Integration nicht nur in wirtschaftlicher, sondern auch in gesellschaftlicher Hinsicht.

Erlauben Sie mir eine persönliche Bemerkung: Ich wünsche mir, dass die BQN auch einen Beitrag zur Veränderung von Vorurteils-Strukturen leisten, dass Haltungen vor Ort gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund geändert werden. Ich möchte, dass in Zukunft, wenn sich jemand telefonisch um einen angebotenen Ausbildungsplatz bewirbt, nicht hört, wenn er Max Müller heißt, dass er zum Vorstellungsgespräch aufgefordert wird, aber wenn er im fließenden Deutsch sich um die gleiche Stelle eine Minute später bewirbt und Ali Arslan heißt, dann gesagt wird: „Die Stelle ist besetzt.“

Ich hoffe, dass wir mit unseren Netzwerken auch etwas zur gesellschaftlichen Veränderung beitragen.

Ich wünsche Ihnen, meine Damen und Herren, vor allen Dingen aber auch denjenigen, die dann aktiv vor Ort in den Netzwerken mitarbeiten werden, oder um die Netzwerke herum mitarbeiten werden, ein gutes Gelingen für Ihre Arbeit. Ich wünsche für den heutigen Tag viel Erfolg und hoffe, dass wir in regelmäßigen Abständen uns gegenseitig möglichst viele Erfolge berichten können.

Vielen Dank.



Christoph Kannengießer

Mitglied des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration

Rahmenbedingungen einer erfolgreichen Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt

Sehr geehrte Frau Pahl,
Frau Dr. Stoltenberg,
meine sehr verehrten Damen und Herren,

ich bedanke mich ganz herzlich für die Möglichkeit, heute bei Ihnen zu sein. Ich darf Ihnen die besten Wünsche von Frau Prof. Süßmuth übermitteln, ihr Bedauern, dass sie heute nicht hier sein kann. Wenn sie hier gesprochen hätte, dann wäre es möglicherweise ein deutliches Stück weniger bodenständig geworden als das bei mir der Fall ist. Aber ich bitte trotzdem um Verständnis, dass ich die gesellschaftspolitischen Elemente, die Frau Prof. Süßmuth sicherlich gerne auch hier eingebracht hätte, ein Stückweit ausspare. Ich will mich schwerpunktmäßig mit dem Arbeitsmarkt, der Arbeitsmarktpolitik befassen. Darauf möchte ich mich auch in meinem Beitrag konzentrieren. Ich möchte

allerdings im Anschluss an das, was Frau Pahl gesagt hat, sehr deutlich artikulieren, dass ich außerordentlich begrüße, und ich glaube der Sachverständigenrat für Zuwanderung insgesamt, dass wir hier eines der ganz vielen Mosaiksteine eines intensiveren Verständnisses und einer intensiven gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Zuwanderung und Immigration erleben und dass ich persönlich jedenfalls ganz sicher bin, dass der gewünschte Effekt, nämlich das Abbauen von Vorurteilen, aber auch die nüchterne und pragmatische Herangehensweise an die Themen, die eine Migrations- und Einwanderungsgesellschaft zu gewärtigen hat, auch durch eine Vielzahl derartiger Projekte sehr deutlich verbessert wird.

Das Thema Zuwanderung, meine Damen und Herren, wird in der öffentlichen Diskussion häufig auf die Frage verkürzt „wie viel

und welche Art der Zuwanderung“ wir wollen. Im Focus steht die Frage der Steuerung von Zuwanderung. Übersehen wird dabei häufig, dass nur ein kleiner Teil der Migrationsbewegung tatsächlich unmittelbar steuerbar ist. Bei den meisten Zuwanderern stehen rechtliche Verpflichtungen oder humanitäre Gründe im Vordergrund. Auch die Zuwanderung aus den EU-Beitrittsländern wird nach der Gewährung der Freizügigkeit, allenfalls sehr begrenzt und nur mittelbar zu steuern sein. Zu kurz kommt oftmals, dass bereits heute 7,3 Millionen Migranten in Deutschland leben. In der Steuerung von Zuwanderung stellt deshalb vor allem die gesellschaftliche Integration bereits zugewanderter und künftig zuwandernder Menschen eine besondere Herausforderung dar.

Von zentraler Bedeutung ist dabei eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Sie dient der Sicherung des Lebensunterhalts und der Entwicklung der Persönlichkeit. Eine erfolgreiche Integration in Arbeit und Beruf erhöht die Akzeptanz von Zuwanderern bei der inländischen Bevölkerung. Zudem können durch eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ökonomische Ressourcen genutzt werden, die zur Wohlstandserhöhung beitragen und den Sozialstaat entlasten. Und das ist ein Thema das uns heute und vor allem auch in der Zukunft vor dem Hintergrund der demographischen Veränderung massiver beschäftigen wird, als das in der Vergangenheit der Fall war.

Die Integration der in den vergangenen Jahrzehnten zugewanderten Ausländerinnen und Ausländer, sowie der Aussiedler, verlief, und das muss immer wieder betont werden, in vielen Fällen, ja ganz überwiegend erfolgreich. Und dennoch ist es richtig, dass wir uns heute verstärkt auch mit den Problemen, Konflikten und Defiziten befassen, die in

diesem Bereich ganz zweifelsohne bestehen. Der Status Quo der Integration von Zuwanderern in den Arbeitsmarkt gehört dazu. Als Indikatoren dieses Status Quo „der Arbeitsmarktintegration“ gelten u. a. die Erwerbsbeteiligung und die Arbeitslosigkeit, die berufliche Stellung und Branchenstruktur, die Beschäftigung von Migranten sowie das Thema Bildung und Sprache. Und all diese Indikatoren signalisieren Handlungsbedarf.

Betrachtet man die Arbeitslosenquoten in den OECD-Staaten, so zeigt sich, dass die Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland ebenso wie in den meisten anderen Industrieländern nur bedingt gelingt. Die Arbeitslosenquoten ausländischer Arbeitskräfte liegen höher als die der Einheimischen, über die Entwicklung hat Frau Pahl gesprochen. In einigen Ländern der EU ist jede vierte oder sogar jede dritte Erwerbsperson aus nicht EU-Staaten arbeitslos gemeldet.

Man könnte nun vermuten, dass die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern eng an die allgemeine Arbeitsmarktlage gekoppelt sei. Dies ist jedoch oftmals nicht der Fall. Ein Vergleich der Arbeitslosenquoten inländischer und ausländischer Arbeitnehmer zeigt vielmehr deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Ländern auf. So haben beispielsweise die Niederlande, bei einer immer noch vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenquote, große Probleme bei der Integration ausländischer Arbeitskräfte. Während dies anderen Ländern mit ansonsten ungünstiger Arbeitsmarktlage zumindest vordergründig besser gelingt, beispielsweise einigen südeuropäischen Staaten. Zu beachten ist allerdings, dass diese Unterschiede vielfach vor allem auf den sehr unterschiedlichen Ausländeranteilen beruhen. Hohe reale Integrationserfolge weisen vor

allem die klassischen Einwanderungsländer auf. Das zeigt, dass die Gestaltung von Zuwanderung über lange Zeiträume sehr großen Einfluss, auf das Thema Arbeitsmarktintegration von Migranten hat.

In Deutschland ist festzustellen, dass es während der sechziger Jahre praktisch keine Arbeitslosigkeit in diesem Bereich gab. Erst nach der Ölkrise und dem Anwerbestop von 1973 erreichte die Zahl der beschäftigungslosen Ausländer eine erste Spitze und pendelte sich dann im Jahresdurchschnitt bei rund 100.000 ein.

Zu Beginn der achtziger Jahre waren nach einem erneuten, kräftigen Anstieg nahezu 300 000 Zuwanderer ohne Beschäftigung. Bis Anfang der neunziger Jahre sank diese Zahl auf annähernd 200 000, danach war ein sprunghafter Anstieg zu verzeichnen. Seit Ende der neunziger Jahre sind konstant zwischen 400 000 und 500 000 Migranten ohne Arbeit. Ihre Arbeitslosenquote übersteigt die der Einheimischen seit 20 Jahren kontinuierlich. Sie ist fast doppelt so hoch wie die der westdeutschen Bevölkerung, die an dieser Stelle nach wie vor den allein geeigneten Vergleichsmaßstab bildet.

Die insgesamt ungünstige Beschäftigungslage korrespondiert mit weiteren Kennzahlen des Arbeitsmarktes. So hat sich die relative Position von Zuwanderern im Arbeitsmarktgefüge zwar verbessert, sie sieht auch für die Ausländer der sogenannten 2. Generation deutlich günstiger aus, aber der Aufholprozess erfolgt eben nur sehr langsam und der Abstand zur beruflichen Position der Einheimischen im Beschäftigungsgefüge bleibt groß, er bleibt zu groß.

Ein weiterer wesentlicher Indikator für das Thema Integration stellt die sektorale Struktur der Beschäftigung dar. An ihr lässt sich ablesen, in wieweit die Beschäftigten

am Strukturwandel partizipiert haben, zugleich steht sie in einem offenkundigen Zusammenhang zum Thema Arbeitslosigkeit. Nach wie vor sind Migranten überwiegend im Verarbeitenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft beschäftigt. In Sektoren also, in denen in der jüngeren Vergangenheit ein erheblicher Stellenabbau zu beobachten war. Die Erwerbsbeteiligung in Dienstleistungsbereichen, gerade in den Bereichen, in denen komplexere kommunikative Fähigkeiten verlangt werden, also im Versicherungswesen, bei Kreditinstituten aber auch im Staatssektor oder bei wissensbasierten Dienstleistungen ist im Vergleich zu Deutschen bei Migranten äußerst gering.

Und hier besteht eben die Gefahr, dass Teile der ausländischen Beschäftigten vom Strukturwandel hin zur Informationswirtschaft dauerhaft abgekoppelt werden. Mit zunehmenden Anforderungen an die Qualifikation, sowie an kommunikative Fähigkeiten und damit an die Sprache, nimmt der Anteil der Migranten an der Erwerbstätigkeit ab. Gerade hier bestehen aber die höchsten Wertschöpfungs- und damit auch Verdienstpoteziale gegenüber etwa dem Gaststättengewerbe, wo Migranten mehr als dreimal so häufig tätig sind wie Deutsche. Aufgrund der Struktur der Ausländerbeschäftigung in Deutschland konnten Zuwanderer in der Vergangenheit auch nur in eingeschränkter Weise am Wachstum der Einkommen partizipieren. Zwar weisen sie in den unteren Qualifikationsstufen oft höhere Einkommen auf als Deutsche, dies ist indes vorrangig auf deutlich längere Arbeitszeiten zurück zu führen.

Die sektorale Struktur der Ausländerbeschäftigung macht diese in besonderer Weise anfällig für konjunkturbedingte Arbeitslosigkeit. Da gerade die Bauwirtschaft hier beson-

ders betroffen ist, der Dienstleistungssektor sich hingegen stabiler darstellt, verwundert es nicht, dass die Migranten auch in Rezessionsphasen von wachsender Arbeitslosigkeit deutlich stärker betroffen sind als die Deutschen.

Die Probleme der Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt stehen in einem engen Zusammenhang mit ihrer Bildungssituation. Bildungs- und Erwerbskarrieren greifen ineinander und das duale Berufsbildungssystem ist faktisch das Scharnier zwischen diesen beiden Bereichen. Bestimmte Bildungsabschlüsse eröffnen nur ein eingeschränktes Spektrum beruflicher Möglichkeiten. Wenn z. B. sprachliche Defizite dazu führen, dass der Übergang in mittlere und höhere Schulformen nicht geschafft wird, ist auch die berufliche Karriere weitgehend vorbestimmt. Defizite sind durch nachholende Qualifizierung nur selten in angemessener Form zu kompensieren.

Ausländer sind von Bildungsdefiziten besonders betroffen. Schon in der Schule schneiden Kinder mit Migrationshintergrund im Durchschnitt deutlich schlechter ab als Einheimische, das ist inzwischen weitgehend bekannt. Dies ist in erster Linie auf ihre soziale Situation, auf sprachliche Probleme und auf die unzureichende Förderung, ja das Versagen des deutschen Bildungssystems vor dieser Herausforderung, zurückzuführen.

Eine hohe Zahl ausländischer Jugendlicher verlässt die Schule ohne Abschluss. Sie verringern damit ihre Chancen auf einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben. Dabei beschränkt sich die Aufgabe der Schule eben nicht allein auf die Wissensvermittlung, sondern umfasst zusätzlich eine hinreichende sprachliche Ausbildung, sowie die Vermittlung gesellschaftlicher und ökonomischer Normen, die in der Arbeitswelt selbstverständlich

vorausgesetzt werden. Defizite in der Schulausbildung setzen sich in der Berufsausbildung fort. Sowohl Ausländer als auch Spätaussiedler sind am dualen Ausbildungssystem weit unterdurchschnittlich beteiligt. Die aktuellen Zahlen hat Frau Pahl genannt.

Auch die Abbrecherquote von Auszubildenden ohne deutschen Pass liegt über der deutscher Auszubildender. Als Gründe hierfür werden hauptsächlich die Geringschätzung formeller, beruflicher Abschlüsse, sowie fehlende Unterstützung und Information im Elternhaus genannt. Insbesondere trifft das für Migrantinnen zu, was auch auf das traditionelle Rollenverständnis in den Elternhäusern von Migranten zurückzuführen ist. Dies zeigt aber auch, dass wir uns mit diesen Themen in den vergangenen Jahren, auch in den Institutionen die Integration leisten, zu wenig beschäftigt haben.

Schließlich spiegelt sich die relativ schlechte schulische Qualifikation junger Migranten auch zum Teil in der geringen Zahl ausländischer Studenten wieder, die eine an deutschen Schulen erlangte Hochschul- oder Fachhochschulreife besitzen. Erhebungen zu Folge entscheidet sich jeder dritte Deutsche zwischen 19 und 26 Jahren für ein Studium. Bei Migranten tat dies nur einer von sechs, von diesen hatte nur ein Drittel in Deutschland sein Abitur erworben. Die anderen waren extra für das Studium nach Deutschland gekommen. Das heißt, die Diskrepanz ist sogar in den realen Zahlen, wenn wir diejenigen betrachten die ihre Schulkarriere hier bei uns absolviert haben, noch deutlich eklatanter als sich das vordergründig in den Zahlen niederschlägt.

Die vielfach beklagten gesellschaftlichen Integrationsdefizite wirken massiv auf dem Arbeitsmarkt fort. Die Erwerbsbeteiligung von Ausländern in Deutschland ist erheblich



gesunken. Ihre Beschäftigtenquote liegt derzeit deutlich unter jener der Inländer, ihre Bildungsbeteiligung ist unbefriedigend, und die Chancen auf Erwerbstätigkeit haben sich damit ganz offensichtlich in den letzten Jahren verschlechtert.

Es gilt allerdings, und auch darauf will ich die Aufmerksamkeit lenken, auch der umgekehrte Zusammenhang. Die offenbar schwach ausgeprägte Integrationsfähigkeit unseres Arbeitsmarktes ist ihrerseits Ursache für eine zum Teil mangelhafte gesellschaftliche Integration. Die durch den Arbeitsmarkt bewirkte oder zu bewirkende und durch Beschäftigung ermöglichte Bewegung in die Gesellschaft hinein und auch die Mobilität, die durch die Beteiligung an dem Beschäftigungsprozess erzeugt wird, der Einstieg in diese Prozesse, ist eben in den letzten Jahren, auch durch die Verfassung unseres Arbeitsmarktes, immer schwieriger geworden.

Ansatzpunkte für Reformen finden sich daher zuhauf. Integrationspolitik ist eine gesellschaftspolitische Querschnittsaufgabe.

Lassen sie mich aus dem breiten Katalog der notwendigen Reformenoptionen einige

aus dem Bereich Arbeitsmarkt und Qualifizierung nennen.

Zunächst zum Arbeitsmarkt. Ich will hier vier Forderungen benennen:

1. Arbeitsmarktregulierungen, die speziell für Migranten bestehen, müssen gelockert werden.
2. Der Transfer von im Ausland erworbenen Qualifikationen muss erweitert werden.
3. Auch unter integrationspolitischen Gesichtspunkten muss die Funktionsfähigkeit unseres Arbeitsmarktes verbessert werden.
4. Die Auswahl zukünftiger Zuwanderer sollte stärker an den langfristigen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientiert werden, wo dies möglich ist.

Zu Punkt 1: Bei der Lockerung von Arbeitsmarktregulierungen, die speziell für Ausländer bestehen, sollte zunächst auf das derzeit bestehende System verzichtet werden, nach dem der Arbeitsmarktzugang in Deutschland doppelt reguliert ist. Zuwanderer mit legalem Aufenthaltstitel haben nicht zugleich auch einen Zugang zum Arbeitsmarkt. Will ein ausländischer Arbeitnehmer arbeiten, benötigt er neben seiner Aufenthaltsgenehmigung auch eine Arbeitsgenehmigung. Bestimmten Flüchtlingen und Asylbewerbern wurde bis Ende 2000 der Zugang zum Arbeitsmarkt sogar ganz verwehrt. Für andere Gruppen besteht ein Arbeitsmarktzugang erst nach Wartefristen.

Aus ökonomischer Sicht, aber auch aus integrationspolitischen Gründen sollte jedoch in Deutschland lebenden Zuwanderern mit dauerhafter Aufenthaltsperspektive stets ein sofortiger, unbeschränkter Arbeitsmarktzugang gewährt werden.

Besonders problematisch ist aus meiner Sicht, die mit dem Anwerbestopp verbundene

individuelle Arbeitsmarktvorrangprüfung. Ausländern kann nach derzeitigem Recht eine Arbeitsgenehmigung nur erteilt werden, wenn jeweils im konkreten Einzelfall nachgewiesen wird, dass ein verfügbarer Arbeitsplatz nicht mit Deutschen oder ihnen gleichgestellten besetzt werden kann. Diese Prüfung ist bürokratisch, zeitaufwendig und hat sich in der Vergangenheit nicht als effizientes Mittel zur Besetzung offener Stellen erwiesen, von der gesellschafts- und migrationspolitischen Implikation eines solchen Verfahrens einmal ganz abgesehen.

Oftmals wurde die Einstellung nicht bevorrechtigter Bewerber verboten, ohne dass faktisch geeignete Deutsche oder bevorrechtigte Bewerber zur Verfügung standen. Dies ist letztlich volkswirtschaftlich schädlich und arbeitsmarkt- und integrationspolitisch kontraproduktiv. Erforderlich ist daher, dass die individuelle Vorrangprüfung durch eine globale Vorrangprüfung an Hand objektiver Kriterien zumindest ersetzt werden kann. Zugleich treten aber immer wieder auch die grundsätzlichen Mängel der Funktionsfähigkeit unseres Arbeitsmarktes zu Tage. Häufig wirkt etwa die Entgeltpolitik dem Entstehen neuer und dem Erhalt bestehender Arbeitsplätze, gerade am unteren Ende der Lohnskala, entgegen. Eine stärkere Trittdifferenzierung der Bruttolöhne könnte einen Beitrag leisten, nicht oder nur gering qualifizierte Migranten und Inländer besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Derzeit unbesetzte oder in ihrem Wachstum beschränkte Tätigkeitsfelder, wie etwa die Gebäudereinigung oder das Hotel- und Gaststättengewerbe könnten aufleben und expandieren, die Arbeitsmarktdynamik im Dienstleistungssektor insgesamt wachsen. Der Einsatz von Saisonarbeitskräften könnte so zurückgedrängt werden.

Die zweite Reformoption, auf die hier eingegangen werden soll, ist die notwendige Vereinfachung des Qualifikationstransfers. Selbst wenn Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage an sich übereinstimmen, ist eine Beschäftigungsaufnahme längst noch nicht garantiert. Das kann dann der Fall sein, wenn nur unzureichende Informationen über das erreichte Qualifikationsniveau bestehen und die Arbeitgeber den Wert der im Ausland erworbenen Schul-, Universitäts- oder Berufsabschlüsse ihrer Stellenbewerber nicht beurteilen können. Eine vereinfachte Anerkennung nachweislich gleichwertiger Abschlüsse aus den Herkunftsländern gibt Unternehmen Aufschluss über die tatsächliche Fähigkeiten und liegt somit im Interesse aller Beteiligten. Denkbar wäre hier etwa ein zentrales System für die Erfassung und den Transfer im Ausland erworbener Qualifikationen.

Neben den Herausforderungen, die speziell im Hinblick auf Zuwanderer bestehen, das ist mein **dritter Punkt**, kann vor allem die Behebung grundsätzlicher Mängel der Funktionsfähigkeit unseres Arbeitsmarktes zur Integration beitragen. Alle internationalen Vergleiche zeigen, ich will das hier nur sehr kurz ansprechen, dass ein hohes Regulierungsniveau zur Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt führt. Eine insgesamt stärker auf Leistungsanreize und Wettbewerb setzende Rahmenordnung am Arbeitsmarkt erhöht demgegenüber, entgegen einer weit verbreiteten Ansicht, die Beschäftigungschancen für Zuwanderer. Mein Eindruck ist, dass für das Bildungssystem ähnliches gilt.

Lassen Sie mich einige Sätze sagen zum Thema Auswahl zukünftiger Zuwanderer, also meiner **vierten Forderung**. Hier kommt einer stärkeren Steuerung der Zuwanderung nach arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten eine große Bedeutung zu. Eine Auswahl,

die sich am Bedarf des Arbeitsmarktes, der beruflichen Mobilität und der Anpassungsfähigkeit von Bewerbern orientiert, ist eines der wirksamsten Mittel, um die Integrationsperspektiven von nach Deutschland zuwandernden Personen zu verbessern. Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang aus meiner Sicht die Steuerung langfristig angelegter Zuwanderung durch das sog. Punktesystem. Es kann in seinen Einzelheiten sicher diskutiert und auch gegenüber den Vorschlägen, die auf dem Tisch liegen, modifiziert werden. Das dahinterstehende Prinzip aber ist im Interesse unseres Landes, auch im ökonomischen Interesse unseres Landes, aus meiner Sicht ohne Alternative.

Lassen sie mich noch einige wenige Aspekte aus dem Feld der Qualifizierung und der Bildungspolitik ansprechen. Gerade das Thema Sprachkompetenz von Ausländern ist eines, das uns meisten umtreibt. Der erste Ort, an dem Kinder aus Migrantenfamilien mit der deutschen Sprache in Berührung kommen, ist häufig der Kindergarten. Es ist daher notwendig, für den Kindergartenbesuch von Kindern aus Familien mit Migrationshintergrund verstärkt zu werben, Erzieher interkulturell auszubilden und Erzieher mit eigenen Migrationserfahrungen stärker im Kindergarten zu beschäftigen.

Auch die schulische Ausbildung ausländischer Jugendlicher muss deutlich verbessert werden. Das Problem ist erkannt. An deutschen Schulen werden relativ hohe schrift- und fachsprachliche Deutschkenntnisse vorausgesetzt. Nicht zuletzt PISA hat gezeigt, dass diese bei zahlreichen Kindern mit Migrationshintergrund fehlen. Danach kommt die Hälfte der Kinder, deren Eltern nicht in Deutschland geboren sind, nicht über elementarste Lesekenntnisse nach PISA Stufe I hinaus.

Aber, und das ist alarmierend: 70 % von ihnen haben das gesamte Schulsystem ab der 1. Klasse in Deutschland durchlaufen. Das Fach Deutsch als Zweitsprache muss nach meiner Einschätzung in den regulären Unterricht flächendeckend aufgenommen werden und nicht nur als Zusatzangebot in den Nachmittagsstunden stattfinden.

Sprachvermittlung sollte dabei aber nicht als bloßes Lernen der deutschen Sprache verstanden werden. Sie sollte sowohl die Förderung der Muttersprache als auch der deutschen Sprache umfassen. Das verhindert, dass in Zuwandererfamilien Konflikte entstehen, wenn Eltern und Kinder keine gemeinsame Sprache mehr sprechen. Zweisprachigkeit kann zudem auf dem Arbeitsmarkt ein Kapital sein, sie sollte daher aus unserer Sicht massiv gefördert werden. Zudem sollten, nicht zuletzt aus integrationspolitischen Gründen, verstärkt Ganztagschulen eingerichtet werden und Nachmittagsangebote in das Unterrichtsprogramm herkömmlicher Schulen aufgenommen werden.

Darüber hinaus ist es von großer Bedeutung, das Bewusstsein für den hohen Stellenwert einer abgeschlossenen Berufsausbildung in den Zuwandererfamilien zu schärfen. Denn, wenn eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen werden konnte, unterscheidet sich der berufliche Eingliederungsprozess deutscher und ausländischer junger Erwachsener nur wenig. Das zeigt wie bedeutsam die Initiative ist, um die es hier heute geht.

Viele Familien ausländischer Herkunft orientieren sich aber nach wie vor bei ihrer Bildungsentscheidung stärker an der Arbeitsmarktsituation in ihrem Herkunftsland als im Aufnahmeland. Jugendliche Zuwanderer und ihre Eltern müssen daher umfassend

über die Bedeutung der Schul- und Berufsausbildung für das Erwerbsleben in einem modernen Industrieland aufgeklärt werden.

Der in der Arbeitsmarktpolitik bewährte Grundsatz des „Förderns und Forderns“ sollte auch hinsichtlich des Spracherwerbs angewandt werden. Langfristige Aufenthaltstitel beispielsweise könnten, soweit dies möglich ist, auch vom Beherrschen der deutschen Sprache abhängig gemacht werden. Wer Sozialleistungen wegen Arbeitslosigkeit bezieht, sollte im Rahmen einer verbindlichen Aktivierungsstrategie, auch mittels Leistungskürzung, zum Erwerb sicherer Sprachkenntnisse angehalten werden.

Fazit: Ich habe eingangs darauf hingewiesen, dass die Diskussion um das Thema Zuwanderung nicht allein auf die Frage der Steuerung verkürzt werden darf. Nicht richtig wäre es aber, hieraus den Schluss zu ziehen, man müsse erst die Aktivierung und Mobilisierung der Inländer betreiben ehe man überhaupt über Steuerung der Zuwanderung sprechen dürfe. Vielmehr sollten beide Strategien gleichzeitig erfolgen. Die Aktivierung und Qualifizierung und die notwendigen arbeitsmarktpolitischen Reformen können nicht über Nacht greifen. Sie brauchen ihre Zeit. Geregelter Zuwanderung kann aber schon heute einen Beitrag leisten, das Potenzial inländischer Arbeitskräfte zu ergänzen und die Beschäftigungschancen der hier Lebenden zu erhöhen.

Gerade Spitzenkräfte aus aller Welt sind zudem unverzichtbar, wenn es darum geht, nicht international den Anschluss zu verlieren. Schließlich müssen wir auch eine Antwort auf die absehbare demokratische Entwicklung finden. Arbeitsmarktbezogene Zuwanderung ist daher schon heute erforderlich und sinnvoll. Sie muss allerdings, und das gilt mehr denn je, mit einer konsequen-

ten Integrationsstrategie verknüpft werden. Für die Aktivitäten, die sie im Rahmen einer solchen Integrationsstrategie planen, wünsche ich Ihnen allen Erfolg.



Mehmet Keskin

Geschäftsführer ATU - Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer, Hamburg

Der Beitrag von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation

Sehr geehrte Frau Pahl,
Frau Stoltenberg, Frau Baumgratz,
sehr geehrter Herr Kannengießer,
sehr geehrte Damen und Herren,

erst mal freue ich mich sehr über diese Einladung und dass Sie so zahlreich erschienen sind, um etwas über dieses Thema und unsere Praxisarbeit zu hören.

Ich möchte meine Rede in zwei verschiedene Abschnitte gliedern:

Erstens: Die Situation der Jugendlichen in Hamburg, besonders der Migranten-Jugendlichen. Wie stehen sie da mit ihren Schulabschlüssen, welche Schwierigkeiten haben sie?

Im zweiten Abschnitt geht es darum, wie wir diesen Jugendlichen in Hamburg helfen können. Und in diesem Zusammenhang werde ich unser Projekt „Ausländische Selbständige bilden aus“ vorstellen.

Meine Damen und Herren, in Hamburg leben ca. 261 000 Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Das sind ca. 17% der Einwohner. Ich glaube, das trifft mittlerweile auf viele deutsche Städte zu, und Hamburg ist daher vielleicht ein gutes Beispiel. Von diesen 17% kommen ca. 50% aus den klassischen Gastarbeiter-Ländern. Das sind Griechenland, Spanien, Italien, Türkei, Tunesien und Marokko. Die Menschen aus diesen Ländern leben zum Teil über 40 Jahre hier in Deutschland. Die Mitglieder dieser Gruppen haben in der Regel einen langen Aufenthalt und leben z.T. in dritter und vierter Generation hier in Deutschland. Der Anteil der ausländischen Jugendlichen in der Altersgruppe von 14-20 Jahren ist genauso hoch - 17%, d.h. fast jede fünfte Person im Ausbildungsalter in Hamburg ist ausländischer Herkunft. Wäre diese Gruppe wirklich ge-

sellschaftlich integriert, müsste jeder fünfte Auszubildende in Hamburg nicht deutscher Herkunft sein. Die Realität sieht aber anders aus. Jeder zwölfte Auszubildende in Hamburg hat keinen deutschen Pass. In den meisten kaufmännischen Berufen liegt die Quote leider nur um 8%. Den größten Anteil darunter haben die Bürokaufleute mit 12% – was uns öfter erfreut – und die Kaufleute im Einzelhandel mit 11%. In anderen Berufen, z.B. in Versicherungen, Banken, liegt die Quote leider nur um 2,5 bis 3%. Es muss daher besondere Gründe für die geringe Ausbildungsbeeteiligung ausländischer Jugendlicher im Vergleich zu ihren deutschen Altersgenossen geben.

Ich möchte auf einige dieser Gründe hier eingehen. Zwar ist die Situation auf dem Ausbildungsmarkt gegenwärtig für alle Jugendliche besonders ungünstig. Die Anzahl der Ausbildungsplätze hat auf Grund der schwachen konjunkturellen Lage und der strukturellen Umwandlung der Wirtschaft in den letzten Jahren abgenommen. Die Strukturumwandlung der Wirtschaft in Hamburg macht sich dadurch bemerkbar, dass kaufmännische Dienstleistungsbereiche aufgebaut und arbeitsintensive Bearbeitungsgebiete abgebaut werden. Der Rückgang der Ausbildungsplätze auf Grund der in den letzten Jahren verstärkten Modernisierung der Ausbildungsordnungen im Bereich der gewerblichen Wirtschaft traf viele ausländische Jugendliche besonders schwer, weil sie mit niedrigen Schulabschlüssen vorher eher Zugang zu diesen gewerblichen Ausbildungsplätzen fanden.

Das kann ich vielleicht so erläutern: Sie wissen, meine Damen und Herren, in vielen gewerblichen Bereichen sind zweijährige Ausbildungsberufe abgeschafft worden. Sie waren gerade für sehr schulschwache Jugendliche

eine Zugangsmöglichkeit: z.B. wurde aus einem Dreher-Fräser-Beruf wurde ein Spannungsmechaniker-Beruf gemacht. Das ist eigentlich richtig, weil die Qualifikationsanforderungen im bestimmten Berufen immer höher werden. Aber man hat vergessen, für schulschwache Jugendliche auch Zugänge offen zu halten.

Ich möchte zu einem anderen Grund kommen, den Frau Pahl und Herr Kannengiesser erwähnt haben. Die Schulabschlüsse sind eine Ursache der Ablehnung ausländischer Jugendlicher bei der Bewerbung. Obwohl sich in den letzten 10 Jahren das Schulabschlussniveau ausländischer Jugendlicher verbessert hat, verließ der größte Teil, nämlich 34% im Jahre 2002, immer noch mit dem Hauptschulabschluss die Schule. Die Realschulabschluss-Quote liegt bei 20%, Hochschulreife haben 14%. In dieser Schulform haben deutsche Jugendliche aber mit 37% bessere Voraussetzungen. Man kann ganz einfach feststellen, dass deutsche Jugendliche immer höhere Schulabschlüsse erzielen. Die Tendenz sind steigende Schulabschlüsse, und bei den ausländischen Jugendlichen ist die Tendenz umgekehrt. In vielen kaufmännischen Branchen in Hamburg wird zurzeit mindestens ein Realschulabschluss erwartet, wobei die Realschüler mit steigender Konkurrenz der Abiturienten zu kämpfen haben. Ohne Schulabschluss haben die Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt kaum Chancen. Und sehen Sie, meine Damen und Herren, in einer Dienstleistungsmetropole und kaufmännischen Stadt wie Hamburg wird der Realschulabschluss erwartet, besser noch Abitur. Viele Migranteng-Jugendliche – wenn sie schon mächtig dafür gekämpft haben ein Abitur zu haben – gehen nach der Schule studieren. Uns bleiben eigentlich die Haupt- und Realschüler, die wir dann im



Ausbildungsmarkt unterbringen müssen.

Unser Hauptproblem sind ca. 18% ohne Schulabschluss, was machen wir mit diesen Jugendlichen?

Ich nehme an, viele dieser schulschwachen Jugendlichen, besonders diejenigen ohne Hauptschulabschluss, aber auch mit Hauptschulabschluss, werden eben in staatlich finanzierten überbetrieblichen Ausbildungsstätten aufgenommen, darunter leider viele mit Migrationshintergrund.

Was uns auch zu schaffen macht, ist das Auswahlverfahren der Betriebe. Eine Rekrutierung, die auf persönlichen Beziehungen beruht, ist insbesondere für ausländische Jugendliche von Nachteil. Ich kann das ganz einfach erläutern: Viele Gastarbeiter, jetzt Migranten – sind keine Gastarbeiter mehr. Viele werden mit Sicherheit in diesem Land bleiben. Sie sind Bürger dieses Landes geworden und haben leider im kaufmännischen Bereich wenig gearbeitet und sich engagiert. Sie waren nur als Hilfsarbeiter für die Produktion geholt worden, und können daher mit dem Wissen, das sie sich in Betrieben angeeignet haben, ihren Kindern wenig helfen. Jetzt stellen wir uns vor,

wenn ein Kaufmann jeden Tag seinen Anzug anzieht, seine Tasche nimmt und zur Arbeit geht, dann lernen die Kinder schon am Frühstückstisch den Arbeits-Alltag kennen.

Das Wissen, das von Eltern an Jugendliche übertragen wird und dabei hilft, einen Ausbildungsplatz zu finden, ist enorm. Dieses Beziehungsnetz ist bei vielen, vielen ausländischen Menschen lückenhaft.

Ein anderer Grund: In schwierigen Zeiten tendieren viele Betriebe zur Sicherheit. Also versuchen sie, ganz sicher zu gehen und homogene Belegschaften zu bilden, d.h. wenn ich einen Mitarbeiter oder einen Azubi suche, muss er 100 Prozent ins Team passen. Ich darf keine Experimente eingehen, und abweichende Normen muss ich ausschalten. Das ist den Rekrutierenden oft unbewusst und führt dazu, dass viele Jugendliche durch die Maschen fallen. Die Einstellungsverfahren vieler Betriebe orientieren sich nicht nur an den Zeugnissen. Es spielen andere Gründe eine Rolle, andere Faktoren, darunter auch Gefühle, das Verhalten eines Chefs in einer Krisensituation.

Ein anderer Grund ist der Einstellungstest. Viele ausländische Jugendliche haben sich nicht darauf eingestellt, einen Einstellungstest zu machen. Unvorbereitet, weil sie das Wissen nicht haben, fallen viele in diesen Tests durch. Diese Tests sind für deutsche Jugendliche gemacht worden. Deshalb kommen die Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch diese Tests leider nicht durch. Die interkulturelle Kompetenz, die doppelte sprachliche Qualifikation, das vorhandene Wissen um eine andere Kultur wird in diesen Tests nicht berücksichtigt. In vielen Tests werden deutsche Tugenden abgefragt. Dann fragt man, was sind eigentlich türkische Tugenden? Gibt es die? Die gibt es, meine Damen und Herren. Ich höre öfter

das Gespräch über Qualifikation. Was jeder Jugendliche mitbringen sollte, in Deutschland, das habe ich auch hier gelernt, und ich habe hier studiert. Ich lebe seit 23 Jahren hier – die Pünktlichkeit, Genauigkeit, Planung und Organisation, Höflichkeit, Distanz, dies sind alles deutsche Tugenden. Ich habe mir gedacht, was ist eigentlich eine türkische Tugend? Ich zähle Ihnen Flexibilität, Improvisation, Schnelligkeit, Risikobereitschaft, Freunde machen auf.

Auch von türkischen Geschäftsleuten, die zwischen den Kulturen agieren, deutsch-türkische Firmen gegründet haben, wird dies bestätigt – einer davon, im Moment Präses der Deutsch-Türkischen Handelskammer in Köln, ein großer deutsch-türkischer Geschäftsmann – hat gesagt: „Mein Erfolg besteht darin, beide Kulturen zu verbinden, weil es länderorientierte Märkte nicht mehr gibt. Nur noch produktorientierte Märkte. Die türkischen Tugenden helfen mir, meine Produkte zu vermarkten. Ich muss auf einen Kunden zugehen und freundlich sein. Ich muss nicht alles über das Produkt sagen, das mache ich am Ende, weil ich die Stimmung nicht verderben möchte. Sondern ich möchte ihn als Freund gewinnen, einen Freund gewinnen und freundlich sein.“ Das haben mir eigentlich auch die deutschen Bäcker bestätigt, meine Damen und Herren. Sie stellen gerne türkische Mädchen ein, weil sie immer lachen, freundlich sind. Wissen sie, wenn jemand jeden Morgen sehr früh aufsteht, hinter der Theke steht und Brötchen verkauft, ist das nicht immer der beste Job. Gerade wenn aber die Verkäufer lachen, wenn sie die Kunden bedienen, sind sie vielleicht die ersten Menschen am Tag, die „Guten Morgen“ sagen. Es handelt sich dabei um etwas Wichtiges, das viele Betriebe leider in einer globalen Welt nicht mehr berücksichtigen. Die jungen

Migrantinnen und Migranten stellen in einem wachsenden Europa ein Kapital dar. Es gibt eine Studie von der Handelskammer Hamburg, die besagt: Ein Kaufmann im Großhandelsbetrieb, ein Speditionskaufmann soll nicht nur eine zweite Sprache wie Spanisch, Französisch, Englisch lernen, sondern er muss sich auch auf die Mentalität einstellen, damit er mit dem Kunden auf gleicher Augenhöhe verhandeln kann.

Jetzt habe ich einen kleinen Abstecher gemacht in Richtung multikulturelle Kompetenz, aber ich möchte ein weiteres Problem erwähnen, auf das Herr Kannengießer auch kurz zu sprechen kam, nämlich das Berufswahlverhalten der Eltern. Aber ich möchte damit keine Schuldzuweisung verbinden. In diesen schwierigen Zeiten, in denen auch die Eltern zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen sind, also ihre eigene Probleme haben, welches Wissen sollen sie da ihren Kindern übermitteln? Es ist ein Dilemma, in einem Hamburger Stadtteil, wie in Wilhelmsburg, zu wohnen, mit beengten Räumlichkeiten und dort mit dieser Situation zu kämpfen. Es ist ziemlich frustrierend. Von den Eltern erwarte ich nur, dass sie uns die Jugendlichen zuführen.

Nun möchte ich zu der Frage kommen, wie wir in Hamburg versuchen, diesen Jugendlichen zu helfen.

Als Antwort auf diese Frage möchte ich Ihnen unser Projekt „Ausländische Selbstständige bilden aus“ vorstellen.

Seit 1996 führen wir das Projekt in Hamburg durch, und diese Geschichte entstand aus der BQN in Köln. In dieser Beratungsstelle habe ich das Leid dieser Jugendlichen erfahren. Deswegen bin ich zur Handelskammer gewechselt, um diesen Jugendlichen wirklich zu helfen mit ihrer multikulturellen Kompetenz, ihrer Zweisprachigkeit et-

was anzufangen. Ich habe mir überlegt: Wo werden diese Kompetenzen nachgefragt? In Hamburg haben wir ca. 12 000 Betriebe mit Migrationshintergrund. Die weltoffene Stadt Hamburg mit ihrem Hafen hat seit Hunderten von Jahren einen multikulturellen Charakter. Die Situation hat sich bis jetzt nicht geändert.

Seit 1999 haben wir allein in ausländischen Betrieben 500 eingetragene Ausbildungsverhältnisse geschaffen. Diese Betriebe sind gut, nicht nur für ausländische Jugendliche, sondern auch für die deutschen Jugendlichen. Die gesellschaftliche Rolle ausländischer Bürger hat sich seit 15 Jahren grundsätzlich geändert. Ihre Rückkehr-Option gibt es so gut wie nicht mehr. Wissen Sie, viele wollen ihr angespartes Kapital in Deutschland investieren, für ihre Kinder eine Zukunft schaffen. Diese Betriebe expandieren. Sie sprechen nicht nur ihr eigenes Klientel, sondern auch deutsche Kundschaft an. Daher gibt es eine Nachfrage nach deutschen Jugendlichen. Die Betriebe kommen auf uns zu und sagen: Ich handle mit Orient-Teppichen mit Lateinamerika. Ich möchte einen spanischsprachigen Jugendlichen haben. Wir finden diesen Jugendlichen für diesen Betrieb. Natürlich war die Arbeit, die wir gemacht haben – wir sind eine gut organisierte starke Truppe in Hamburg – auch nicht einfach. Im Jahr besuchen wir ca. 500 Betriebe, über telefonische Kontakte und andere PR-Maßnahmen sprechen wir weitere Betriebe an. Diese Betriebe, meine Damen und Herren, haben wir nicht durch die Frage gewonnen: „Wollen Sie ausbilden?“ Das wäre zu wenig. Wir bieten den Betrieben ein Paket an. Die Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer bietet Fortbildungsmaßnahmen für diese Betriebe an.

Es gab drei wichtige Punkte, die ich hier erwähnen möchte, um diese Betriebe zu ge-

winnen. Erst mal die Ausbilder-Eignungsverordnung. Seit 1996 wurde von der Handelskammer Hamburg die Ausbilder-Eignungsverordnung teilweise sehr liberal gegenüber ausländischen Betrieben angewandt. Wir haben hier die Befreiungs-Option angewandt. Deswegen freue ich mich, dass Ministerin Bulmahn diese Verordnung erst einmal für fünf Jahre ausgesetzt hat.

Die zweite gute Aktion im Hamburger Kontext war, dass die Verbundausbildung von der Schulbehörde eingeführt wurde.

Ein weiterer Punkt ist die direkte Ansprache der Betriebe, die besonders in schwierigen Zeiten öfter direkt erfolgen muss.

Diese schwierige Entwicklung möchte ich kurz nachzeichnen: In den ersten drei Jahren, in denen die ich als Ausbildungsberater in der Kammer eingestellt war – ich hatte auch andere Aufgaben wie Existenzgründungs-Beratung, Existenzsicherungs-Beratung usw. – haben wir die Betriebe angesprochen. 1996 habe ich 17 Ausbildungsplätze geschaffen, 1997 nicht mehr, vielleicht 20, 1998 ein bisschen mehr. Woran liegt das? Viele ausländische Betriebe waren leider über duale Ausbildung nicht informiert. Woher denn? Die Unternehmer haben ihre Berufsausbildung nicht in Deutschland gemacht. Wenn wir hingegangen sind, haben wir Ihnen erzählt, mit wie vielen rechtlichen Regelungen sie konfrontiert werden, wenn ein Auszubildender abbricht. Viele Unterlagen müssen sie ausfüllen, um die Ausbildungsberechtigung zu beantragen. Sie haben mir öfter gesagt: „Herr Keskin, wir wollen das nicht. Das bringt uns mehr Umstände.“ Dann habe ich gesagt: „Ich mache alles, wenn es Probleme gibt, kommen Sie zu mir.“ Dann war das Eis gebrochen. 1999 half uns das Sofortprogramm der Bundesregierung. Da haben wir mehr Kollegen eingestellt.

Diese Betriebsbesuche und die Kontakte, die Überzeugungsarbeit kann man alleine nicht durchziehen. Ich freue mich, dass sich in Hamburg in Betrieben, deren Besitzer Migrationshintergrund haben, eine Tradition entwickelt und wir im Durchschnitt 170 Ausbildungsplätze pro Jahr schaffen.

Meine Damen und Herren, wir bringen Migrantinnen-Jugendliche im Dienstleistungssektor, in kaufmännischen Branchen in Ausbildung, obwohl sie sehr, sehr schwach sind. Viele dieser Jugendlichen haben nur einen Hauptschulabschluss oder einen mäßigen Realschulabschluss. Bei einer Berufsausbildung müssen wir die Jugendlichen dort unterbringen, wo sie später ihren Arbeitsplatz finden können. Es macht keinen Sinn, sie als Kfz-Mechaniker auszubilden, wenn es in dieser Branche keine Arbeitsplätze gibt.

Wir werden mittlerweile gelobt von Unternehmen aus der Reisebranche in Hamburg. Für die Reisebranche ist die Stadt bekannt. Die Unternehmen ausländischer Herkunft haben untereinander einen Wettbewerb gestartet „Mein Azubi ist besser als Deiner“. Sie arbeiten viel fleißiger und die Nachfrage ist gestiegen. Vorher war es nicht möglich, Jugendliche mit einem schlechten Realschulabschluss in dieser Branche unterzubringen. Man hat uns vorgeworfen, dass wir türkische Jugendliche in türkischen Betrieben unterbringen und dadurch die Gettoisierung vorantreiben. Vor dieser Abspaltung haben wir eigentlich immer Angst und sind dagegen. Wir bringen mittlerweile, meine Damen und Herren, alle Nationalitäten in Betrieben mit Migrationshintergrund unter. Viele Kaufleute in Hamburg sagen, wir haben ein multikulturelles Team, und wir wollen einen deutschen Jugendlichen einstellen.

Ich möchte zuletzt eine Entwicklung zeigen, die ich gerne verfolge.

Durch diese Maßnahmen seit 1996 haben wir den Verlust der Ausbildungsplätze im gewerblichen Bereich für türkische Jugendliche durch den Anstieg der kaufmännischen Berufe kompensieren können. In den Jahren 1992-1996 hat sich nicht viel geändert. Durch unsere direkte Beratung haben wir es geschafft, den Anteil der türkischen Jugendlichen im kaufmännischen Bereich und im Dienstleistungsbereich zu steigern.

Zum Schluss möchte ich eine kurze Bemerkung machen: Durch meine praktische Arbeit habe ich das Gefühl, wenn man über jugendliche Migrantinnen und Migranten redet, wird es ein emotionales Thema. Ich möchte ganz zugespitzt etwas sagen: Wir wollen als Migranten ungern, dass diese Jugendlichen nutzlos von einer Beratungsstelle zur nächsten getrieben werden, dass sie dann auf der Straße landen und mit Sicherheit zum Gegenstand politischer Diskussion werden. Das wollen wir nicht. Der richtige Platz ist sicherlich eine Ausbildung, dass sie in einen Betrieb kommen und die Gesellschaft davon einen Nutzen hat.

Vielen Dank.

III. Podiumsdiskussion

Ansätze zur Verbesserung des Zugangs von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zur Beruflichen Bildung



Gisela Baumgratz-Gangl

Zusammenfassung der Diskussion

Bessere Startbedingungen für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch Veränderung der lokalen und regionalen Rahmenbedingungen zu schaffen, ist Aufgabe der Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke. Die BQN sind innerhalb einer relativ begrenzten Laufzeit von 2 1/2 Jahren sowohl auf die Bereitschaft von Akteuren angewiesen, sich der Zielgruppe zu öffnen als auch auf die Nutzung von Erfahrungen, die innerhalb der vielen existierenden Förderprogramme des Bundes, der Länder und der Europäischen Union bereits entwickelt worden sind.

Da sprachliche Defizite als eines der häufigsten Argumente für mangelnde Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen mit Migrationshintergrund angeführt werden, verweisen die Autoren der lokalen Situationsanalysen der BQN auf entscheidende Defizite bei der Frühförderung (ab der Vorschule). Dabei wird auch die Qualität der Sprachförderung bemängelt, die sich nicht konsequent mit der Notwendigkeit der Erlernung der schulischen Fachsprache und der fachsprachlichen Kompetenz im Ausbildungsbereich auseinandersetzt. Eine schulformübergreifende schul- und ausbildungsbegleitende Sprach- und Kommunikationsförderung fehlt. Mangelnde Kooperation zwischen den verschiedenen Lernorten und mangelnde Förderung der Eltern von Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden als Ursachen genannt. Außerdem wird kritisch auf die mangelnde Einbindung von Fach- und Lehrkräften mit Migrationshintergrund verwiesen.

Gefordert wird eine frühzeitige Zusammenarbeit der mit Allgemeinbildung,

Berufsvorbereitung und Berufsbildung befassten schulischen und außerschulischen Einrichtungen. Da viele Jugendliche mit Migrationshintergrund die Dienstleistungen der Agenturen für Arbeit nicht in Anspruch nehmen, „verschwinden“ sie nach dem Schulabgang und sind für Förderung kaum mehr ansprechbar. Ein „Übergangsmanagement“ an der ersten Schwelle, also zwischen Schulabgang und Berufsausbildung greift daher zu kurz.

Die in allen Situationsanalysen beschriebenen Vorbehalte der Betriebe gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund verlangen eine frühzeitige Zusammenarbeit zwischen allgemeinbildenden Schulen und Betrieben im lokalen und regionalen Umfeld, um einerseits die Jugendlichen an betriebliche Praxis und entsprechende Berufsbilder heranzuführen, andererseits Vertrauen aufzubauen und dadurch zum Abbau von Vorurteilen über die Risiken und antizipierten Leistungsmängel dieser Jugendlichen beizutragen. Dabei geht es auch um eine Kompensation der durch die formalen Schulnoten häufig verdeckten Kompetenzen der Jugendlichen, insbesondere auch, wenn es sich um nicht rein verbal vermittelte Fähigkeiten handelt. Dies gilt auch für ihre möglichen Kompetenzen in der Herkunftssprache und die Weiterentwicklung ihrer bikulturellen Erfahrungen zur interkulturellen Kommunikations- und Sozialkompetenz. Eine Förderung und Aufrechterhaltung der Motivation der Jugendlichen für die Aufnahme einer Ausbildung soll damit verbunden sein.

Das von vielen Interviewpartnern im regionalen Kontext konstatierte eingeschränkte Berufswahlspektrum der Jugendlichen ist ein weiteres Argument für einen frühzeitigen Kontakt mit der Ausbildungs- und Arbeitswelt bereits ab der Grundschule.

Eine Einbeziehung der Eltern in diese Kooperation zwischen Schulen und Betrieben wird ebenfalls eingefordert, da die bisherigen Informationsinstrumente (Informationsmaterialien, Broschüren, auch in den Herkunftssprachen der Migranten) ihre Wirkung offensichtlich weitgehend verfehlt haben. Vorstellungen der Eltern von adäquaten Berufen oder Ausbildungen sind, insbesondere auch bei Mädchen, häufig an der Situation im Herkunftsland orientiert.

Hinzu kommt, dass Eltern mit Migrationshintergrund außerhalb ihres eigenen Milieus kaum soziale Kontakte besitzen, die es ihnen erlauben, ihre Kinder in attraktiven Betrieben oder Unternehmen unterzubringen (Phänomen der Mikis – Mitarbeiterkinder und Kukis – Kundenkinder).

Dies verweist auch auf die Notwendigkeit verbesserter Beratungsleistungen durch die Agenturen für Arbeit und ihre Kooperation mit Schulen und Jugendsozialarbeit, um zu verhindern, dass Jugendliche aufgrund verborgener Suche nach einem Ausbildungsplatz resignieren. Dies setzt auch die Einbeziehung der Anbieter von Maßnahmen im Bereich der Berufsvorbereitung (zur Vermeidung von sog. Maßnahmekarrieren) voraus.

Wichtig sind in diesem Zusammenhang die beruflichen Vollzeitschulen, die bereits einen erheblichen Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beherbergen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommen. (siehe auch die Forderung von Ministerin Bulmahn an die für die schulischen Curricula zuständigen Länder, die Reform

des BBiG dazu zu nutzen, ihre Angebote so zu verändern, dass die Absolventen die Kammerprüfungen bestehen können.)

Nachfrageorientierte Kompetenzfeststellungs- und Assessmentverfahren oder Profilingen werden den Jugendlichen mit Migrationshintergrund wegen ihrer Ausrichtung auf das Angebot an vorhandenen Ausbildungsplätzen oder die Interessen des einzelnen Betriebes nicht gerecht. Es gilt daher die eher angebotsorientierten Ansätze der Kompetenzfeststellung, die sogenannten Portfolio-Ansätze weiterzuentwickeln, da sie den Jugendlichen bereits ab der allgemeinbildenden Schule die Möglichkeit geben, sich vorhandener Kompetenzen bewusst zu werden, diese zu verbalisieren und weiterzuentwickeln und schließlich im Rahmen von Bewerbungen für ein Praktikum oder einen Ausbildungsplatz geltend zu machen.

Junge Aussiedlerinnen und Aussiedler, aber auch nachziehende Ehepartner haben häufig ein hohes Schulbildungsniveau oder besitzen abgeschlossene Berufsausbildungen oder Hochschulabschlüsse aus ihren Herkunftsländern, die in Deutschland nicht anerkannt werden. Diese Probleme lassen sich auf lokaler und regionaler Ebene formal nicht lösen und erfordern daher politisches Handeln auf Landes- und Bundesebene.

Die Verbesserung der lokalen Förderstruktur hängt zentral davon ab, dass die vorhandenen Angebote erfasst und auf ihre Problemlösungskapazität überprüft werden. Die BQN stehen dabei vor der schwierigen Aufgabe, unterschiedliche Akteure mit sehr unterschiedlichen Interessen und Sichtweisen in den operativen Netzwerken (Teilprojekten) des Handlungsfeldes Schule-Ausbildung-Beruf zu einer koordinierten Zusammenarbeit zu führen.

Bei einem Teil Situationsanalysen und Handlungskonzepte der BQN wird deutlich, dass die strategischen und operativen Netzwerke (Teilprojekte) nicht in jedem Falle bereits eine zufriedenstellende Einbindung der Migrantenorganisationen und Fachkräfte mit Migrationshintergrund bewerkstelligt haben. Besondere Anstrengungen müssen daher unternommen werden, um diesen zentralen Aspekt der in den Richtlinien des BQF-Programms niedergelegten Vorgaben angemessen zu berücksichtigen. Wie einzelne Situationsanalysen zeigen, kann die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen den Weg zu den Eltern ebnen und auch die Kommunikation mit ihnen erleichtern. Dasselbe gilt für die an vielen Stellen bereits erprobte Einbeziehung von Migrantinnen und Migranten, die erfolgreich Berufsausbildungen abgeschlossen haben und in die Arbeitswelt integriert sind. Dies kann auch von lokalen Medien und den Medien der Herkunftsländer aufgegriffen werden.

Wichtig ist es, das Ausbildungsplatzangebot insgesamt zu erweitern, da von einem Mangel an Ausbildungsplätzen Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders betroffen sind. Dazu ist es erforderlich, auch Betriebe, die bisher nicht ausgebildet haben, anzusprechen und zu motivieren. Ein besonderes Augenmerk ist dabei, wie Mehmet Keskin ausgeführt hat, auch auf Betriebe zu richten, deren Inhaber Migrationshintergrund haben. Hier können auf lokaler Ebene die vielen Konzepte Anwendung finden, die insbesondere im Zusammenhang mit dem ebenfalls vom BMBF geförderten Projekt KAUSA, der Koordinationsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen beim DIHK, bekannt geworden sind.

In der Podiumsdiskussion wurde daher der Versuch unternommen, exemplarisch Er-



Günter Vollmer, Susanne Bitzer

fahrungen und Ansätze von Akteuren aus Wirtschaft, Bildungssystem, Arbeitsverwaltung, geförderten Programmen und Migrantenorganisationen zu präsentieren und zur Diskussion zu stellen, die im Rahmen der BQN-Tätigkeit eine zentrale Rolle spielen.

Susanne Bitzer, Leiterin der Abteilung Berufsausbildung Deutschland der Deutschen Bank, stellte aus ihrer Sicht dar, mit welchem Interesse eine international tätige Großbank auf Jugendliche mit Migrationshintergrund zugeht. Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Auszubildenden mit Migrationshintergrund liege bei der Deutschen Bank in Deutschland bei nur ca.10%. Da die Deutsche Bank laut Susanne Bitzer als Global Player jedoch einen internationalen Kundenstamm hat, zu dem auch die Mitbürgerinnen und Mitbürger mit Migrationshintergrund in Deutschland zu rechnen sind, sucht die Bank im Rahmen des Praktikanten-Programms „I have a dream“ den Kontakt zu allgemeinbildenden Schulen mit einem hohen Anteil an Jugendlichen dieser Zielgruppe, macht Schülerinnen und Schülern das Angebot, die Deutsche

Bank in den Sommerferien kennen zu lernen und sich nach erfolgreichem Abschluss des Praktikums um einen Ausbildungsplatz zu bewerben. Das Programm, das in diesem Jahr zum vierten Mal in sechs deutschen Städten und zum zweiten Mal in Krakau in Polen stattfindet, laufe parallel auch in Deutsche Bank – Niederlassungen in London und New York. Die gemeinsame Intention sei es, die Jugendlichen nicht nur als künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch als Multiplikatoren in Familie und Freundeskreis im Sinne der Öffentlichkeitsarbeit und letztlich der Kundenwerbung zu gewinnen. Dazu müsse man ihnen die Vorstellung nehmen, es sei notwendig, in einem „dunkelblauen Doppelreihler“ geboren sein, um in einer Bank zu arbeiten. Susanne Bitzer machte andererseits keinen Hehl daraus, dass es weder um eine Erhöhung der Bewerberzahlen gehe (derzeit ca. 20 000 Bewerbungen für ca. 600 Ausbildungsplätze), noch um einen Akt sozialer Verantwortung für eine benachteiligte Zielgruppe. Dies wurde auch anhand von Nachfragen aus dem Publikum, etwa nach Hauptschulabgängern, bekräftigt. Folgerichtig verwies Susanne Bitzer auf die Notwendigkeit sehr guter sprachlicher Fähigkeiten bei den Jugendlichen. Wenn diese nicht ausreichend vorhanden seien, könne die Bank die sprachlichen Defizite nicht beheben, da sie sich auf die Vermittlung von fachlichen Inhalten konzentrieren müsse. Susanne Bitzer wies mit Blick auf die PISA-Studie darauf hin, dass in Baden-Württemberg und Bayern der Anteil der Auszubildenden mit Realschulabschluss bei über 50% liege, an anderen Standorten jedoch teilweise weit darunter.

Im Kontext einer Veranstaltung der Benachteiligtenförderung waren solche Aussagen natürlich nicht ohne Zündstoff. Gleichwohl ist ein solches Programm einer Groß-

bank ein Beweis für das vielfach zitierte Argument, dass Globalisierungsprozesse eine Nutzung von migrantenspezifischen sprachlich kommunikativen und interkulturellen Kompetenzen ins Blickfeld der Unternehmen rücken. Eine Zusammenarbeit mit den BQN ist also für die Deutsche Bank an den Standorten der Netzwerke durchaus denkbar. Die BQN hätten den Vorteil, mit einer Großbank exemplarisch Ansätze der Nutzung von Mehrsprachigkeit und interkulturellen Kompetenzen innerhalb eines wichtigen Dienstleistungssektors zu diskutieren.

Traditionell haben viele Jugendliche, auch junge Migranten, einen Ausbildungsplatz im Handwerk gefunden. Dabei gibt es eine Reihe von häufig gewählten Ausbildungsberufen wie den KFZ-Mechaniker bei jungen Männern und das Friseurhandwerk für Mädchen. Die BQN im Programm „Kompetenzen fördern“ sollen das Rad nicht wieder neu erfinden, sondern sich auch mit den Erfahrungen anderer landes-, bundes- oder EU-geförderter Projekte auseinandersetzen.

Thomas Brieden ist in der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) für arbeitsmarkt- und sozialpolitische Projekte zuständig. Die ZWH führt innerhalb der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Berufliche Integration von Migranten ins Handwerk (ProInteCra)“ und im Rahmen des XENOS-Programms zwei Projekte durch, die der Öffnung des Handwerks für Auszubildende mit Migrationshintergrund dienen sollen. Nach Thomas Brieden geht es im XENOS-Projekt um interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement für Ausbilder aus Betrieben, Bildungsstätten und Berufsschulen mit dem Ziel einer Verbesserung der Kompetenzen im Umgang mit jugendlichen Migrantinnen und Migranten. Das EQUAL-Projekt strebe eine Verbesserung der

Ausbildungsbeteiligung von Migranten-Jugendlichen in Handwerksbetrieben an.

Das Handwerk wird nach Auffassung von Thomas Brieden aufgrund der hohen Quote an Hauptschulabgängern, bei denen Migranten besonders stark vertreten sind, oftmals als Auffangbecken für Benachteiligte betrachtet. Nicht die besondere Ausländerfreundlichkeit des Handwerks sei es, die für den hohen Anteil des Handwerks an der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verantwortlich sei, sondern die mangelnde Attraktivität des Handwerks für Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen. Der starke Abbau von Ausbildungsplätzen im Handwerk aufgrund der schlechten Wirtschaftslage, von dem die jungen Migrantinnen und Migranten besonders betroffen sind, geht jedoch nach Thomas Brieden einher mit Veränderungen im Handwerk, die aufgrund der technologischen Entwicklung und des globalisierten Wettbewerbs zu höheren Anforderungen an die Auszubildenden und späteren Arbeitskräfte des Handwerks führen. Die Handwerksunternehmen selbst müssten sich aufgrund der technologischen und ökonomischen Entwicklungen zunehmend spezialisieren. Zudem seien die Handwerksunternehmen als Ausbildungsbetriebe gezwungen, sich mit neuen Lehrinhalten und moderner Didaktik auseinander zu setzen. Zunehmende Spezialisierung der Betriebe einerseits und zunehmende Anforderungen an die Ausbildung andererseits führten dazu, dass viele Lehrinhalte nicht mehr im Betrieb vermittelt werden könnten, sondern diese in immer stärkerem Maße auf Berufsschulen und überbetriebliche Bildungsstätten verlagert werden müssten. Dies habe zur Folge, dass die Auszubildenden immer seltener im Betrieb seien und Betriebsinhaber den Sinn von Ausbildung im Handwerk zunehmend infrage stellten.



Thomas Brieden

Laut Thomas Brieden ist das Handwerk im Hinblick auf Migrantinnen und Migranten von einer „doppelten Vorurteilsstruktur“ geprägt: Einmal der Gleichsetzung von jugendlichen Migranten mit sozial Benachteiligten und dem moralischen Druck auf das Handwerk, gering Qualifizierte im Kontext sozialer Verantwortung auszubilden und zu beschäftigen, zum anderen produziert gerade die hohen Quoten von Hauptschulabgängern und sozial Benachteiligten (für die der hohe „Ausländeranteil“ dann fälschlicherweise als Indikator diene) das schlechte Image des Handwerks als traditionellem Wirtschaftssektor für weniger begabte Jugendliche. Dass Lehrer, Eltern, Bekannte oder Gleichaltrige auf die Idee kämen, einem Jugendlichen mit Abitur zu einer Ausbildung im Handwerk zu raten, dürfte nach Thomas Brieden eher der Ausnahmefall sein.

Die ZWH wolle in ihrem EQUAL-Projekt Jugendliche und ihre Eltern über die Möglichkeiten der qualifizierten Ausbildung im Handwerk aufklären, indem einerseits Institutionen und Organisationen der Migranten eingebunden und aufgesucht würden, ande-



Lothar Müller Kohlenberg, Fatma Sarigöz

rerseits versucht werde, die Vorurteile im Handwerk gegenüber den schlechten Bildungsvoraussetzungen der jungen Migranten abzubauen. Anstatt nur auf die Defizite zu schauen, sollten die Potenziale und besonderen Kompetenzen von Migranten in den Vordergrund gerückt werden. Der Bedarf resultiere zum einen in vermehrten Geschäftskontakten der Handwerksbetriebe mit dem Ausland, zum anderen könne dieser neue Blick auf die jungen Migrantinnen und Migranten zur Entdeckung der Migranten-Communities als Kundennetzen führen.

Der Blick auf die Potenziale dürfe aber auch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Migranten – wie deutsche Jugendliche auch – in der Ausbildung oftmals Probleme hätten und auch Probleme verursachten. Dies müsse aber durch eine bessere Qualifizierung der Ausbilder ausgeglichen werden.

Bei der Akquisition von Ausbildungsplätzen sind diese widersprüchlichen und einigermaßen schockierenden Erkenntnisse, mit denen Thomas Brieden aufwartete, für die BQN von besonderer Bedeutung, um auf entsprechende Widerstände vorbereitet zu sein.

Die Überzeugungsarbeit ist schwierig, da die Ausbildung von Migrantinnen und Migranten unter dem Vorzeichen der Benachteiligtenförderung mit dem schlechten Image des Handwerks als rückständigem Wirtschaftssektor verbunden wird.

Mit der Präsentation der vom BMBF geförderten Koordinierungsstelle – Ausbildung in ausländischen Unternehmen / KAUSA – durch Fatma Sarigöz wurde in der Folge der Ausführungen von Mehmet Keskin nochmals ein Unternehmenstyp angesprochen, der unter bestimmten Voraussetzungen ein zusätzliches Angebot an Ausbildungsplätzen schaffen kann: die Unternehmen, deren Inhaber ausländischer Herkunft sind. Aus der Erfahrung mit rund 35 Projekten in ganz Deutschland, zu denen auch die von Mehmet Keskin vertretene Hamburger ATU gehört, zählte Fatma Sarigöz eine Reihe von Bedingungen auf, die erfüllt sein müssen, um Unternehmer mit Migrationshintergrund zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und zur Beteiligung am dualen Ausbildungssystem zu motivieren. Zunächst handele es sich um die Beseitigung des Informationsdefizits über die Ausbildung im dualen System, das auch bei den Familien der Jugendlichen vorhanden sei. Darüber hinaus müssten die Betriebsinhaber ausländischer Herkunft wissen, welche Voraussetzungen ausbildungswillige Unternehmen zu erfüllen haben, um Auszubildenden eine qualifizierte Ausbildung in ihrem Betrieb anbieten zu können. Dazu gehörten auch Kenntnisse über Berufsbilder und Ausbildungsordnungen (es gibt ca. 360 anerkannte Ausbildungsberufe). Information ist nach Fatma Sarigöz auch zur Entkräftung des weit verbreiteten Arguments nötig, Ausbildung sei für den Betrieb ein reiner

Kostenfaktor (zumindest – so Fatma Sarigöz – müssen auch die Erträge durch die Arbeit der Auszubildenden berücksichtigt werden.)

Fremdsprachige Informationsmaterialien seien nicht deshalb wichtig, weil die Adressaten kein Deutsch könnten, sondern weil sie signalisierten, dass Unternehmer mit Migrationshintergrund in ihrer Herkunftssprache ernst genommen werden. Darüber hinaus erfüllten diese Materialien auch die Funktion von Nachschlagewerken, wenn Begrifflichkeiten nicht verstanden worden sind. Allerdings sind solche Informationsmaterialien nach Fatma Sarigöz nicht ausreichend. Persönliche Kontakte, Zugänge über Migranten selbstorganisationen, über Multiplikatoren etc. seien mindestens so wichtig, da bereits das Auffinden von Unternehmern mit Migrationshintergrund Probleme aufwerfe: sie seien nirgends als solche erfasst und der Name sei beispielsweise bei vielen Aussiedlern kein Hinweis auf den Migrationshintergrund, wie etwa bei Unternehmern türkischer Herkunft. Ein weiteres wichtiges Feld der Verbesserung der Information sei die Nutzung der fremdsprachigen Medien. Die Informationen über das duale System müssten an die Medien herangetragen werden, da die Journalisten in ihrer Alltagsarbeit solchen Fragen keine besondere Aufmerksamkeit schenken könnten.

Die Akquisition von Ausbildungsplätzen sei als solche nicht sehr schwierig, aber um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und Kontinuität und Qualität zu sichern, müssten nach Erfahrung von KAUSA Betreuungs- und Beratungsangebote für die Unternehmer mit Migrationshintergrund geschaffen werden, die sie bei der Bewältigung des Verwaltungsaufwandes und der Einhaltung der Ausbildungsordnung unterstützen könnten. In diesem Zusammenhang verwies Fatma Sarigöz

auch auf das Problem der mangelnden Attraktivität mancher Ausbildungsberufe bei den Jugendlichen, insbesondere im Handwerk oder in der Gastronomiebranche. Eine wichtige Voraussetzung für die Beteiligung der ausländischen Unternehmen an der Ausbildung besteht nach Fatma Sarigöz in der Integration der Unternehmer ausländischer Herkunft in die Verbände und Gremien der deutschen Wirtschaft. Dies könne positive Effekte auslösen und mehr Unternehmen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen anregen, wenn sie das gute Vorbild anderer Verbandsmitglieder zur Nachahmung anrege. Diese Position wurde von der Leiterin der Bremer BQN, Carolina Monfort-Montero bekräftigt mit dem Hinweis, dass im Jahre 2010 mit ca. 140 000 Unternehmen zu rechnen ist, deren Inhaber Migrationshintergrund haben.

Kontrovers wurde in der Diskussion der Stellenwert der Ausbildereignungsverordnung beurteilt. Während einerseits betont wurde, dass durch die Seminare und Prüfungen ein wichtiger Schritt zur Integration gemacht werden könne, wurde andererseits darauf hingewiesen, dass die AEVO auch eine Hürde für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen darstelle. Mehmet Keskin setzte mehr darauf, Jugendliche nach der Ausbildung mit der AEVO vertraut zu machen und sie anschließend als Ausbilder einzusetzen.

Für die BQN ist es sehr wichtig, die Partnerprojekte von KAUSA an ihren Standorten zu berücksichtigen und bei der Akquisition von Ausbildungsplätzen bei ausländischen Unternehmen auf ihren Erfahrungen aufzubauen. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Projekte kann eine Zusammenarbeit mit den BQN ebenfalls von Interesse sein, da sie ihre Arbeit zum Bestandteil ei-



nes Gesamtkonzepts der Berufsbildungsförderung von jugendlichen Migranten auf lokaler bzw. regionaler Ebene machen können.

Individuelle Förderung der jugendlichen Migrantinnen und Migranten durch Zusammenarbeit von Agentur für Arbeit und Bildungsträgern steht im Zentrum der Erfahrungen, von denen **Lothar Müller-Kohlenberg**, Leiter der Agentur für Arbeit Leverkusen, zu berichten wusste. Über das vom BMBF aus dem BQF-Programm geförderte Projekt Migrantinnen und Migranten in Ausbildung – MiA Rheinberg entstand ein Konzept zur Unterstützung des Übergangsmanagements zwischen Schule und Ausbildung für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch den Einsatz und die Schulung von Multiplikatoren unter den ehemaligen Auszubildenden der Region, den Müttern mit Migrationshintergrund und deutschen Schülern. Aufgrund ihres eigenen Migrationshintergrundes fänden die Mitarbeiterinnen des Projekts leicht Zugang zu Familien mit Migrationshintergrund und könnten beispielsweise gezielt Mütter für die

Zusammenarbeit gewinnen. Die dadurch erfolgende Unterstützung des von der Agentur für Arbeit praktizierten Ansatzes individueller Förderung und die Abstimmung der Instrumente der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Ausbildungsbegleitung haben nach Lothar Müller-Kohlenberg dazu beigetragen, dass die vielbeschworenen Defizite der Jugendlichen in Bezug auf Ausbildung behoben oder zumindest kompensiert werden konnten. So schätzte er auch den Stellenwert strukturbildender Maßnahmen wie die der Multiplikatorenschulung im Sinne einer nachhaltigen Verbesserung der Ausbildungssituation der jungen Migrantinnen und Migranten höher ein als rein quantitative Erfolge. Da die Arbeitsagenturen nach den BQN-Förderrichtlinien zu den zentralen Akteuren der BQN-Netzwerke gehören, ist die enge Kooperation im Kontext des Übergangsmanagements ein wesentlicher Bestandteil der BQN-Handlungskonzepte. Die Agenturen für Arbeit können über die Zusammenarbeit mit den BQN ihre Kenntnis der Zielgruppe verbessern und kundenorientiertere Beratungsansätze entwickeln, die auch zu einer neuen Form von Kompetenzfeststellung und -entwicklung führen sollen.

Kompetenzen fördern heißt im BQF-Programm auch, dass die Kompetenzen und Sichtweisen der Migrantinnenorganisationen und der Fachkräfte mit Migrationshintergrund in die Konzeptentwicklung und die Umsetzung neuer Ansätze einbezogen werden. Auf dem Hintergrund einer langjährigen Erfahrung fiel der Beitrag des stellvertretenden Bundesvorsitzenden der Türkischen Gemeinde Deutschland, **Şener Sargut** eher pessimistisch aus. Viele gute Ansätze seien nie realisiert worden, andere, die gut funktioniert hätten, würden aufgegeben. Die

Frage nach der Effizienz stellte sich für Şener Sargut auch im Zusammenhang mit Pilotprojekten, deren Bedingungen Mangels Mitteln selten auf die Alltagspraxis übertragbar seien.

Er wies außerdem darauf hin, dass Bundesländer, wie Bayern, durch das Zusammenlegen von Migrantenkinder in speziellen Schulklassen dazu beigetragen hätten, das Sprachproblem zu perpetuieren. Außerdem setze Sprachförderung ab dem Kindergarten intensive Betreuung voraus, für die Mittel und Personal zur Verfügung gestellt werden müssten. Diskriminierung lässt sich nach Şener Sargut durch gemeinsame Erziehung von deutschen Kindern und Kindern mit Migrationshintergrund in Deutschland und in den Herkunftsländern bekämpfen. Diskriminierung sei aber auch Folge der undifferenzierten Anwendung von Kompetenzfeststellungsverfahren, die sich nur an den Normen der Mehrheitsgesellschaft im allgemeinen und der Betriebe im besonderen orientierten. Die Verbesserung der Betreuung der Kinder mit Migrationshintergrund, die Transparenz der Förderangebote und eine enge Zusammenarbeit zwischen Migrantorganisationen und Akteuren auf lokaler Ebene bei der Suche nach der Eröffnung von Zugängen und neuen Problemlösungen sind Erwartungen, die Şener Sargut mit den BQN verbindet. Wichtig sei dabei auch, dass Ziele nur mit den notwendigen Ressourcen erreicht werden könnten. Das ehrenamtliche Engagement vieler Migrantorganisationen habe in diesem Zusammenhang auch Grenzen. Angesichts des Rückgangs der öffentlichen Finanzierung und Förderung bei gleichzeitiger Zunahme des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung (in den Ballungsgebieten weit über 50%) sind Şener Sargut Bedenken sehr ernst zu nehmen. Mit besonderer Vehemenz brand-

markte er schließlich das mangelnde Engagement des öffentlichen Dienstes, sowohl in quantitativer (nur ca. 3% der Auszubildenden hätten Migrationshintergrund) wie in qualitativer Hinsicht (die meisten Arbeitsplätze seien in wenig attraktiven Bereichen wie der Müllabfuhr zu finden). Damit lasse sich kaum die von ihm geforderte individuelle Lebensperspektive aufbauen.

Von der Tätigkeit der BQN verspricht sich Şener Sargut, dass endlich eine konsequente Zusammenarbeit mit den Migrantorganisationen zu einem übersichtlichen Förderkonzept führt, das den Jugendlichen reale und attraktive Ausbildungen und Berufswege eröffnet.

Mit dem Beitrag von **Günter Vollmer**, Geschäftsführer des Instituts Unternehmen & Schule an der Universität Düsseldorf, wurde ein für die BQN zentrales Handlungsfeld, nämlich der Übergang von Schule zu Ausbildung an der ersten Schwelle thematisiert. Günter Vollmer stellte ein Modell der frühzeitigen Zusammenarbeit von allgemeinbildenden Schulen mit umliegenden Unternehmen vor. Dieses Modell sei zunächst nicht für Migranten entwickelt worden, sondern habe zum Ziel, den Unterricht stärker mit der Praxis zu verknüpfen. Günter Vollmer erläuterte seinen Ansatz der Schaffung einer „prädualen Bildungslandschaft“ zunächst am Beispiel des Chemieunterrichts im Kölner Raum. Seiner Auffassung nach ließe sich dieses Modell auf die Situation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund deshalb anwenden, weil sie an den Bewertungsmassstäben der Schule eher scheiterten. Gleichzeitig begegneten die Unternehmen diesen Jugendlichen mit einem gewissen Misstrauen und unterstellten ihnen geringe Fähigkeiten, wie es am Beispiel des Handwerks gezeigt worden sei. Frühzeitiger Kontakt mit

Unternehmen durch Knüpfen von sogenannten „Lernpartnerschaften“ mit Unternehmen, die sich einer Nachbarschule intensiv zuwenden und in möglichst vielen Fächern Unterricht mitgestalten, ist nach Günter Vollmer nicht nur eine Möglichkeit, das „Universum an Kompetenz“ zu nutzen, das ein Unternehmen darstellt, sondern auch verborgene Kompetenzen der Schüler sichtbar zu machen, die im Rahmen des Schulunterrichts nicht zum Tragen kommen. Frühzeitiger positiver Kontakt mit Unternehmen schaffe gegenseitiges Vertrauen und baue Ängste und Vorurteile ab. Dieser Kontakt sei auch ein anderes Mittel der prozessorientierten Kompetenzfeststellung und -entwicklung, jenseits von Schulnoten und Assessmentverfahren. Unter den 250 Lernpartnerschaften und mehr als 1000 unterschiedlichen Aktivitäten, die durch die Tätigkeit des von Günter Vollmer ins Leben gerufenen Instituts entstanden seien, gebe es keine einzige, an der ausländische Unternehmer mit Migrationshintergrund beteiligt seien. Für Günter Vollmers Versuch, ein solches Projekt zu entwickeln, habe bislang keine Finanzierungsgrundlage gefunden werden können.

Es wäre aber aus der Sicht des BQF-Programms wünschenswert und nützlich, wenn an den BQN-Standorten, die sich schwerpunktmäßig mit der Übergangsproblematik und der Mobilisierung der Unternehmen für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund beschäftigen, seine Konzepte, die fachliche Erfahrung von Unternehmen in den Unterricht einbeziehen und den Zugang zur Unternehmenspraxis im Umfeld der Schulen zu eröffnen, in die Arbeit einbezogen werden könnten. Wichtig sei, dass im Zentrum der von Günter Vollmer beschriebenen Lernpartnerschaften keine irgendwie gearteten Projekte stünden. Vielmehr bewirkten diese Lernpart-

nerschaften dass Lehrer ihren Regelunterricht in Kooperation mit Nachbarunternehmen in möglichst vielen Themenbereichen wirtschafts-, berufs- und praxisorientierter zu gestalten vermöchten. So erhalte das Unterrichtsthema „Schall“ im Physikunterricht durch die Ausweitung auf das Themenfeld Lärm und Arbeitsschutz unter Einbeziehung der dafür zuständigen Experten aus dem Unternehmen eine berufsbezogene Komponente. Indem Lehrer diese Kooperationsaktivitäten von Jahr zu Jahr fortführten, komme es zu einer dauerhaften Strukturveränderung von Unterricht.

Damit ist ein wesentliches Ziel der BQN, nämlich Nachhaltigkeit angesprochen. Das Einwirken auf Strukturen und die Veränderung des Regelangebots dienen diesem Ziel.

In der Abschlussdiskussion wurde deutlich, dass Netzwerke nicht nur finanztechnisch nützlich sind, sondern auch die Möglichkeit bieten, dass die Partner aus ihrem institutionellen Rahmen heraustreten und Sichtweisen, Ansätze und Erfahrungen von anderen Institutionen, auch Konkurrenten, kennen lernen. Die Bündelung von Ressourcen und die Schaffung innovativer Ansätze hängt vom Engagement der Akteure ab. Zentral ist dabei die Moderation der Kommunikations- und Konsensbildungsprozesse. Die Verständigung über Ziele und das Erreichte sollte ein zentrales Element der Netzwerkarbeit sein. Akteure der BQN- Netzwerke sind in diesem Verständnis ihrerseits Multiplikatoren in ihren Institutionen im Interesse der Berufsbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Referentinnen und Referenten

Hauptvorträge

Veronika Pahl

Leiterin der Abteilung Ausbildung und Bildungsreform
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Heinemannstr. 2
53175 Bonn
Veronika.Pahl@bmbf.bund.de

Fatma Sarigöz

Mitarbeiterin der Koordinierungsstelle- Ausbildung in ausländischen Unternehmen - KAUSA
Unter Sachsenhausen 10-26
50667 Köln
info@kausa.de
www.KAUSA.de

Christoph Kannengießer

Mitglied des Sachverständigenrats für Zuwanderung und Integration
Hauptgeschäftsführer des Verbands der Technischen Überwachungs-Vereine e.V.
Albrechtstraße 10A
10117 Berlin
christoph.kannengiesser@vdtuev.de

Şener Sargut

Stellvertretender Bundesvorsitzender der türkischen Gemeinde Deutschland
VHS der Stadt Frankfurt
Im Gallupark 19
60419 Frankfurt/Main
fam.sargut@t-online.de

Mehmet Keskin

Hauptgeschäftsführer
Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V.
C/o Handelskammer Hamburg
Nordkanalstraße 5B
20097 Hamburg
atu.ev@t-online.de

Lothar Müller-Kohlenberg

Geschäftsleiter Agentur für Arbeit, Leverkusen
Heinrich-von-Stephan-Str.18
51373 Leverkusen
Lothar.Mueller-Kohlenberg@arbeitsamt.de

Dr. Thomas Brieden

Projektleiter für sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen
ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
Sternwartstr.27-29
40223 Düsseldorf
tbrieden@zwh.de

Podiumsdiskussion

Dr. Gisela Baumgratz-Gangl (Moderation)

Projektleiterin
Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM)
im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
baumgratz@bibb.de

Prof. Dr. Günter Vollmer

Geschäftsführer
Institut Unternehmen - Schule (UNS)
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
D-40225 Düsseldorf

Susanne Bitzer

Leiterin Berufsbildung Deutschland
Deutsche Bank
Bockenheimer Landstraße 42
60323 Frankfurt
susanne.bitzer@db.com

BQN Adressen und Ansprechpartner

BQN Berlin

Die Ausländerbeauftragte
des Senats von Berlin
Potsdamer Straße 65
10785 Berlin
Projektleitung: Andreas Germershausen
T: 030/9017-2383
F: 030/262-5407
andreas.germershausen@bqnet.de

BQN Emscher-Lippe

Berufsbildungswerk
Gemeinnützige Bildungseinrichtung
Des DGB GmbH (bfw)
Emscherstraße 66
45891 Gelsenkirchen
Projektleitung: Iris Ballon
T: 0209/70092-71
F: 0209/70092-79
iris.ballon@bqnet.de

BQN Essen

Kreishandwerkerschaft Essen
Am Waldthausenpark 2
45217 Essen
Projektleitung: Ina Wolbeck
T: 0201/1892-333
F: 0201/1892-172
ina.wolbeck@bqnet.de

BQN Nürnberg

Stadt Nürnberg
Bildungszentrum Süd
Wölckernstraße 6-12
90459 Nürnberg
Projektleitung: Dr. Ursula Brock
T: 0911/231-7455
F: 0911/231-2432
ursula.brock@bqnet.de

BQN Ostwestfalen-Lippe

MOZAIK gGmbH
Wilhelmstraße 5-7
33602 Bielefeld
Projektleitung: Cemalettin Özer
T: 0521/96682-0
F: 0521/96682-19
cemalettin.oezer@bqnet.de

BQN im Internet

www.kompetenzen-foerdern.de
www.bqnet.de

Landes BQN-Rheinland-Pfalz

INBI
Institut zur Förderung von Bildung
und Integration, gGmbH
Wallastraße 113
55118 Mainz
Projektleitung: Hans-Peter Frühauf
T: 06131/328488
F: 06131/328489
hans-peter.fruehauf@bqnet.de

BQN Rostock

Diên Hông
Gemeinsam unter einem Dach e.V.
Budapester Straße 7
18057 Rostock
Projektleitung: Uta Wehebrink
T: 0381/12869-70
F: 0381/12869-80
uta.wehebrink@bqnet.de

BQN Sächsische Schweiz

AWO Kinder- und Jugendhilfe gGmbH
Maxim-Gorki-Straße 15
01796 Pirna
Projektleitung: Beate Hilbert
T: 03529/528-564
F: 03529/528-607
beate.hilbert@bqnet.de

BQN Stuttgart

Berufsbildungswerk
ENAIP e.V.
Mörikestraße 5
70178 Stuttgart
Projektleitung: Wiltraud Paule
T: 0711/601746-40
F: 0711/601746-64
wiltraud.paule@bqnet.de

BQN Ulm

Stadt Ulm
Frauenstraße 50
89070 Ulm
Projektleitung: Gerhard Wörner
T: 0731/37957-21
F: 0731/37957-29
gerhard.woerner@bqnet.de

BQF-Programm- Management

BMBF

Dr. Gudrun Stoltenberg

Leiterin des Referats für Benachteiligtenförderung
Referat 224
Heinemannstr. 2
53175 Bonn
Gudrun.Stoltenberg@bmbf.bund.de

Angelika Block-Meyer

Referat 224
Heinemannstr. 2
53175 Bonn
Angelika.Block-Meyer@bmbf.bund.de

Christoph Czerwinka

Referat 224
Heinemannstr. 2
53175 Bonn
Christoph.Czerwinka@bmbf.bund.de

PT-DLR

Dr. Manuela Martinek

Projektträger-Deutsches Zentrum für Luft- und
Raumfahrt e.V. (PT-DLR)
Südstrasse 125
53175 Bonn
Manuela.Martinek@dlr.de

Dr. Hans-Peter Albert

Projektträger-Deutsches Zentrum für Luft- und
Raumfahrt e.V. (PT-DLR)
Südstrasse 125
53175 Bonn
Hans-Peter.Albert@dlr.de

Dr. Astrid Fischer

Projektträger-Deutsches Zentrum für Luft- und
Raumfahrt e.V. (PT-DLR)
Südstrasse 125
53175 Bonn
Astrid.Fischer@dlr.de

IBQM

Dr. Gisela Baumgratz-Gangl

Initiativstelle Berufliche Qualifizierung für
Migrantinnen und Migranten (IBQM)
Im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
baumgratz@bibb.de

Eva-Maria Soja

Initiativstelle Berufliche Qualifizierung für
Migrantinnen und Migranten (IBQM)
Im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
soja@bibb.de

Monika van Ooyen

Initiativstelle Berufliche Qualifizierung für
Migrantinnen und Migranten (IBQM)
Im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
ooyen@bibb.de



Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit
besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)

Initiativstelle Berufliche Qualifizierung
von Migrantinnen und Migranten (IBQM)
im Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn