

Benachteiligungssensibles Übergangsmanagement: Argumente und Hinweise für ein ostdeutsches Handlungsmodell

Erfahrungen und Ergebnisse des
Beruflichen QualifizierungsNetzwerks (BQN)
Rostock

Benachteiligungssensibles Übergangsmanagement: Argumente und Hinweise für ein ostdeutsches Handlungsmodell

Erfahrungen und Ergebnisse des
Beruflichen QualifizierungsNetzwerks
(BQN) Rostock

Das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) hat eine Vielzahl an Erfahrungen, Ergebnissen und guten Beispielen hervorgebracht. In den einzelnen Projekten wurden hilfreiche Materialien, Produkte und Konzepte entwickelt und erprobt. Damit diese erfolgreichen Ansätze aufgegriffen, weiter genutzt und in die Praxis der beruflichen Benachteiligtenförderung getragen werden, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung mit Unterstützung des ESF an das Programm eine Transferphase angeschlossen.

Das Good Practice Center Benachteiligtenförderung (GPC) im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) koordiniert als zentrale Transferstelle die Transferaktivitäten.

Redaktion:

Dr. Wilfried Kruse, Uta Wehebrink, Hartmut Gutsche

Fotos:

Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach e.V.

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn

Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach e.V., Rostock

Bestellungen richten sie bitte schriftlich an:

Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach e.V.

Budapester Straße 7

18057 Rostock

Telefon 03 81-128 69 70

Telefax 03 81-128 69 80

E-Mail: dienhongrostock@aol.com

Das Porto für die Zusendung der Broschüre per Post ist vom Empfänger/von der Empfängerin im Voraus zu zahlen (bitte Briefmarken beilegen).

Internet:

Diese und andere Publikationen sowie weitere Informationen zu Diên Hồng finden Sie auch unter www.dienhong.de.

Aktuelle Informationen und weitere Hinweise zu den Produkten, Veranstaltungen und Projekten finden Sie auf der Homepage des BQF-Programms www.kompetenzen-foerdern.de

© 2007 by Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) / Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach e.V.

Gestaltung: kipconcept, Bonn

Vorwort	5
Teil I: Ausgangsbedingungen für Aufbau und Arbeit des Beruflichen QualifizierungsNetzwerkes für Migrantinnen und Migranten (BQN) Rostock	7
1. Arbeitsauftrag der Beruflichen QualifizierungsNetzwerke (BQN) im BQF-Programm	8
2. Regionale Rahmenbedingungen	10
2.1 Nachwendekrise und „neue Normalität“ in Ostdeutschland	10
2.2 Arbeit, Ausbildung und demographischer Wandel	12
2.3 Zuwanderung und Integration: (k)ein Thema für Politik und Öffentlichkeit?	14
2.4 Jugendliche mit Migrationshintergrund: in der Ausbildung unterrepräsentiert	15
2.5 Integrationsförderung für Migranten/-innen: Akteure und Aktivitäten	16
2.6 Beratung und Förderung im Übergang Schule – Beruf: Akteure und Aktivitäten	18
Teil II: Vorgehensweise des BQN Rostock	21
1. Von der Situationsanalyse zum Handlungskonzept	22
1.1 Interventionsebenen: Wo muss angesetzt werden, um Veränderungen zu initiieren?	22
1.1.1 Sensibilisierung und Professionalisierung der Akteure/-innen	22
1.1.2 Stärkung von Migranten/-innen durch Kompetenzentwicklung	22
1.1.3 Verankerung auf der politisch-strukturellen Ebene	23
1.2 Zielgruppen	23
1.3 Ziele	24
2. Netzwerkaufbau	25
2.1 Schritt 1: Sensibilisierung der zentralen Kooperationspartner/-innen	25
2.2 Schritt 2: Auswahl und Motivation der Kooperationspartner/-innen	26
2.3 Schritt 3: Gemeinsame Analyse der Ausgangsbedingungen	28
2.4 Schritt 4: Gemeinsame Entwicklung eines Handlungskonzepts	29
2.5 Schritt 5: Verteilung der Zuständigkeiten und Aufgaben im Netzwerk	29
2.6 Schritt 6: Stabilisierung des Netzwerks durch konkrete Erfolge	29
3. Rolle, Struktur und Arbeitsweise des BQN Rostock	31
3.1 Verortung und Rolle von BQN in der Hansestadt und den Landkreisen	31
3.2 Netzwerkstruktur	31
3.3 Funktion und Aufgaben der Koordinierungsstelle	32
3.4 Berufsorientierung für Migranten/-innen – ein praktisches Beispiel für die Arbeitsweise von BQN	33
4. Migranten/-innen im BQN Rostock: Brücke zwischen Institutionen und Communities	35

5. Ergebnisse, Stärken und Schwächen der Netzwerkarbeit	37
5.1 Zusammenführung der Arbeitsfelder Integrations- und Übergangsförderung	37
5.1.1 Lokales Übergangsmangement für Migranten/-innen in Rostock	37
5.1.2 Ergebnistransfer und Mainstreaming in die Landespolitik	39
5.1.3 Entstehung einer migrationssensiblen Aufmerksamkeitskultur in den Institutionen	41
5.1.4 Kompetenzentwicklung in den Migrantenselbstorganisationen (MSO)	42
5.2 Weitere Ergebnisse und Produkte	43
6. Zusammenfassung der Interventionsstrategie	45
Teil III: Perspektiven und Empfehlungen: Konsolidierung und Weiterentwicklung der Ergebnisse	47
1. Etablierung einer migrationssensiblen „Aufmerksamkeitsskultur“ im Übergangssystem	48
2. Professionalisierung der Akteure/-innen – auch weiterhin ein Thema	50
3. Weiterentwicklung des Ansatzes „Partizipation durch Kompetenzentwicklung“	51
4. Klärung offener fachlicher Fragen	51
Teil IV: Benachteiligungssensibles Übergangsmanagement: Argumente und Hinweise für ein ostdeutsches Handlungsmodell	53
1. Vorbemerkung	54
2. Argumente und Hinweise	55
2.1 Doppelte Erweiterung: berufliche und soziale Integration für eine Minderheit	55
2.2 Anti-Rassismus/Anti-Diskriminierung	55
2.3 Nach der Nachwendezeit: Generationen „brüche“ und Milieufallen	56
2.4 In der neuen Normalität das eigene Leben selbst in die Hand nehmen: aber wie?	56
2.5 Schule: Wo sind die attraktiven und innovativen Bildungsmilieus?	57
2.6 Junge Migranten/-innen: eine Art „Avantgarde“?	57
2.7 BQN-Fokus aufrecht erhalten/aus ihm als exemplarischem Beispiel lernen	57
2.8 Armut und Bildung: bislang zu wenig berücksichtigt	58
2.9 Arbeitsnachfrage nach jungen Leuten stärken/Potenziale nutzen	58
2.10 Kommunale Bildungspolitik: Benachteiligung nicht aus dem Fokus verlieren	59
2.11 Lokale Handlungsmodelle und die Landespolitik: gute Praxis begehbar machen	59
3. Schaubilder zum benachteiligungssensiblen Übergangsmanagement	60

Um Jugendlichen mit schlechteren Startchancen neue Wege in Ausbildung und Qualifizierung zu eröffnen, hat das *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)* von 2001–2006 das Programm *Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)* durchgeführt. In vier unterschiedlichen Bereichen entwickelten 136 geförderte Projekte innovative Ansätze zur Verbesserung der Ausbildungschancen von benachteiligten Jugendlichen. Der vietnamesisch-deutsche Verein *Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach* in Rostock, der sich seit Jahren für die sprachliche und berufliche Integration von Zugewanderten engagiert, war von 2004–2006 mit dem *Aufbau eines Beruflichen QualifizierungsNetzwerks für Migrantinnen und Migranten (BQN) im Arbeitsagenturbezirk Rostock* beauftragt.

Nach Ende der Förderlaufzeit folgte eine einjährige Transferphase mit dem Ziel, erfolgreiche Ansätze in die Praxis der beruflichen Benachteiligtenförderung zu tragen. Eine zentrale Aufgabe von *Diên Hồng* bestand darin, die eigenen Ergebnisse und Erfahrungen mit denen von Akteuren/-innen aus anderen Regionen Ostdeutschlands zu konfrontieren, zu diskutieren und zu einem Handlungsmodell für die neuen Länder weiter zu entwickeln.

Die vorliegende Broschüre dokumentiert sowohl den Prozess des Netzwerkaufbaus als auch das Ergebnis des Diskussionsprozesses.

In den Teilen I bis III werden detailliert und praxisnah die Vorgehensweise des *BQN Rostock* unter Berücksichtigung der spezifischen regionalen Rahmenbedingungen beschrieben und Empfehlungen für eine Fortsetzung und Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit unter kommunaler Regie gegeben.

Teil IV entstand unter Leitung von Dr. Wilfried Kruse (Sozialforschungsstelle Dortmund), erweitert den Handlungsfokus von der Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ auf ein benachteiligungssensibles Übergangsmanagement für alle Jugendlichen und enthält Argumente und Hinweise für ein ostdeutsches Handlungsmodell. Mitgewirkt haben unter Einbringung ihrer spezifischen Erfahrungen: Dr. Wolfgang Richter (Integrationsbeauftragter der Hansestadt Rostock), Beate Hilbert (*AWO Sächsische Schweiz e.V./AWO Kinder- und Jugendhilfe gGmbH*, von 2004–2006 Träger des *BQN Sächsische Schweiz*), Klaus Kohlmeyer (*Pro Beruf e.V.* Berlin), Evelyn Scholz und Maren Düsberg (Projekt *Fit für's Leben* der Stadt Hoyerswerda). Umfassende Begleitung und Unterstützung leistete Dr. Ursula Bylinski von der *BQF-Transferstelle* beim *Good-Practice-Center (GPC)* im *Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*. Ihnen allen gilt unser besonderer Dank.

Phuong Kollath
Vorstand *Diên Hồng*

Uta Wehebrink
BQN Rostock

Träger des Projektes: Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach e.V.

Nach den rassistischen Ausschreitungen gegen ein von Vietnamesen/-innen bewohntes Hochhaus in Rostock-Lichtenhagen im August 1992 beschlossen die Betroffenen, das Zusammenleben mit den deutschen Einwohnern/-innen der Hansestadt Rostock künftig aktiv mit zu gestalten. Im Oktober 1992 gründeten sie gemeinsam mit Deutschen den Verein *Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach*.

Der Verein arbeitet für ein besseres Zusammenleben und Chancengleichheit von Deutschen, Vietnamesen/-innen und anderen Zugewanderten. Besondere Schwerpunkte des Engagements liegen auf der sprachlichen und beruflichen Qualifizierung von Zugewanderten in der Region Mittleres Mecklenburg sowie der Integration von Vietnamesen/-innen. Der Verein ist eine staatlich anerkannte Einrichtung der Weiterbildung, Träger der freien Jugendhilfe und führt im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge Integrationskurse nach dem Zuwanderungsgesetz durch.

Seit seiner Gründung ist *Diên Hồng* mit einer Vielzahl von Projekten im interkulturellen Bereich tätig, von denen hier nur die Kernprojekte genannt seien:

- Bereits seit 1992 führt die vietnamesische Begegnungsstätte, für viele Vietnamesen/-innen das „Herz des Vereins“, Kultur-, Bildungs- und Freizeitveranstaltungen durch. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Pflege der vietnamesischen Kultur und Tradition.
- Das Kernprojekt im Bereich der beruflichen Qualifizierung ist der *IntegrationsFachDienst Migration (IFDM)*. Als „dienstältester“ von insgesamt drei *IFDM* unterstützt er im Auftrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern Zugewanderte bei ihrer sprachlichen und beruflichen Integration.
- Im Auftrag der Hansestadt Rostock berät der *Fachdienst Sozialberatung für Migranten/-innen (FSM)* Zugewanderte in Rostock-Stadtmitte.

- Als staatlich anerkannter Träger der allgemeinen und politischen Weiterbildung bietet *Diên Hồng* Sprachkurse, Seminare, Vorträge und Informationsveranstaltungen zu interkulturellen Themen an.

2002 wurde *Diên Hồng* das Europäische Sprachensiegel und der Integrationspreis des Bundespräsidenten verliehen. Als einzige ostdeutsche Migrantenselbstorganisation war der Verein im Rahmen des Integrationsgipfels der Bundesregierung an der Erarbeitung des Nationalen Integrationsplans beteiligt.

Ausgangsbedingungen für Aufbau und Arbeit des Beruflichen QualifizierungsNetzwerkes für Migrantinnen und Migranten (BQN) Rostock

1. Arbeitsauftrag der Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke (BQN) im BQF-Programm

Vom 1. Januar 2004 bis zum 30. Juni 2006 förderte das *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)* im Rahmen des Programms *Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf* bundesweit in zehn Modellregionen den Aufbau und die Erprobung *Beruflicher Qualifizierungsnetzwerke für Migrantinnen und Migranten (BQN)*.

Mit der Aufnahme eines Migrationsschwerpunkts in das *BQF-Programm* wurde der Forderung des damaligen Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit nach Integration durch Qualifikation Rechnung getragen. Durch eine „konsequente, nachhaltige Ausbildungsförderung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf lokaler und regionaler Ebene unter Schaffung und Weiterentwicklung der dafür notwendigen Rahmenbedingungen und Qualitätskriterien“¹ sollten die Voraussetzungen für die Umsetzung dieser Forderung – Abbau struktureller Benachteiligung und Herstellung von Chancengleichheit im Bildungssystem – geschaffen werden. Untersuchungen wie beispielsweise die *PISA-Studien* oder der Bericht *Bildung in Deutschland 2006* (Bildungsbericht 2006) belegen eindrucksvoll den Zusammenhang zwischen (sozialer) Herkunft und Bildungserfolg bzw. -misserfolg: Obwohl ein erheblicher Teil aller Kinder und Jugendlichen aus Migrantenfamilien stammt (in den alten Bundesländern fast ein Drittel), sind diese im deutschen Bildungssystem immer noch strukturell benachteiligt. Selbst mit gleichen Schulabschlüssen liegen die Erfolgchancen von Lehrstellenbewerbern/-innen mit Migrationshintergrund weit unter denen Jugendlicher ohne Migrationshintergrund. Diese Vergeudung wertvoller Ressourcen ist nicht nur unter sozialen und huma-

nitären, sondern auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten als äußerst problematisch anzusehen.

Der Arbeitsauftrag an die zehn *BQN*-Träger lautete, Institutionen der Berufsbildungsförderung (z. B. Schulen, Kammern, Agentur für Arbeit) und kompetente Akteure/-innen mit Migrationshintergrund systematisch in einem Netzwerk zusammenzuführen und durch Bündelung der vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen die Chancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergang Schule – Beruf zu verbessern. Die Förderung war an die Mitarbeit zentraler Partner/-innen aus Kommune, Arbeitsverwaltung und Kammern gebunden. Unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen Ausgangsbedingungen vor Ort sollten Konzepte für eine nachhaltige Verbesserung des Zugangs junger Menschen mit Migrationshintergrund zu den Regelangeboten des Bildungs- und Ausbildungssystems entwickelt, erprobt und nach Möglichkeit implementiert werden. Adressaten/-innen der *BQN*-Aktivitäten waren vorrangig Entscheidungsträger, Akteure der Berufsbildungsförderung und Öffentlichkeit. Gemeinsam sollte ein Perspektivenwechsel vollzogen werden: Nicht mehr die Defizite, sondern die Potenziale der Jugendlichen sollten in den Blick genommen werden. Fachlich beraten und wissenschaftlich begleitet wurden die *BQN* von der *Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM)* im *Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*.

Von den zehn *BQN* waren zwei in den neuen Ländern angesiedelt: Das *BQN Sächsische Schweiz* arbeitete in Trägerschaft der *AWO Sächsische Schweiz e. V./AWO Kinder- und Jugendhilfe gGmbH* und das *BQN Rostock* in Trägerschaft des vietnamesisch-deutschen Vereins *Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach e. V.* Aktionsgebiet des *BQN Rostock* war der Bezirk der *Agentur für Arbeit Rostock*, der neben der Hansestadt auch die Landkreise Bad Döberan, Güstrow und einen Teil des Landkreises Nordvorpommern umfasst. Überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit (im Dezember 2006 insgesamt: 16,9%, Ausländer/innen: 44,9%), ein langjähriger dramatischer Mangel an Ausbildungsplätzen sowie eine zunehmende Überalterung der Bevölkerung als Folge von Geburten „knick“

[1] Gisela Baumgratz-Gangl, Martin Zachel: *Modelle und Strategien zur Verbesserung der Bildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse der Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*, in: *Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Schriftenreihe zum Programm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf*, Bd. III, Bonn/Berlin 2006, S. 12.

und anhaltender Abwanderung gut ausgebildeter Fachkräfte und junger Menschen kennzeichnen die Situation in der Region. Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund stellt vor diesem Hintergrund eher ein Randproblem dar.

Wie und inwieweit die Programmziele unter diesen Rahmenbedingungen umgesetzt werden konnten, soll im Folgenden dargestellt werden. Darüber hinaus wird aufgezeigt, welcher Handlungsbedarf nach dem jetzigen Erkenntnisstand besteht, um die Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund weiter zu verbessern und die in der *BQN*-Laufzeit erreichten Ergebnisse zu konsolidieren und weiterzuentwickeln. Abschließend werden Thesen für die Umsetzung eines umfassenden benachteiligungssensiblen Übergangsmagements in den neuen Ländern entwickelt.

2. Regionale Rahmenbedingungen

2.1 Nachwendekrise und „neue Normalität“ in Ostdeutschland

Knapp 18 Jahre nach der „Wende“ haben sich die Menschen in Ostdeutschland allen Widrigkeiten zum Trotz in den neuen Verhältnissen eingerichtet. Die hohen Erwartungen, die viele mit der Wiedervereinigung verbunden hatten, sind ad acta gelegt. Wirtschaftliche Stagnation und hohe Arbeitslosigkeit werden nicht mehr als vorübergehende „Durststrecke“ auf dem Weg zu den versprochenen „blühenden Landschaften“, sondern als Normalzustand begriffen. Viele Probleme, mit denen der Osten Deutschlands konfrontiert ist, nehmen bundesweite Trends voraus. Für den bereits begonnenen gesamtgesellschaftlichen Wandel werden viele Menschen in Ostdeutschland möglicherweise besser gerüstet sein als die Menschen in den alten Bundesländern: Aufgrund ihrer Umbrucherfahrungen verfügen sie sowohl über „ein ausgeprägteres Sensorium der Krisenwahrnehmung“^[1] als auch über einen potenziellen Erfahrungsvorsprung bei der Krisenbewältigung. Inwieweit sie sich mit der neuen Gesellschaftsordnung identifizieren, wie sie mit den an sie gestellten Anforderungen umgehen, welche Zukunftsperspektiven sie entwickeln u. a., hängt jedoch maßgeblich von ihrem Alter, ihren individuellen und gesellschaftlichen Sozialisationserfahrungen,

ihrer sozialen Zugehörigkeit, ihrem Zugang zu Arbeit und Bildung sowie ihren aktuellen Lebensumständen ab.

Während die Generationen, die noch vollständig oder zu einem großen Teil in der ehemaligen DDR sozialisiert wurden, sich in der Nachwendezeit als „Fremde im eigenen Land erlebten, die noch einmal ganz von vorn anfangen mussten“^[2], wuchsen die heute 14–27-Jährigen ohne vergleichbare Orientierungsprobleme in die neue Gesellschaft hinein. Allerdings erlebten sie als Kinder oder als Pubertierende die Orientierungslosigkeit ihrer Eltern, Lehrer/-innen und anderer für ihre Sozialisation wichtigen Bezugspersonen, die vom „Kulturschock“ über die Entwertung ihrer Bildungsqualifikationen bis zur beruflichen Neuorientierung Herausforderungen zu bewältigen hatten, die Toralf Staud in seinem Essay „Ossis sind Türken“^[3] mit denen von Migranten/-innen nach der Einwanderung vergleicht. „Wie typische Immigranten waren die Ostdeutschen anfangs orientierungs- und weitgehend mittellos. Sie hatten hohe Erwartungen, durchliefen Begeisterung und Enttäuschung. Das Außergewöhnliche ihres Migrantendaseins ist bloß, dass sie ausgewandert sind, ohne sich fortbewegt zu haben. Das neue Land ist zu ihnen gekommen, nicht umgekehrt.“^[4] Die Zeit der Nachwendekrise sieht Tanja Bürgel als **das** Prägungsereignis der um 1980 Geborenen. „Im Gegensatz zu ihren Eltern und Lehrern, deren Selbstvertrauen im Umbruch häufig beschädigt wurde, verweisen sie mit Stolz darauf, beim Untergang einer Welt schon einmal dabei gewesen zu sein. Im Sinne eines solchen Erfahrungsvorsprungs bestehen diese jungen Ostdeutschen auf einer Ost-West-Differenz (...)“^[5] und stehen der neuen Gesellschaftsordnung und ihren Institutionen kritisch distanziert gegenüber. Eine ähnliche Haltung ist auch bei den um 1990 Geborenen zu beobachten, der Generation also, die derzeit den Übergang von der Schule in den Beruf bewältigen muss.

Das Verschwinden bestimmter, vorrangig industrieller Tätigkeitsfelder, der rasche Anstieg der Arbeitslosigkeit sowie die Prekarisierung und Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen haben das Sozialgefüge und das gesellschaftliche Klima in den neuen Ländern tiefgreifend verändert und prägen das Leben der hier leben-

[1] Tanja Bürgel, *Mauerfall-Kinder. Wie orientieren sich junge Ostdeutsche 15 Jahre nach der Wende?* in: *Berliner Debatte Initial* 4/2004, S. 11.

[2] Robert Hettlage, *Kulturelle Integration*, in: *ders./Karl Lenz (Hrsg.), Deutschland nach der Wende. Fünf-Jahres-Bilanz*, München 1995, S. 17/18.

[3] Toralf Staud, *Ossis sind Türken, gekürzt und bearbeitet abgedruckt in: Die Zeit* 41/2003.

[4] Ebenda

[5] Tanja Bürgel, *Mauerfall-Kinder. Wie orientieren sich junge Ostdeutsche 15 Jahre nach der Wende?* in: *Berliner Debatte Initial* 4/2004.

[6] Berthold Vogel, *Arbeitslosigkeit in Deutschland. Konsequenzen für das Sozialgefüge und für die Wahrnehmung des gesellschaftlichen Wandels*, in: *SOFI-Mitteilungen* Nr. 27/1999, www.sofi-goettingen.de/fileadmin/SOFI-Mitteilungen/Nr_27/vogel.pdf.

den Menschen immer noch entscheidend. Berthold Vogel⁶ spricht in diesem Zusammenhang von der Entstehung einer Zweidrittelgesellschaft mit – im Vergleich zu den alten Bundesländern – „umgekehrtem Vorzeichen“, denn nur rund einem Drittel der Erwerbsbevölkerung sei es bisher gelungen, sich dauerhaft im neuen Erwerbssystem zu etablieren: „Der Arbeitsmarkt dieses Typs einer „Zwei-Drittel-Gesellschaft“ spaltet sich (...) in ein Segment relativer Stabilität, in ein Segment der Instabilität und sozialen Verletzbarkeit und in ein Segment der drohenden bzw. faktischen Ausschließung von regelmäßiger Erwerbstätigkeit. Die quantitative Dominanz der Segmente Instabilität und der Ausschließung bestimmen maßgeblich die gesellschaftlichen Erfahrungen und kollektiven Bewusstseinsformen in den neuen Bundesländern.“¹ Für etwa ein Drittel der erwerbsfähigen Bevölkerung im Osten Deutschlands wird Arbeitslosigkeit auch zukünftig mit hoher Wahrscheinlichkeit kein vorübergehender Zustand, sondern dauerhafte Realität sein. Sozialisieren in einer Gesellschaft, in der Arbeit eine zentrale Bedeutung beigemessen wurde, erleben sie sich ohne Erwerbstätigkeit als sozial deklassiert und gesellschaftlich überflüssig. Sozialer Rückzug, Ausgrenzung und soziale Desintegration sind die Folge.

Das elementare Gefühl sozialer und beruflicher Unsicherheit reicht bis in relativ stabile und gut etablierte Kreise der Erwerbsbevölkerung hinein und prägt nicht allein die Erfahrungsräume der älteren Generationen, sondern auch die der Jugendlichen, die zur bzw. nach der Wende geboren wurden und sich heute an der ersten oder zweiten Schwelle zum Arbeitsmarkt befinden. Nur die Hälfte aller im Rahmen der Shell-Studie 2006 befragten Jugendlichen in Ostdeutschland schätzte ihre persönliche Zukunft als „eher zuversichtlich“ ein². Angst vor der Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem haben nicht nur Jugendliche, die auf Grund ihrer Herkunft oder ihres Bildungs- und Ausbildungsniveaus schlechtere Startchancen haben. Auch diejenigen, die mit ihren Qualifikationen die besten Chancen für einen Einstieg ins Erwerbsleben haben müssten, stellen sich auf eine „Zukunft in prekärer Lage“³ ein. Im Gegensatz zu den Generationen vor ihnen, die noch davon ausgehen konnten, ein Leben lang in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten und erst in der Mitte ihres Lebens mit beruflichen Brüchen fertig werden mussten, trifft sie das Problem sozialer und beruflicher Unsicherheit bereits beim ohnehin schon schwierigen Start ins Berufsleben und an der Schwelle zum Erwachsenwerden, also in einer Entwicklungsphase, die nicht selten von persönlicher Instabilität gekennzeichnet ist.

Statt mit Verweigerung auf die gestiegenen Anforderungen und die unsichereren Zukunftsperspektiven zu rea-

gieren, stellen die meisten Jugendlichen noch höhere Anforderungen an sich selbst. „Sie versuchen die Parameter zu verändern, die sie direkt beeinflussen können, der wichtigste ist die Ausbildung. Sie reagieren mit Anpassung an die Bedingungen und mit einer ausgesprochenen Leistungsorientierung. Wenn es darum geht, Berufswünsche zu realisieren, kursieren diverse Strategien. Vieles wird auf Verwertbarkeit im Lebenslauf abgeklopft, gedacht wird in Termini der eigenen Marktgängigkeit. Die Jugendlichen setzen sich bescheidene, erreichbare Ziele, Träume erlauben sich nur wenige.“⁴

Die Probleme, mit denen die jetzige Jugend ins Leben startet, stellen völlig neue Herausforderungen an Pädagogik und Beratung, denn die Gesellschaft tritt ihnen „mit Forderungen entgegen, deren verwirrende Widersprüchlichkeit kaum zu überbieten ist: „Einerseits habt ihr, so wird ihnen erklärt, nur dann eine Chance auf einen angemessenen Job, wenn ihr zu einem Maximum an lebenszeitlichem Einsatz, an Flexibilität und Mobilität bereit seid. Wahrscheinlich werden dennoch viele von euch zu den „Überflüssigen“ gehören, die der modernisierenden Rationalität einer globalisierten Wirtschaft zum Opfer fallen. Auch wenn wir keine Arbeit haben, liegt es dennoch an euch; strengt euch an und sorgt vor, heißt es andererseits (...). Vor allem gründet Familien, macht Kinder und verhindert, dass wir im demographischen Desaster enden.“⁵

Zwar wird es auch unter solchen Bedingungen weiterhin notwendig sein, Jugendliche bestmöglich auf einen Beruf vorzubereiten und die Chancen benachteiligter Jugendlicher auf dem Arbeitsmarkt mit allen Mitteln zu verbessern. Neben der Erwerbstätigkeit müssen jedoch auch andere Quellen zur Bildung einer positiven und stabilen Identität erschlossen und genutzt werden. Die veränderten Rahmenbedingungen erfordern den Aufbau von Unterstützungsstrukturen, die Jugendliche auf eine in unterschiedlichen Phasen verlaufende und durch Brüche gekennzeichnete Erwerbsbiographie vorbereiten und ihnen entsprechende Kompetenzen vermitteln. Dazu gehören – neben einem entsprechenden Selbstbewusstsein,

[1] *Ebenda*

[2] *Shell Deutschland Holding (Hrsg.), Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck, Frankfurt/Main 2006, S. 96/97.*

[3] *Tanja Bürgel, Prekäre Jugend im Osten Deutschlands, in: Berliner Debatte Initial, Heft 6/2006, S. 5.*

[4] *Shell Deutschland Holding (Hrsg.), Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck, Frankfurt/Main 2006, S. 28.*

[5] *Tanja Bürgel, Prekäre Jugend im Osten Deutschlands, in: Berliner Debatte Initial, Heft 6/2006, S. 5/6.*

das sich nicht allein auf beruflichen Erfolg gründet – beispielsweise die Fähigkeiten, eigene Kompetenzen zu erkennen, darzustellen und weiterzuentwickeln, flexibel auf veränderte Anforderungen zu reagieren, Krisen wie Arbeitslosigkeit oder berufliche Brüche zu bewältigen und problematische Phasen nicht in einer Sackgasse enden zu lassen.

Die Realität im Übergangssystem sieht jedoch anders aus: Jugendlichen mit schlechteren Startchancen wird vermittelt, dass sie aufgrund individueller Defizite (z.B. nicht ausbildungsreif, ausbildungsunwillig, schlechte Deutschkenntnisse o. a.) selbst einen großen Teil der Verantwortung für ihre Situation tragen. Analog zur aktuellen Arbeitsmarktpolitik und häufig wider besseren Wissens, richten die Akteure im Übergang Schule – Beruf – Pädagogen/-innen, Berater/-innen, Fallmanager/-innen u. a. – ihr berufliches Handeln immer noch an der Normalbiographie „Erwerbsleben“ aus. Dieses Konzept wird der aktuellen und zukünftigen Lebensrealität von Jugendlichen jedoch definitiv nicht mehr gerecht.

Die hier beschriebenen Erfahrungen und Prägungen beziehen sich vorrangig auf die Mehrheitsbevölkerung. Für Zugewanderte treffen sie nur bedingt zu, da die Mehrheit der in den neuen Ländern lebenden Migrantinnen und Migranten erst nach der „Wende“ eingewandert ist. Hinzu kommt, dass den meisten – trotz ihrer Hoffnung auf eine bessere Zukunft – durchaus bewusst ist, dass Migration auch Risiken und Probleme wie z.B. Phasen sozialer Instabilität in sich birgt, mit denen sie sich – zumindest in den ersten Jahren nach der Einreise – verstärkt auseinandersetzen müssen.

[1] Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Dezember 2006 unter www.arbeitsagentur.de/RD-N/Rostock/A01-Allgemein-Info/Publikation/pdf/Arbeitsmarktreport-Dezember-2006.pdf.

[2] nach Angaben von: Ute Schmidt, Sozialministerium M-V auf der Fachtagung „Rahmenplan interkulturelle Erziehung“ des Landes M-V am 29. 04. 2005 in Rostock.

[3] Auf den Zusammenhang zwischen Armut und Bildung wird in dieser Fallstudie nicht weiter eingegangen, da er in der Arbeit des BQN Rostock bisher keine zentrale Rolle spielte. Es empfiehlt sich jedoch, diesen Aspekt zukünftig bildungspolitisch stärker zu berücksichtigen.

[4] Interview mit Helga Rusin, IHK zu Rostock, Hanse-Anzeiger vom 21. 06. 2006.

[5] Nach Angaben von: Rosemarie Schlottke, Bereichsleiterin Ausbildung der Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern.

[6] Dr. Gerd Zimmer, Hartmut Gutsche; Arbeitsmarkt, Zuwanderung und Interkulturalität im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern. Situationsanalyse erstellt im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Projekts „European Intercultural Workplace“, Juni 2005, S. 1.

2.2 Arbeit, Ausbildung und demographischer Wandel

Seit der Wende vollzieht sich in Mecklenburg-Vorpommern (M-V) ein wirtschaftlicher Strukturwandel, der noch längst nicht abgeschlossen ist. Neben dem Übergang zur Marktwirtschaft war es vor allem die spezifische Wirtschaftsstruktur mit den traditionellen Schwerpunkten Landwirtschaft, Ernährungsgewerbe, Schiffbau und Hafenwirtschaft, die das Land vor besondere Herausforderungen stellte. Nach dem drastischen Arbeitsplatzabbau in den mitarbeiterstarken Unternehmen rund um Hafen und Schifffahrt ist es noch nicht wieder gelungen, in ausreichender Zahl große Industriebetriebe anzusiedeln. Die Wirtschaft wird wie in kaum einer anderen Region durch Klein- und Kleinstbetriebe geprägt, die aufgrund ihrer oft prekären betrieblichen Situation kaum in der Lage sind, in innovative Technik und langfristige Personalentwicklungsmaßnahmen zu investieren.

Bedingt durch diese Entwicklung weist Mecklenburg-Vorpommern abwechselnd mit Sachsen-Anhalt seit Jahren regelmäßig die höchste Arbeitslosenquote im gesamten Bundesgebiet auf. Im Arbeitsagenturbezirk Rostock betrug die Quote im Dezember 2006 insgesamt 16,7 %, bei Ausländern/-innen 44,9 %¹. Die sozialen Auswirkungen können nur als dramatisch bezeichnet werden: Nach Aussage des Sozialministeriums² erhielten etwa 50 % aller 2004 in M-V geborenen Kinder Sozialhilfe bzw. lebten in einer Bedarfsgemeinschaft nach SGB II.³

Auf dem Ausbildungsmarkt verschlechtert sich die Relation zwischen Angebot und Nachfrage seit Jahren kontinuierlich: 2006 teilten sich in Mecklenburg-Vorpommern rein rechnerisch zwei Lehrstellenbewerberinnen und -bewerber weniger als einen betrieblichen Ausbildungsplatz⁴. Trotz der jährlichen Aufstockung des Lehrstellenangebotes durch unterschiedliche Förderprogramme des Bundes und der Länder reicht auch das Angebot an außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen von Jahr zu Jahr weniger aus, da allein schon die Zahl der Altbewerber/-innen aus den Vorjahren kontinuierlich steigt. Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2005/2006 gehörten allein 40 % der Ausbildungsplatzbewerber/-innen in M-V zum unversorgten Überhang der Vorjahre⁵.

Vor allem die eingeschränkten beruflichen Perspektiven und vergleichsweise geringen Verdienstmöglichkeiten führen seit der Wende zu einer kontinuierlichen Abwanderung gut ausgebildeter und junger Menschen, darunter überproportional viele junge Frauen. Zwischen 1989 und 2004 verlor Mecklenburg-Vorpommern fast 200.000, also ca. 9,7 % seiner Einwohner/-innen⁶. 20 % der Frauen zwischen 20 und 35 Jahren verließen das

Land. Bedingt durch den „Wendeknick“ und den Anstieg des durchschnittlichen Gebäralters von 21 auf 28 Jahre, sank ab dem Sommer 1990 die Geburtenrate drastisch ab¹. Waren 1990 weniger als 15 % der Einwohnerinnen und Einwohner 60 Jahre und älter, so sind es inzwischen 25 %. Im Jahr 2020 wird jede/r Dritte über 60 Jahre alt und Mecklenburg-Vorpommern das älteste Bundesland Deutschlands sein.² Die Entwicklungen in M-V nehmen bundesweite Trends im Zeitraffer vorweg: Durch die vergleichsweise rasante Veränderung der Bevölkerungszahl und vor allem der Bevölkerungsstruktur werden die Folgen des demographischen Wandels hier wesentlich früher spürbar sein als in anderen Regionen Deutschlands. Dafür transferfähige Lösungsansätze zu entwickeln, stellt für das Land eine der größten Herausforderungen der nächsten Jahre dar. Die Zahl der Zuwandernden könnte

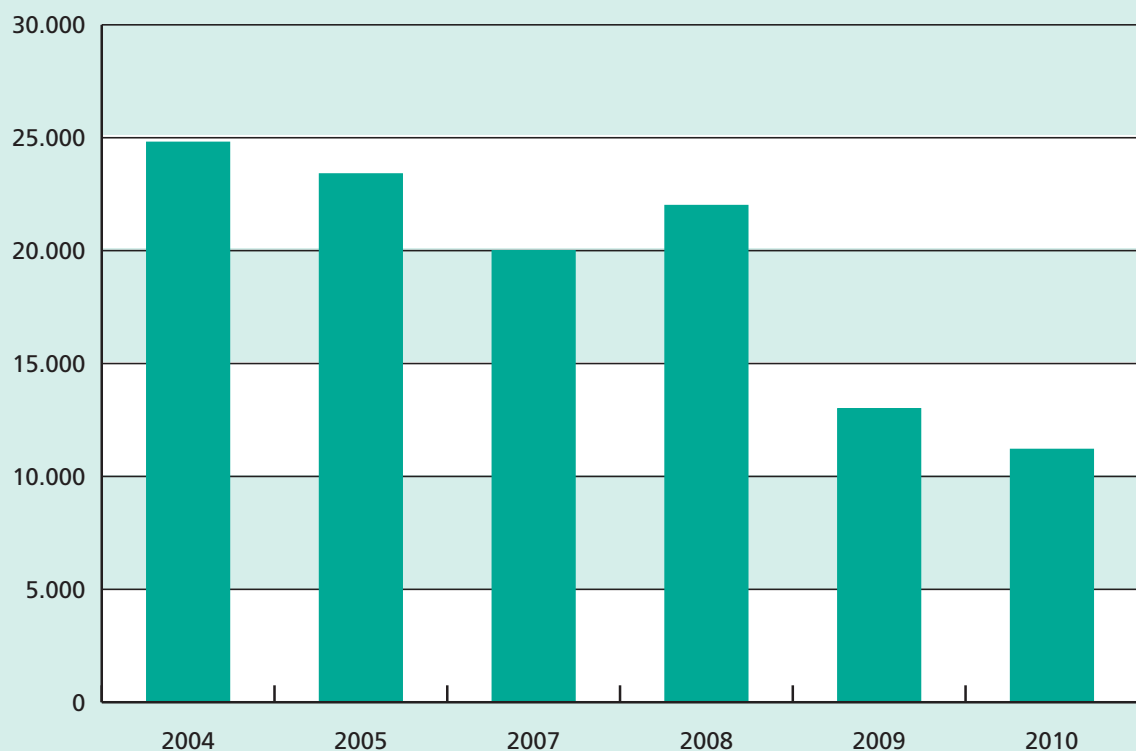
bei der Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern durchaus eine relevante Rolle spielen, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass sie durch entsprechende berufliche Perspektiven im Land gehalten werden können.

Seit dem Ausbildungsjahr 2006/2007 macht sich der so genannte Wendeknick auch auf dem Ausbildungsmarkt bemerkbar. Spürbar verändern wird sich die Situation je-

[1] Reiner Hans Dinkel: *Die Auswirkungen der Migration auf die Bevölkerungsentwicklung Mecklenburg-Vorpommerns*; in: Nikolaus Werz, Reinhard Nuthmann (Hrsg.): *Abwanderung und Migration in Mecklenburg und Vorpommern*, Wiesbaden 2004, S. 183.

[2] *Norddeutsche Neueste Nachrichten (NNN)* vom 18. 03. 2004.

Anzahl der Schulabgänger in M-V 2004–2010



(Grafik: Hartmut Gutsche in: Dr. Gerd Zimmer, Hartmut Gutsche; *Arbeitsmarkt, Zuwanderung und Interkulturalität im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern. Situationsanalyse erstellt im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Projekts „European Intercultural Workplace“*, Juni 2005)

doch erst ab 2009 (Halbierung der Schulabgängerzahlen)¹.

Aufgrund des Bevölkerungsrückgangs und des Generationswechsels in den Betrieben zeichnet sich in der regionalen Wirtschaft bereits jetzt ein zunehmender Fachkräftemangel ab, der allerdings geringer ausfallen wird als vor einigen Jahren noch prognostiziert. Davon betroffen sind u. a. der Bereich Gesundheit und Pflege, Berufe im Tourismusgewerbe, landwirtschaftliche Berufe, kaufmännische Berufe, IT-Berufe, Berufe im wissenschaftlich-technischen Bereich (Ingenieure/-innen, Techniker/-innen, biologisch-technische Produktionsberufe)². Trotzdem kommt das Berliner Institut für sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) in seiner Studie „Berufslandschaft M-V-2010“ zu dem Schluss: „Das Hauptproblem auf dem Arbeitsmarkt bleiben fehlende Arbeitsplätze und nicht fehlende Fachkräfte“³.

2.3 Zuwanderung und Integration: (k)ein Thema für Politik und Öffentlichkeit?

Die integrationspolitischen Ausgangsvoraussetzungen in Mecklenburg-Vorpommern unterscheiden sich deutlich von denen der alten Bundesländer. Zuwanderung in einer vergleichbaren Größenordnung gab es in der früheren DDR nicht. Bis heute ist der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung gering:

[1] Dieter Kwiatkowski, ehemaliger Direktor der Agentur für Arbeit Rostock, in: *Norddeutsche Neueste Nachrichten (NNN) vom 05. 04. 2005.*

[2] Ministerium für Arbeit und Bau (Hrsg.), *Perspektiven der Berufslandschaft Mecklenburg-Vorpommern 2010. Ergebnisbericht (Söstra-Studie)*, Schwerin 2002.

[3] *Norddeutsche Neueste Nachrichten (NNN) vom 10. 03. 04.*

[4] Zimmer, Gerd; Gutsche, Hartmut: *Arbeitsmarkt, Zuwanderung und Interkulturalität im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern, Situationsanalyse erstellt im Rahmen des Leonardo da Vinci Projekts „European Intercultural Workplace“*, Juni 2005, S. 13.

[5] *Nach Angaben der Arbeitsstelle Integrationsförderung für Migrantinnen und Migranten der Hansestadt Rostock am 09. 03. 2006 beim Lokaltermin der Initiativstelle Berufliche Qualifizierung für Migrantinnen und Migranten (IBQM) in Rostock.*

[6] *Quelle: Diên Hồng 2005 nach Angaben der Integrationsbeauftragten in Güstrow und Bad Doberan.*

[7] *Als Angehörige der ersten Einwanderergeneration werden hier Personen, auch Kinder und Jugendliche, bezeichnet, die nicht in Deutschland geboren sind.*

[8] *Die DDR war bis zum Schluss eine ethnisch und kulturell homogene Gesellschaft.*

Bezogen auf die Einwohnerzahl im gesamten Bundesland beträgt er knapp 3,5%⁴. Im Arbeitsagenturbezirk Rostock liegt er etwas höher bei ca. 5,5 %, da die Hansestadt Rostock, wo sich etwa 30 % des gesamten Wirtschaftspotenzials des Landes konzentrieren, gleichzeitig die Gebietskörperschaft mit dem höchsten Migrantenanteil ist. Die Quote liegt zwischen 5 und 6 % (ca. 11.000 Menschen mit Migrationshintergrund aus über 100 Nationen, davon 4.000 bis 4.500 Spätaussiedler/-innen)⁵. In den Landkreisen Bad Doberan und Güstrow liegt der Migrantenanteil bei ca 2,5 %, im Landkreis Nordvorpommern noch niedriger⁶.

Der weitaus größte Teil der Zugewanderten in Mecklenburg-Vorpommern, kommt aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion, vorrangig handelt es sich dabei um Spätaussiedler/-innen, jüdische Emigranten/-innen und ihre Familienangehörigen. Eine zweite große Gruppe stellen ehemalige DDR-Vertragsarbeiter/-innen aus Vietnam dar: Die Rostocker *community* wächst seit der Wende durch Geburten und Familiennachzug stetig an und besteht derzeit aus etwa 850 Personen. Weitere relevante Gruppen sind – vor allem in Rostock – Personen aus der Türkei, Polen, dem Irak und Togo.

Während in der Gruppe der bereits länger hier lebenden Vietnamesen/-innen langsam eine zweite, in Deutschland geborene Generation heranwächst, handelt es sich bei den meisten Zugewanderten um Angehörige der ersten Einwanderergeneration⁷ mit all ihren spezifischen Integrationsproblemen wie Defiziten in der deutschen Sprache, fehlender Anerkennung von im Ausland erworbenen Schul-, Berufs und Universitätsabschlüssen und anderen Qualifikationen, teilweise nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt u. a. Zugewanderte sind infolgedessen noch häufiger arbeitslos und damit wesentlich stärker von den sozialen Folgen der Arbeitslosigkeit betroffen als Familien ohne Migrationshintergrund.

Vor dem Hintergrund der großen Probleme und Herausforderungen, die Mecklenburg-Vorpommern zu bewältigen hat, des vergleichsweise geringen Migrantenanteils an der Gesamtbevölkerung sowie der für viele Menschen auch heute noch nicht bewältigten gesellschaftlichen Umbruchsituation relativiert sich die Wahrnehmung hinsichtlich der spezifischen Probleme von Zugewanderten: Weder auf der politischen Ebene noch in der Öffentlichkeit wird die Integration von Migranten/-innen als prioritäre Aufgabe betrachtet. Kennzeichnend für den Umgang mit Migranten/-innen sind vor allem die geringen gesellschaftlichen und institutionellen Integrationserfahrungen⁸, die in einer mangelnden Problemwahrnehmung und Handlungsfähigkeit der Politik und der Akteure/-in-

nen zum Ausdruck kommen. Eine Sonderstellung in M-V nehmen die Landeshauptstadt Schwerin und insbesondere die Hansestadt Rostock ein: Seit den rassistischen Ausschreitungen 1992 betreibt die Kommune eine engagierte Integrationspolitik, die der beruflichen Eingliederung von Zugewanderten bereits frühzeitig einen hohen Stellenwert einräumte und inzwischen landesweit Ausstrahlung entfaltet.

2.4 Jugendliche mit Migrationshintergrund: in der Ausbildung unterrepräsentiert

Um die Bildungs- und Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund vor Projektbeginn abzubilden, wird an dieser Stelle vorrangig auf die Ergebnisse einer zwischen November 2002 und April 2003 durchgeführten Situationsanalyse zurückgegriffen¹.

Im Bereich der weiterführenden allgemein bildenden Schulen sind Jugendliche mit Migrationshintergrund ihrem Anteil in der Altersgruppe entsprechend vertreten. Auffällig ist vor allem der hohe Anteil der ausländischen Jugendlichen an den Gymnasien. Im Schuljahr 2002/2003 besuchten in Rostock fast 38 % aller schulpflichtigen Spätaussiedler/-innen und Ausländer/-innen das Gymnasium, ca. 10 % die Realschule, etwa 17 % die Gesamtschule, 1 % die Hauptschule und 5,25 % eine Förderschule. (2004: 30 % Gymnasium, 11 % die Realschule, 1 % die Gesamtschule, 1,5 % die Förderschule und 1 % die Hauptschule)².

Insbesondere in der betrieblichen Ausbildung waren Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich unterrepräsentiert. Im Arbeitsagenturbezirk Rostock wurden im Ausbildungsjahr 2001/2002 von 110 Ausbildungsplatzsuchend gemeldeten zugewanderten Jugendlichen lediglich 6 in eine betriebliche, 35 in eine überbetriebliche Ausbildung und 52 in eine berufsvorbereitende Maßnahme vermittelt. 17 Jugendliche konnten aufgrund sprachlicher Probleme überhaupt nicht vermittelt werden. Diese Angaben entsprachen nach Auskunft der Agentur für Arbeit in etwa den Größenordnungen und Erfahrungen der Vorjahre³.

Die Gründe für die geringe Ausbildungsbeteiligung sind vielfältig:

- Bei vielen jungen Zugewanderten reichen die allgemeinen und besonders die berufsbezogenen Sprachkenntnisse nicht aus, um eine ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechende Berufsausbildung aufzunehmen bzw. den betrieblichen Anforderungen ge-

recht zu werden. Dieses Problem betrifft besonders Seiteneinsteiger/-innen, die den größeren Teil ihrer Schulpflicht im Herkunftsland erfüllt haben oder erst nach der Vollendung der Schulpflicht nach Deutschland gekommen sind.

- Angehörige der ersten Einwanderergeneration bringen Bildungs- und Berufserfahrungen mit, die mit den Anforderungen und Möglichkeiten des deutschen Ausbildungssystems und Arbeitsmarktes häufig wenig kompatibel sind. Angesichts der angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt eine Lehrstelle zu finden, erfordert jedoch ein hohes Maß an Eigeninitiative und Flexibilität und ist ohne umfassende Kenntnisse über das Ausbildungssystem (Anforderungen, Möglichkeiten u. a.) nicht denkbar. Daraus resultiert ein entsprechend hoher Bedarf an beruflicher Beratung und Orientierung. Viele in der Region lebende Jugendliche mit Migrationshintergrund und erst recht ihre Eltern, die häufig einen großen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder ausüben, verfügen über diese notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen nicht.⁴ Trotz ihres hohen Bedarfs an beruflichen Orientierungshilfen nutzen sie vorhandene Informationsangebote unterdurchschnittlich, da die Angebote a) ihnen nicht bekannt sind, b) ihre Deutschkenntnisse teils zur Nutzung der Angebote nicht ausreichen und c) die Angebote nicht auf ihren Bedarf zugeschnitten sind.
- Ein Teil der jungen „Passausländer/-innen“ erfüllt die rechtlichen Zugangsvoraussetzungen zur Inanspruchnahme von Leistungen der Benachteiligtenförderung nach dem Sozialgesetzbuch nicht. Dasselbe gilt für Leistungen nach dem Berufsausbildungsförderungsgesetz. Damit werden u. a. die Teilnahme an berufs-

[1] *Analyse zur Ausbildungssituation junger Migrantinnen und Migranten im Arbeitsamtsbezirk Rostock, April 2003, einsehbar unter: www.dienhong.de.*

[2] *Quelle: Schulverwaltungsamt Rostock, Schuljahr 2002/2003, Stand: 15. 08. 2002, Auswertung: Jugendamt der Hansestadt Rostock und Schuljahr 2004/2005, Stand: 09. 08. 2004, Auswertung: Diên Hồng e.V.. Alle übrigen Schüler/innen besuchten die Grundschule. Für die Landkreise liegen uns nur die Daten für die ausländischen Schüler/-innen vom Statistischen Landesamt vor, die aufgrund der geringen zahlenmäßigen Relevanz – die Anzahl der Spätaussiedler/-innen ist hier weitaus höher als die der Ausländer/-innen, wird aber vom Statistischen Landesamt nicht erhoben – keinerlei Aussagekraft besitzen.*

[3] *Nach Angaben von: Karl-Heinz Paetow, Berufsberater der Agentur für Arbeit Rostock*

[4] *Analyse zur Ausbildungssituation junger Migranten/-innen im Arbeitsamtsbezirk Rostock, April 2003, durchgeführt von Diên Hồng e.V.*

vorbereitenden Maßnahmen der Agentur für Arbeit, dem im Schulgesetz verankerten Berufsvorbereitungsjahr, ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie überbetrieblicher und schulischer Ausbildung ausgeschlossen. Es bleibt diesen Jugendlichen lediglich die Möglichkeit, ohne entsprechende Vorbereitung und Förderung eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren – nicht nur angesichts des bestehenden Mangels an betrieblichen Ausbildungsplätzen eine extrem schwierig zu meisternde Herausforderung.

- Jugendliche mit Migrationshintergrund können nur selten auf soziale Netzwerke zurückgreifen, die ihnen den Einstieg in den Ausbildungsmarkt erleichtern könnten.
- Jugendliche mit Migrationshintergrund finden mit ihrem spezifischen Förderbedarf und ihren spezifischen Potenzialen viel zu wenig Berücksichtigung in der Umsetzung der Instrumente der Benachteiligtenförderung. Grundsätzlich fehlt den Akteuren/-innen im Bereich der Berufsbildungsförderung die notwendige interkulturelle Sensibilität und Kompetenz, um die Zielgruppe ihrem spezifischen Bedarf an Beratung, Orientierung und Förderung sowie ihrem spezifischen Potenzialen entsprechend zu berücksichtigen und dadurch Lernerfolge und Fördereffekte zu erzielen.
- Auch in der regionalen Wirtschaft, sofern man dort die Gruppe der jungen Migranten/-innen überhaupt wahrnimmt, ist der gezielte Blick auf spezifische Kompetenzen, die aus der Migrationserfahrung potenziell resultieren, eher die Ausnahme als die Regel. Da vergleichsweise wenige Menschen mit Migrationshintergrund im Land leben und diese bisher im Erwerbsleben nur eine untergeordnete Rolle spielen, bleiben sie als wirtschaftliche Ressource weitgehend unbeachtet.

Die generell dramatische Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt wirkt für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf noch verschärfend.

2.5 Integrationsförderung für Migranten/-innen: Akteure und Aktivitäten¹

Die Integration von Zugewanderten in allen Bereichen des täglichen Lebens ist ein zentrales Anliegen der Hansestadt Rostock, das 2002 in den von der Bürgerschaft erarbeiteten *Leitlinien zur Stadtentwicklung*² verankert wurde. In der größten Stadt Mecklenburg-Vorpommerns mit dem höchsten prozentualen Anteil an Zugewanderten ist die Selbstorganisation von Migranten/-innen am weitesten fortgeschritten und ausdifferenziert. Außerdem existieren in Rostock die meisten migrantenspezifischen Beratungs-, Betreuungs- und Bildungsangebote und die am weitesten entwickelten Vernetzungsstrukturen. Allerdings waren vor *BQN* nur wenige Aktivitäten und Angebote im Übergang Schule – Beruf zu verzeichnen; traditionelle Arbeitsschwerpunkte waren bis dahin die sozio-kulturelle sowie die schulische und vorschulische Integration und die Integration von erwachsenen Migranten/-innen über 25 Jahren in den Arbeitsmarkt.

Arbeitsstelle Integrationsförderung für Migrantinnen und Migranten der Hansestadt Rostock

Aufgrund aktueller Problemstellungen wie z. B. der rassistischen Ausschreitungen 1992, der rechtlichen, sozialen und beruflichen Situation der ehemaligen Vertragsarbeiter/-innen oder der Asylproblematik begann man in der Stadtverwaltung relativ früh darüber nachzudenken, wie Integrationsförderung in der Kommune strukturell und strategisch zu gestalten sei. Zunehmende Ineffizienz in der Stadtverwaltung aufgrund der Tatsache, dass im Zuständigkeitsbereich verschiedener Ämter gleiche oder ähnliche Aufgaben wahrgenommen wurden, führte dazu, dass administrative Konzentrationsprozesse – auch im Sinne einer integrationspolitischen Gleichbehandlung von Spätaussiedlern/-innen und Ausländern/-innen – notwendig wurden. Dieser Umstrukturierungsprozess begann etwa 2002 und führte im Herbst 2003 schließlich zur Gründung der *Arbeitsstelle Integrationsförderung für Migrantinnen und Migranten der Hansestadt Rostock*, in der die Aufgaben des Ausländerbeauftragten, des Jugendamtes und des Sozialamtes im Bereich der kommunalen Integrationsförderung zusammengeführt wurden.

Die *Arbeitsstelle Integrationsförderung für Migrantinnen und Migranten* mit dem Integrationsbeauftragten als Leiter untersteht direkt dem Oberbürgermeister. Fachlich waren ihm bis September 2006 zwei Mitarbeiterinnen des Jugendamtes (seit dem 1. Oktober 2006 als Folge des allgemeinen Personalabbaus in der Stadtverwaltung nur noch eine) zugeordnet. Die Arbeitsstelle nimmt in Bezug auf die Integrationsförderung eine Leit- und Koordinie-

[1] Es handelt sich hier lediglich um eine Auswahl, die im Hinblick auf ihre Relevanz für das Projekt getroffen wurde.

[2] www.rostock.de/internet/stadtverwaltung/abro/index.htm

rungsfunktion wahr, zum einen innerhalb der Verwaltung selbst, zum anderen im Prozess der Vernetzung der Akteurinnen und Akteure der Integrationsarbeit in der Kommune.

Kommunales Netzwerk für Migrantinnen und Migranten in Rostock

Beim *Kommunalen Netzwerk für Migrantinnen und Migranten* handelt es sich um einen freiwilligen Zusammenschluss von knapp 40 Trägern aus unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Lebens der Stadt, die sich gemeinsam um die Integration von Zugewanderten bemühen. Das Netzwerk entstand aus dem *Kommunalen Netzwerk für Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler*, das von 2000 bis 2003 als Modellprojekt im Auftrag des Bundesverwaltungsamtes und in der Trägerschaft des Sozialamtes den Integrationsprozess dieser Zielgruppe durch Bündelung der vorhandenen Aktivitäten und qualitätssichernde Maßnahmen unterstützte. Nach der Zusammenführung der kommunalen Integrationsförderung wurde die Koordination des Netzwerkes von der *Arbeitsstelle Integrationsförderung für Migrantinnen und Migranten* übernommen und das Netzwerk für alle Zugewanderten geöffnet. Aktivitäten im Übergang Schule – Beruf gab es zu dieser Zeit erst punktuell.

Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach e.V. – der Träger

Der vietnamesisch-deutsche Verein *Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach* – engagiert sich seit 1992 mit einer Vielzahl von Projekten im Bereich der beruflichen und sozialen Integration von Zugewanderten. Für die Arbeit von *BQN* waren vor allem zwei Projekte wichtig: der *IntegrationsFachDienst Migration (IFDM)* und das *XENOS-Projekt Auf dem Weg zu interkulturellem Verständnis und gegenseitigem Respekt (W.I.R.)*.

Der *IFDM* wurde am 1. Oktober 2002 von der Landesregierung zur Realisierung des *Programms zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Integration von in Mecklenburg-Vorpommern lebenden Migrantinnen und Migranten* eingerichtet. Professionelle Berater/-innen mit Migrationshintergrund unterstützen Zugewanderte bei ihrer sprachlichen und beruflichen Qualifizierung und bieten unter Rückgriff auf die Ressourcen eines breiten Netzwerkes von Partnern/-innen individuell angepasste Hilfestellung für eine erfolgreiche berufliche Integration. U. a. initiiert und koordiniert der *IFDM* berufliche Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantinnen/-innen über 25 Jahren, die im Auftrag der *Agentur für Arbeit* und der *ARGE*n bei verschiedenen regionalen Bildungsdienstleistern durchgeführt werden.

Im Rahmen des *XENOS-Projekts W.I.R.* wurden interkulturelle Trainings für öffentliche Verwaltungen und staatliche Behörden, Lehrerfortbildungen und Projekttag für Schüler/-innen und Auszubildende zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit durchgeführt.

Ausländerbeirat der Hansestadt Rostock (ABRO)

Der *ABRO* ist eine per Satzung der Bürgerschaft definierte und demokratisch gewählte Interessenvertretung der Migrantinnen/-innen in Rostock, die in beratender Funktion einen festen Platz in der kommunalen Selbstverwaltung Rostocks einnimmt¹. Er ist das erste und bisher einzige Gremium dieser Art in Mecklenburg-Vorpommern. Der Förderverein des *ABRO* fungiert als Dachverband der Migrantinnenvereine in Rostock.

Andere Migrantenselbstorganisationen (MSO)

Die Migrantenselbstorganisationen im Aktionsgebiet konzentrieren sich auf die Hansestadt Rostock. Neben *Diên Hồng e.V.* gibt es die *Afrikanische Bürgerinitiative e.V. (A.B.I.)*, die *Union der togolesischen Staatsbürger in Mecklenburg-Vorpommern (U.R.T.M)*, *Talide e.V. – Lateinamerikanische Werkstatt für Forschung und Entwicklung* und die *Freunde der russischen Sprache e.V.*, außerdem drei Religionsgemeinschaften mit überwiegender Migrantinnenanteil: den *Islamischen Bund in Rostock e.V.*, die *Jüdische Gemeinde Rostock e.V.* und die *Russisch-Orthodoxe Kirchengemeinde der Hl. Xenia von St. Petersburg zu Rostock*. Unabhängig von ihren sonstigen Aktivitätensschwerpunkten engagieren sich alle Vereine und auch die Religionsgemeinschaften für die Integration der von ihnen vertretenen Migrantinnen/-innen sowie für ein besseres Verständnis zwischen den unterschiedlichen in Rostock lebenden Bevölkerungs- und Religionsgruppen. Außer *Diên Hồng* arbeitet keine weitere MSO im Bereich der beruflichen Integration von Zugewanderten.

AWO Rostock: der JugendMigrationsDienst (JMD)

Der *JugendMigrationsDienst der AWO Sozialdienst Rostock gGmbH* (bis 2003 *Jugendgemeinschaftswerk – Beratungsstelle für Spätaussiedler/-innen*) ist eine Regeleinrichtung des Bundes zur Beratung junger Migrantinnen/-innen zwischen 12 und 27 Jahren. Zugangsvoraussetzung ist ein verfestigter Aufenthaltsstatus. Insbesondere neu zugewanderte, nicht mehr schulpflichtige Jugendliche und junge Erwachsene erhalten hier eine individuelle und umfassende Unterstützung bei der sprachlichen, schulischen,

[1] www.rostock.de/internet/stadtverwaltung/abro/index.htm

beruflichen und sozialen Eingliederung. Darüber hinaus werden junge Menschen beraten, die bereits längere Zeit in Deutschland leben und bei denen ein spezifischer Förderbedarf festgestellt wurde. Zu Beginn der *BQN*-Laufzeit stand die Umstrukturierung vom Jugendgemeinschaftswerk zum Jugendmigrationsdienst und damit zu einer Schaltstelle der Integrationsförderung für Jugendliche mit Migrationshintergrund noch am Anfang. Etwa Mitte des Jahres 2004 wurde die Zuständigkeit des *JMD* auf den Landkreis Bad Doberan erweitert. Der *JMD* in Rostock gehörte zu den aktivsten und engsten Partnern des beruflichen Qualifizierungsnetzwerks.

Aktivitäten in den Landkreisen Bad Doberan, Güstrow und Nordvorpommern

Bis zum Beginn der *BQN*-Förderphase im Januar 2004 gab es in den Landkreisen des Arbeitsagenturbezirks keine mit Rostock vergleichbaren Aktivitäten und Strukturen. Pläne zum Aufbau eines Netzwerks für Zuwanderung und Integration nach dem Vorbild Rostocks existierten zu Projektbeginn 2004 zwar sowohl in Bad Doberan als auch in Güstrow, waren jedoch noch weitgehend unkonkret. Hinter diesen Plänen standen die Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragten der beiden Landkreise.

Im Landkreis Nordvorpommern gab es außer einer Stelle beim Sozialamt zur Betreuung von Spätaussiedler/-innen nach dem Auszug aus den Übergangwohnheimen, seit der Neustrukturierung der Arbeitsverwaltung bei der *ARGE* angesiedelt, keine für *BQN* relevanten Einrichtungen, Aktivitäten und Kooperationsstrukturen, an denen hätte angesetzt werden können.

Aktivitäten auf Landesebene

Mit Beschluss des Landtags vom 29. Juni 1999 wurde die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern aufgefordert, „ein Programm zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Integration von in Mecklenburg-Vorpommern lebenden Migrantinnen und Migranten zu erarbeiten“. Im Land bestehende Modellprojekte seien dabei zu integrieren.

[1] Seit 2006 werden aus Landesmitteln zwei weitere *IFDM* gefördert, einer in Neubrandenburg, der andere in Schwerin.

[2] Da die Aktivitäten des *BQN Rostock* sich schwerpunktmäßig auf die erste Schwelle der Übergangsförderung konzentrierten, beschränkt sich diese Auswahl auf Institutionen und Organisationen im Übergang Schule – Berufsausbildung, die im Hinblick auf ihre Relevanz für das Projekt getroffen wurde.

Zum 1. Oktober 2002 wurde von der Landesregierung der erste *Integrationsfachdienst Migration (IFDM)* eingerichtet¹, der die Aufgabe hat, zum einen Migranten/-innen hinsichtlich ihrer persönlichen und Berufswegeplanung, zum anderen die Landesregierung bei der Umsetzung des Zuwanderungsgesetzes sowie der Erarbeitung eines Landesintegrationskonzepts zu beraten. Aktionsgebiet des ersten *IFDM* ist die Region Mittleres Mecklenburg. Mit der Durchführung wurde der Verein *Diên Hông* in Rostock beauftragt. Von den Erfahrungen, Kontakten und Netzwerken des *IFDM* konnte das *BQN Rostock*, vor allem in der Anfangsphase, enorm profitieren.

In den *Leitlinien zur Integration von Migrantinnen und Migranten in Mecklenburg-Vorpommern* werden eine nachhaltige und ganzheitliche Integrationspolitik „als wichtige politische Daueraufgabe“ postuliert und konkrete Anforderungen an die verschiedenen Akteure/-innen des Integrationsprozesses (Zugewanderte, Einheimische, Politik, Verwaltung u. a. formuliert. Die Leitlinien bildeten das Fundament für die *Konzeption zur Förderung von Migrantinnen und Migranten in Mecklenburg-Vorpommern* (Landesintegrationskonzept), die im Juni 2006 vom Landtag verabschiedet wurde. Zuständig für die Erarbeitung des Entwurfs war das *Referat für Zuwanderung und Integration* im Ministerium für *Soziales und Gesundheit*. Von Anfang an wurden Akteure/-innen der Integrationsarbeit, weitere Fachministerien, Arbeitsverwaltung und andere Institutionen in die Erarbeitung einbezogen, so auch das *BQN Rostock*.

2.6 Beratung und Förderung im Übergang Schule – Beruf: Akteure und Aktivitäten²

Berufsberatung der Agentur für Arbeit Rostock

Die Zuständigkeit für den gesamten Arbeitsagenturbezirk liegt beim Hauptamt in Rostock, wo auch die Leitung der Berufsberatung angesiedelt ist. Ein Berufsberater des Hauptamtes ist als Beauftragter für Migranten/-innen abgestellt. Er ist Ansprechpartner für die Zielgruppe, für seine Kollegen/-innen sowie für Akteure/-innen aus der Integrationsförderung, verfügt jedoch selbst über keinerlei Entscheidungsbefugnis. Obwohl die Einsetzung eines „Migrantenbeauftragten“ möglicherweise anderes vermuten lässt, finden Migranten/-innen als Zielgruppe mit spezifischen Ressourcen und spezifischem Bedarf weder in der Beratung noch in den Maßnahmen der Benachteiligtenförderung der Agentur ausreichend Berücksichtigung. Die dafür notwendigen Kenntnisse und Kompeten-

zen werden von den Mitarbeitern/-innen weder systematisch erwartet noch gefördert.

Bis Ende 2005 wurden von der *Agentur für Arbeit Rostock* spezifische berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (*BvB*) für Jugendliche mit Migrationshintergrund finanziert. Als integraler Bestandteil dieser Maßnahmen wurde intensiver Unterricht in der deutschen Sprache vermittelt. Problematisch war jedoch die defizitäre Ausrichtung dieser Maßnahmen und die Beschränkung der angebotenen Berufsfelder auf ein enges Spektrum an Tätigkeiten. Nach dem im September 2005 eingeführten *Neuen Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit (BvB)* besteht die Möglichkeit zur Durchführung spezifischer Maßnahmen für Migranten/-innen nicht mehr. Aufgrund der Marginalität der Zielgruppe in diesen Bildungsgängen hat sich die sprachliche Hürde für eine erfolgreiche Teilnahme der Zielgruppe an *BvB* in der Region dadurch wesentlich erhöht.

Die Zusammenarbeit mit der *Agentur für Arbeit* war vom Zuwendungsgeber zwingend vorgegeben, erwies sich jedoch – wie bei den meisten *BQF*-Projekten – in einer Zeit des permanenten Umbaus innerhalb der Agenturstrukturen als äußerst schwierig.

Jobcenter (ARGEn)

Als Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) im Sinne des SGB II sind die Jobcenter für die Grundsicherung von Arbeitssuchenden und ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt zuständig. Besonders junge Menschen unter 25 Jahren sollen nach dem Willen des Gesetzgebers durch eine möglichst sofortige Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder eine Arbeitsgelegenheit in die Lage versetzt werden, ihr Leben eigenverantwortlich zu gestalten. Bei der Erbringung von Leistungen zur Eingliederung in Ausbildung und Arbeit sind die ARGEn nach § 18 SGB II zur Zusammenarbeit mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarkts gesetzlich verpflichtet. Im Übergang zwischen Schule und Beruf dient beispielsweise das Instrument der regionalen Jugendkonferenzen dazu, Akteure/-innen mit dem Ziel der nachhaltigen Verbesserung der Integrationschancen von Jugendlichen zusammenzuführen und zu vernetzen:

„Zu uns kommen Jugendliche mit zum Teil multiplen Vermittlungshemmnissen. Da geht es ums Geld, um Drogenprobleme und fehlende Schulabschlüsse. Um diese persönlichen Defizite abzubauen, bedarf es verschiedener Hilfen. Dies kann das HJC alleine nicht bieten. Dafür sind Partner nötig.“¹

Seit der Arbeitsmarktreform (Hartzreform) gehört der Großteil der erwerbslosen und gleichzeitig arbeitsfähigen Migranten/-innen zum Kundenstamm der Jobcenter. Nach Aussage der Bereichsleiterin U 25 des *Hanse-Jobcenters (HJC)* in Rostock² wurden 2005 ca. 2.000 Jugendliche betreut, darunter etwa 80–100 Ausländer/-innen sowie eine unbekannte Anzahl von deutschen Staatsangehörigen mit Migrationshintergrund; unbekannt deshalb, weil die Merkmale „Spätaussiedler/-in“ oder „Migrationshintergrund“ statistisch nicht erfasst wurden. Aufgrund dieses vergleichsweise hohen Anteils an der Gesamtkundschaft waren junge Migranten/-innen im Bewusstsein der Mitarbeiter/-innen des *HJC* frühzeitig als Zielgruppe präsent.

Nachdem die Neustrukturierung der Arbeitsverwaltung in Rostock im September 2004 abgeschlossen war, entwickelte sich im *BQN* eine intensive Zusammenarbeit mit dem *HJC*.

Modellprojekt Neue Förderstruktur

Rostock war einer von 24 Standorten des bundesweiten Modellversuchs *Neue Förderstrukturen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf* im Rahmen des *BQF*-Programms. Das Ziel des Modellversuchs bestand darin, durch die Zusammenarbeit von regionalen Bildungsträgern den Bereich der Berufsvorbereitung (*BvB*) nach dem SGB III effektiver und kostengünstiger zu gestalten. Zentraler Bestandteil der neuen Förderkonzepte war die stärkere Ausrichtung an den Bedürfnissen und Interessen der Jugendlichen u. a. durch individuelle Kompetenzfeststellung zu Beginn der Maßnahme und den modularisierten Aufbau der *BvB*.

In Rostock kooperierten vier Bildungsträger, die sich 2001 zu einem Konsortium zusammengeschlossen hatten. Die Projektleitung war bei der *Aus- und Fortbildungszentrum Schifffahrt und Hafen GmbH (AFZ)* angesiedelt. Aufgrund der Schwerpunkte des Modellversuchs in Rostock – der Entwicklung und Erprobung von Kompetenzfeststellungsverfahren und der beruflichen Integration von Migranten/-innen – ergab sich eine enge konzeptionelle Zusammenarbeit mit *BQN*.

[1] Thomas Steinborn, Teamleiter im Hanse-Jobcenter Rostock (HJC), zitiert in der Presseinformation Nr. 029/2005 der Agentur für Arbeit Rostock vom 29. 04. 2005.

[2] Dörte Milles-Bunjevac auf der 2. Jugendkonferenz in Rostock am 14. 12. 2005.

Lunte e.V.

Der Rostocker Verein *Lunte e.V.* ist ein öffentlich anerkannter Träger der freien Jugendhilfe nach § 75 des KJHG. Im Rahmen des Projekts *pro beruf* bietet der Verein Schülern/-innen der 8. und 9. Jahrgangsstufen berufliche Orientierungshilfen an. Zum Netzwerk des Projekts gehören zehn Bildungseinrichtungen, die in ihren Werkstätten Orientierungskurse zu 28 Berufsbildern anbieten. Über einen Zeitraum von einem halben Jahr können sich die Jugendlichen dort einmal pro Woche in einem Beruf ihrer Wahl ausprobieren. Es werden sowohl Sachkenntnis über das jeweilige Berufsfeld als auch praktische Erfahrungen vermittelt. Jugendliche mit Migrationshintergrund waren in diesen Lehrgängen bis heute unterrepräsentiert.

Charisma e.V. – Verein für Frauen und Familie

Das Projekt *Unterstützung von Praxismodellen im Berufsvorbereitungsjahr in den Hansestädten Rostock und Wismar*¹ unterstützt Jugendliche an allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen in Form individueller Beratung und themenbezogener Kleingruppenarbeit u. a. bei der Berufswahlentscheidung. Zur Zielgruppe gehören Schüler/-innen in den Abschlussklassen von Haupt- und Realschulen, die besondere Hilfe benötigen, Jugendliche in berufsvorbereitenden Maßnahmen und im Berufsvorbereitungsjahr sowie Berufsschüler/-innen, die Probleme mit den schulischen und beruflichen Anforderungen haben. Die Unterstützung wird ausschließlich von ehrenamtlichen Mitarbeitern/-innen geleistet, die von regionalen Partnern/-innen systematisch für ihre Aufgaben geschult werden.

Informationsveranstaltungen

Zu den stark frequentierten Angeboten zur beruflichen Orientierung in der Region gehören der bundesweit veranstaltete *Girls' Day*, die Rostocker *Jobfactory* und die Informationstage zur beruflichen Orientierung für Mädchen in Bad Doberan.

Frühzeitig das Interesse von Mädchen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu wecken und das breite Spektrum beruflicher Möglichkeiten darzustellen, ist die Intention des *Girls' Day*. In Mecklenburg-Vorpommern richtet sich der Tag an Schülerinnen von der 5.–13.

[1] Das Projekt wurde bis Ende 2005 im Rahmen des BQF-Programms gefördert. Die Anschlussfinanzierung erfolgt durch das Landesprogramm *Schule plus* (gemeinsames Programm des Landes M-V und der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung).

Klasse. Auf Landesebene wird der Aktionstag durch die *Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V.* und den *DGB Nord* koordiniert. Für die Vorbereitung und Durchführung vor Ort zeichnen regionale Arbeitskreise verantwortlich, in denen Unternehmen, öffentliche Einrichtungen, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, Gewerkschaftsvertreter/-innen, Gleichstellungsbeauftragte, Hochschulen, Elternvertreter/-innen, Lehrer/-innen, Kammern, Vereine und Initiativen vertreten sind. Regionale Arbeitskreise existieren in Rostock, Bad Doberan und Güstrow.

Die *Jobfactory* findet seit 1998 einmal jährlich zu Beginn des Ausbildungsjahres im September in der Rostocker Stadthalle statt. Von anfänglich 76 Ausstellern, 65 dargestellten Berufsbildern und 5.000 Besuchern/-innen entwickelte sich die *Jobfactory* mit 100 Ausstellern, 189 Berufsbildern und etwa 16.000 Besuchern/-innen im Jahre 2006 zur größten Berufsorientierungs- und Kontaktmesse in Mecklenburg-Vorpommern. Die Veranstaltung wendet sich vorrangig an Schüler/-innen ab Klasse 8 und deren Eltern. Umrahmt wird die Messe von themenbezogenen Workshops und einem auf die jugendlichen Teilnehmer/-innen zugeschnittenen Unterhaltungsprogramm.

Während die *Jobfactory* auf „massenhafte Teilnahme“ setzt, steht für die Veranstalterinnen der Berufsorientierungstage für Mädchen in Bad Doberan die intensive individuelle Beratung im Vordergrund. Frauen, die als Angestellte oder Selbstständige, Ausbilderinnen oder Auszubildende selbst im Erwerbsleben stehen, beantworten in separaten Räumen Fragen rund um den von ihnen ausgeübten Beruf. Ziel ist auch hier die Erweiterung der Berufswahlkompetenz von Mädchen. Auf Initiative der Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragten, die eine der Veranstalterinnen des Berufsorientierungstages ist, werden seit 2003 auch Migrantinnen gezielt angesprochen, an dieser Veranstaltung teilzunehmen. Eine spezifische Berücksichtigung dieser Zielgruppe durch ein verändertes Veranstaltungskonzept war jedoch zunächst nicht vorgesehen.

Zusammenfassend bleibt zu konstatieren, dass innerhalb der beiden Arbeitsfelder „Migration und Integration“ und „Übergang Schule – Beruf“ Kooperationsstrukturen, teilweise auch Netzwerke existierten. Punktuell – d. h. vor allem in der Einzelfallhilfe – kam es auch zur Zusammenarbeit von Akteuren/-innen aus beiden Bereichen. Strukturell waren die Arbeitsfelder zu Projektbeginn aber noch in keiner Weise zusammengeführt. Migrantenselbstorganisationen waren zwar im Rostocker Netzwerk für Migrantinnen/-innen vertreten, nicht aber in den Kooperationsstrukturen im Übergang Schule – Beruf.

Vorgehensweise des BQN Rostock

1. Von der Situationsanalyse zum Handlungskonzept

1.1 Interventionsebenen: Wo muss angesetzt werden, um Veränderungen zu initiieren?

Die Situationsanalyse aus dem Jahre 2003 zeigte, dass zur Verbesserung der Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf drei Ebenen interveniert werden müsste:

- auf der Ebene der Akteure (Sensibilisierung für die Bedürfnisse, Probleme und Potenziale von Zugewanderten),
- bei den Zugewanderten selbst (Kompetenzentwicklung)
- sowie auf der politischen und strukturellen Ebene (nachhaltige Verankerung).

1.1.1 Sensibilisierung und Professionalisierung der Akteurinnen und Akteure

Eine differenzierte Wahrnehmung der Bedürfnisse und Potenziale von Zugewanderten auf allen relevanten Ebenen (Politik, Wirtschaft, Berufsbildung) ist die Bedingung für strukturelle Veränderungen. Als Grundvoraussetzung für die Weiterentwicklung der Regelangebote zur beruflichen Orientierung, Vorbereitung und Ausbildung im Hinblick auf eine verstärkte Berücksichtigung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund betrachtete das *BQN* Rostock dementsprechend die institutionelle Sensibilisierung der regionalen Ausbildungsakteuren/-innen für den spezifischen Bedarf und die Ressourcen dieser Zielgruppe. Das Handlungskonzept sah vor, sie durch spezifische, mit ihnen gemeinsam entwickelte Weiterbildungsangebote (Seminare, Informationsveranstaltungen, interkulturelle Trainings) für die Arbeit mit der Zielgruppe zu sensibilisieren und zu professionalisieren. Gleichzeitig war die Netzwerkarbeit an sich als eine Form der Multiplikatorenfortbildung gedacht: Die zur Mitarbeit im *BQN* abgestellten Mitarbeitern/-innen sollten die gemeinsam entwickelten Problemlösungsansätze, ihre Erfahrungen und erworbenen Umgangsfor-

men mit der Zielgruppe in ihre Organisationen tragen und auf diese Weise zu ihrer dauerhaften Verankerung beitragen.

1.1.2 Stärkung von Migrantinnen und Migranten durch Kompetenzentwicklung

Auf dieser Ebene wurden nicht allein die Jugendlichen, sondern auch ihre Eltern, Vertreter/-innen von Migrantenselbstorganisationen sowie Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund in den Blick genommen.

Sich angesichts der angespannten Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt behaupten zu können, erfordert umfassende Kompetenzen und Kenntnisse, über die viele Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Angehörigen nicht ausreichend verfügen.

Um die **Handlungskompetenz der Jugendlichen** im Übergang Schule – Beruf zu verbessern, erschien es wichtig, sie durch spezifische, auf sie zugeschnittene Angebote an die Regelangebote heranzuführen und ihnen Wege aufzuzeigen, diese selbstbewusst und eigenverantwortlich wahrzunehmen. Dazu war es auf der einen Seite notwendig, ihnen Grundkenntnisse zum Thema „Ausbildung“ zu vermitteln und ein umfassendes Systemverständnis zu entwickeln, auf der anderen Seite sollten die Jugendlichen lernen, ihre eigenen Kompetenzen besser zu erkennen und darzustellen.

Eltern üben in vielen Migrantenfamilien traditionell einen großen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder aus. Um dem gerecht zu werden, sah das Handlungskonzept vor, sie grundsätzlich in alle Angebote zur beruflichen Orientierung einzubeziehen.

Die Funktion von **Migrantenselbstorganisationen** im Netzwerk sollte darin bestehen, eine Brücke zwischen Jugendlichen und Eltern auf der einen sowie Akteuren/-innen der Berufsbildung auf der anderen Seite zu bilden: Als Interessenvertretung der Migranten/-innen konnten sie bei der Sensibilisierung und Professionalisierung der

Akteure/-innen und Institutionen dahingehend eine entscheidende Rolle spielen, in den von ihnen repräsentierten *communities* zum Systemverständnis beizutragen und Eltern und Jugendlichen die Anforderungen des Bildungssystems zu vermitteln. Dazu war jedoch auch ihrerseits eine Erweiterung der Handlungskompetenz im Übergang Schule – Beruf notwendig, um auf gleicher Augenhöhe wahrgenommen und akzeptiert zu werden.

Mit dem langfristigen Ziel, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen, sollten verstärkt **Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund** angesprochen werden. Das Konzept sah vor, die Entwicklungspotenziale dieser Zielgruppe systematisch zu prüfen, sie für das Thema „Berufsausbildung“ aufzuschließen und spezifische Angebote zur Stabilisierung, Beratung und Begleitung der Betriebe zu initiieren.

1.1.3 Verankerung auf der politisch-strukturellen Ebene

Als Kernaufgabe betrachtete das *BQN Rostock* die Verankerung des Themas „Verbesserung der Ausbildungssituation Jugendlicher mit Migrationshintergrund“ im lokal-regionalen Kontext. Dazu mussten die Akteure/-innen der Integrationsarbeit, die Migrantenorganisationen und die Akteure/-innen der Übergangsförderung in einem Netzwerk zusammengeführt werden, um gemeinsam Lösungsansätze für die in der Situationsanalyse beschriebenen Probleme zu entwickeln und nach Möglichkeit zu implementieren. Auf diese Weise sollte eine verbesserte Berücksichtigung der Zielgruppe in den Regelangeboten zur beruflichen Beratung, Orientierung, Berufsvorbereitung und Ausbildung sowie eine effektivere Nutzung der vorhandenen Ressourcen im Interesse der Zielgruppe erreicht werden.

Gleichzeitig bestand durch die innerhalb der *BQN*-Laufzeit geplante und umgesetzte Entwicklung des Landesintegrationskonzepts die einmalige Chance, Erfahrungen und Lösungsansätze einzubringen und somit Einfluss auf die zukünftige Integrationspolitik des Landes zu nehmen.

Durch die Einbindung ins *BQF*-Programm und die Mitarbeit in den entsprechenden bundesweiten Arbeitsplattformen war die Möglichkeit zum Transfer von Problematiken gegeben, die eine Lösung auf Bundesebene erforderten.

1.2 Zielgruppen

Im Fokus des *BQN Rostock* standen Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund ohne (in Deutschland anerkannten) beruflichen Abschluss. Um ihre Ausbildungschancen strukturell zu verbessern, war von der Programmebene ein indirekter Handlungsansatz vorgegeben, der nicht an den Jugendlichen selbst, sondern ihrem institutionellen Umfeld ansetzte. Gearbeitet wurde mit Akteure/-innen der Berufsbildung, der Übergangsförderung, der Wirtschaft, der Migrations- und Integrationsarbeit sowie politischen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Dazu gehörten u. a.:



Mittelbare und unmittelbare Zielgruppe im Gespräch: Rostocker Jugendliche mit vietnamesischen Wurzeln im Gespräch mit einem Ausbildungsberater der IHK zu Rostock.

- die Kammern, insbesondere die *Industrie- und Handels-* sowie die *Handwerkskammer*,
- der Unternehmerverband Rostock und Umgebung e.V. und ausgewählte Branchenverbände,
- die Berufsberatung der *Agentur für Arbeit*,
- die Jobcenter U 25,
- allgemein bildende und berufliche Schulen,
- Bildungsträger (z.B. Anbieter von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, außerbetrieblichen Ausbildungen),
- Beratungseinrichtungen für Jugendliche bzw. für Migranten/-innen,
- Migrantenselbstorganisationen,
- Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund,
- Kommunal- und Landespolitiker/-innen.

1.3 Ziele

Die primären (strategischen) Ziele der Netzwerkarbeit im *BQN Rostock* waren

- die Verankerung der Spezifik jugendlicher Migranten/-innen im institutionellen Bewusstsein aller beteiligten Akteure/-innen der beruflichen Beratung und Bildung,
 - die Verankerung des Themas „Übergang Schule – Beruf“ im Kontext der migrationsbezogenen Aktivitäten in der Region
 - und die koordinierte und effektivere Nutzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen in den Institutionen zum Nutzen junger Migranten/-innen in der Region.
- Professionalisierung von Lehrkräften an beruflichen Schulen durch Entwicklung und Erprobung von Fortbildungsmodulen hinsichtlich besonderer Anforderungen im Umgang mit der Zielgruppe (Deutsch als Zweitsprache im Fachunterricht, interkulturelle Kompetenz),
 - interkulturelle Professionalisierung von Akteuren/-innen der beruflichen Bildung,
 - Stärkung der Kompetenzen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihren Eltern,
 - Sensibilisierung der (Fach-)Öffentlichkeit durch Sammlung und Veröffentlichung von Beispielen erfolgreicher beruflicher Integration aus der Region.

Die regionalen Regelangebote sollten migrationssensibel geschärft und gleichzeitig die Migranten/-innen zur verstärkten Nutzung dieser Angebote motiviert werden.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden im Handlungskonzept folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Aufbau regionaler Netzwerke als Kommunikationsmedien und Handlungsinstrumente in der Hansestadt Rostock sowie den Landkreisen Güstrow, Bad Doberan und Nordvorpommern in den Qualitätsstufen Optimierung (Rostock), Etablierung (Landkreis Bad Doberan), Aufbau (Landkreis Güstrow) und Initiierung (Landkreis Nordvorpommern)¹,
- Weiterentwicklung der bestehenden Übergangsstrukturen in der Hansestadt Rostock und dem Landkreis Bad Doberan zur Verbesserung der beruflichen Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund²,
- Entwicklung zielgruppengerechter Informations- und Orientierungsangebote für Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Eltern sowie zielgruppenspezifische Weiterentwicklung bestehender Angebote,
- Optimierung berufsvorbereitender Maßnahmen hinsichtlich einer erfolgreichen Teilnahme Jugendlicher mit Migrationshintergrund,
- Sensibilisierung von Unternehmern/-innen mit Migrationshintergrund für und Information über die betriebliche Ausbildung (mit dem Sekundärziel der Erschließung zusätzlicher Ausbildungsplätze insbesondere für die Zielgruppe der jungen Migranten/-innen),

[1] S. Teil II, Kap. 3.1 und 5.2.

[2] S. Teil II, Kap. 5.2.

2. Netzwerkaufbau

2.1 Schritt 1: Sensibilisierung der zentralen Kooperationspartner/-innen¹

Die Projektidee und die Initiative zur Vernetzung der Akteurinnen und Akteure im Übergang Schule – Beruf entstanden im Verein *Diên Hông*. Bei der Planung und praktischen Umsetzung erheblich unterstützt wurde der Verein durch den Integrationsbeauftragten der Hansestadt Rostock. Repräsentiert durch den damaligen Oberbürgermeister, erklärte die Kommune in schriftlicher Form ihre Absicht, *BQN* in Rostock aktiv zu unterstützen. Erwartet wurde, dass *BQN* – organisatorisch eingebunden in das *Kommunale Netzwerk für Migrantinnen und Migranten* – intensiv das Thema „Übergang Schule – Beruf“ bearbeiten und die kommunale und regionale Kooperation der Akteure/-innen in diesem Arbeitsfeld optimieren sollte. Die Absichtserklärung der Kommune war insofern besonders wichtig, dass dem geplanten Vorhaben dadurch ein größeres politisches Gewicht verliehen wurde. Zum einen konnten dadurch Türen geöffnet werden, die einer Migrantenselbstorganisation sonst möglicherweise verschlossen blieben, zum anderen stellte die Unterstützung der Kommune eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine nachhaltige Verankerung der Projektergebnisse dar.

Nachdem die Einverständniserklärung der Kommune vorlag, wurden potenzielle Netzwerkpartner/-innen, darunter

- die Integrationsbeauftragten der zum Aktionsgebiet gehörenden Landkreise,
- der Ausländerbeirat der Hansestadt Rostock (*ABRO*),
- die *Agentur für Arbeit Rostock*,
- die *Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Rostock* und
- die *Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern*

auf der Leitungsebene angesprochen und die benannten Ansprechpartner/-innen persönlich aufgesucht.

Eine Vielzahl bilateraler Gespräche war notwendig, um

- das Vorhaben zu präsentieren und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit auszuloten,
- Informationen über den Arbeitsmarkt, die Ausbildungs- und Lebenssituation der Zielgruppen in der Region, eventuell bestehende regionale Netzwerke und Kooperationsstrukturen zusammenzutragen,
- Hinweise auf weitere potenzielle Kooperationspartner/-innen zu bekommen sowie
- bei der Analyse der Ausgangsbedingungen und der Entwicklung eines Handlungskonzepts unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Sachkenntnisse berücksichtigen zu können.

Die aufwändige Vorgehensweise bilateraler Gespräche wurde deshalb gewählt, um eine negative Gruppendynamik zu vermeiden, die angesichts der Marginalität der Zielgruppe möglicherweise im Rahmen eines Workshops oder einer größeren Informationsveranstaltung entstanden wäre. Dass diese Vorsicht nicht unbegründet war, bestätigte sich im Verlauf der späteren Zusammenarbeit in einzelnen Arbeitsgruppen. Dann allerdings war das Netzwerk bereits stabil genug, mit solchen Problemen konstruktiv umgehen zu können. Negative gruppendynamische Prozesse in der Zeit des Netzwerkaufbaus hätten jedoch mit einiger Wahrscheinlichkeit entweder das vorzeitige „Aus“ bedeutet oder doch zumindest den Prozess deutlich behindert.

Die Ergebnisse der Sondierungsgespräche rechtfertigten diese Vorgehensweise:

- Es gelang, die potenziellen Partner/-innen von der Notwendigkeit einer spezifischen Berücksichtigung der Zielgruppe und dem Nutzen eines interkulturellen Netzwerks zu überzeugen.

[1] Zentrale Partner/innen sind die Kommune, die Arbeitsverwaltung und die Kammern. Die Einbindung von jeweils mindestens einer Institution aus diesen Bereichen war von der Programmebene vorgegeben.

- Fast alle angesprochenen Institutionen und Organisationen sagten ihre Mitarbeit an der Situationsanalyse und im Netzwerk im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags und der vorhandenen Ressourcen in Form eines „letter of intent“ schriftlich zu.
- Erste wesentliche, für die Situationsanalyse und den Netzwerkaufbau relevante Informationen wurden zusammen getragen, z. B. Hinweise auf weitere potenzielle Kooperations-, Ansprech- und Interviewpartner/-innen, vorhandene Einstellungen in Bezug auf Zuwanderung und Integration, vorhandene Ressourcen, Defizite und Kompetenzen sowie Sachinformationen zum Thema.

2.2 Schritt 2: Auswahl und Motivation der Kooperationspartner/-innen

Die Auswahlkriterien beinhalteten sowohl Nützlichkeits-erwägungen als auch den Aspekt der Nachhaltigkeit:

- Wer kann welche fachlichen Kompetenzen einbringen?
- Wer vertritt welche Regelstruktur?
- Wer kann die Perspektive der Zielgruppe mehr oder weniger repräsentativ vertreten?
- Welche öffentlich-rechtliche Institution ist laut gesetzlichem Auftrag zur Kooperation verpflichtet?
- Welche Institutionen müssen künftig koordinierter zusammen arbeiten, um für die Zielgruppe Verbesserungen im Übergang Schule – Beruf zu erreichen?
- Mit wem lassen sich am besten bestimmte Problemlösungen erarbeiten?
- Welche Institutionen, Gruppen oder Schlüsselpersonen verfügen über die besten non-formalen Kompetenzen hinsichtlich der Einbeziehung der Zielgruppe bzw. der Beachtung ihrer Problemperspektive?
- Welche Branchen gelten als stabil und beschäftigungsintensiv? In welchen Branchen ist Fachkräftebedarf ein aktuelles oder zunehmendes Problem? In welchen Berufen, Wirtschaftszweigen oder Bereichen des öffentlichen Dienstes könnte ein Migrationshintergrund von Vorteil sein? Welche Organisationen vertreten diese Branchen?
- Wer könnte nach dem Auslaufen der Projektförderung die Bearbeitung wichtiger Aufgaben weiter führen bzw. koordinieren?

[1] *Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten im Bundesinstitut für berufliche Bildung (s. Einleitung).*

Auch die Vorgaben durch *IBQM*¹ spielten eine große Rolle, da die Einbindung mindestens einer kommunalen Institution, der Arbeitsverwaltung und der Kammern zwingend gefordert wurde. Insofern war die Auswahl der Partner/-innen nur teilweise eine vor Ort getroffene. Kontinuierlich in den Netzwerkgruppen und Arbeitsgruppen vertreten waren:

- die *Arbeitsstelle Integrationsförderung für Migrantinnen und Migranten der Hansestadt Rostock*,
- das *Hanse-Jobcenter Rostock* (U 25),
- die *Agentur für Arbeit Rostock* (Berufsberatung),
- die *Industrie- und Handelskammer zu Rostock* (Bereich „Aus- und Weiterbildung“),
- die *Universität Rostock* (Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften),
- der *JugendMigrationsDienst (JMD)* der *AWO Rostock gGmbH*,
- *Migrantenselbstorganisationen* (insbesondere der *Ausländerbeirat Rostock* und die *Afrikanische Bürgerinitiative*),
- *Bildungsträger* (insbesondere *AFZ/Aus- und Fortbildungszentrum Schifffahrt und Hafen GmbH*),
- *Träger von Projekten zur beruflichen (Früh-)Orientierung* (insbesondere *Lunte* und *Charisma*),
- *Branchenverbände* (insbesondere *BioConValley*, *Kreisbauernverband Bad Doberan*),
- die *Jüdische Gemeinde Rostock*,
- der *Islamische Bund Rostock*,
- das *Büro für Familien, Frauen, Migration und Integration* des Landkreises Bad Doberan,
- die *Gleichstellungs- und Ausländerbeauftragte* des Landkreises Güstrow.

Darüber hinaus konnten im Rahmen von netzwerkgestützten Einzelaktivitäten (z. B. Informationsveranstaltungen) Kooperationsbeziehungen zum *Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (Dehoga)*, zum *Unternehmerverband Rostock und Umgebung e.V.*, zur Landes- und Bundespolizei, zum Staatlichen Schulamt Rostock, zu allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie zu Fachberatungsstellen für Migranten/-innen im Arbeitsagenturbezirk (z. B. Migrationserstberatungsstellen) aufgebaut werden.

Angesichts der Marginalität der Zielgruppe in der Region und ihrer bisher geringen Relevanz in den Institutionen

der Berufsbildungsförderung bestand die größte Herausforderung in der Aufbauphase darin, die potenziellen Partner/-innen von der Notwendigkeit eines Netzwerks zur beruflichen Qualifizierung von Migranten/-innen im Sinne des *BQN*-Auftrags¹ zu überzeugen und zu motivieren. Der potenzielle Nutzen verschiedenster Partner/-innen musste antizipiert und entsprechend vermittelt werden. Institutions- bzw. organisationsübergreifende Motive zur Kooperation bestanden nach Auffassung der Mitarbeiter/-innen der *BQN*-Koordinierungsstelle bei *Diên Hồng e.V.* vor allem in der Erwartung, vom Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie eventuell angebotenen Dienstleistungen innerhalb des Netzwerks zu profitieren und der Möglichkeit, vorhandene Ressourcen effektiver nutzen zu können. Darüber hinaus waren die realen und vermuteten Motive bzw. der potenzielle Nutzen der einzelnen Institutionen sehr unterschiedlich und erforderten entsprechend differenzierte Motivationsstrategien.

- Die Hansestadt Rostock erwartete von *BQN* die Unterstützung, Beschleunigung und Intensivierung der vorhandenen Aktivitäten zur Erarbeitung von Problemlösungen im Handlungsfeld sowie eine Verknüpfung der vorhandenen Ressourcen mit dem Ziel der Verbesserung der Zugangsvoraussetzungen der Zielgruppe zu Ausbildung und Beruf.
- Das Motiv für die Mitarbeit der Migrantenselbstorganisationen im Netzwerk bestand in der Teilhabe an Entscheidungsprozessen, einer Partnerschaft auf gleicher Augenhöhe sowie der Möglichkeit der Professionalisierung im Arbeitsfeld.
- Einige Akteure/-innen der Integrationsförderung von Migranten/-innen betrachteten *Diên Hồng* zunächst als Konkurrenz in ihrem Arbeitsfeld. Nachdem jedoch klar war, dass *Diên Hồng* eine reine Koordinierungsfunktion im Netzwerk wahrnehmen würde, stand einer Zusammenarbeit nichts mehr im Weg. Die Zusammenführung aller notwendigen Partner/-innen mit dem Ziel der Erarbeitung konkreter Lösungsansätze wurde nicht länger als Gefährdung, sondern als konstruktive Ergänzung betrachtet: Durch den zu erwartenden Informations- und Erfahrungstransfer und die neu entstehenden Arbeitskontakte wurden Anregungen und Unterstützung für die eigene Arbeit erwartet.²
- Die Institutionen der Berufsbildungsförderung haben zum Teil einen gesetzlichen, mindestens aber einen institutionellen Auftrag, dem sie nicht vollständig nachkommen können, wenn sie eine Bevölkerungsgruppe nicht wirkungsvoll erreichen. Diesen Handlungs-

druck, der je nach Bedeutung der Zielgruppe für die jeweilige Institution sehr unterschiedlich ausgeprägt, in der Regel aber vorhanden war, galt es konstruktiv zu nutzen. Durch die Mitarbeit im Netzwerk boten sich für die Akteure/-innen zwei Möglichkeiten zur verbesserten Berücksichtigung der Zielgruppe in der eigenen Arbeit: Zum einen konnten sie sich selbst für die Arbeit mit der Zielgruppe professionalisieren, zum anderen konnten sie zur besseren Erfüllung ihres gesetzlichen oder institutionellen Auftrags die professionelle Unterstützung im Netzwerks in Anspruch nehmen.

- Für die potenziellen Partner aus der Wirtschaft war das Thema Übergang Schule – Beruf im Zusammenhang mit Migranten/-innen bisher marginal. Da *BQN* aber nicht an Einzelbetriebe herantrat, sondern an ihre Interessenvertretungen, war das Potenzial zum „Blick über den Tellerrand“ von vornherein gegeben. Darüber hinaus hatte *BQN* von vornherein Branchenverbände im Blick, für die aufgrund eines sich rasch entwickelnden Mangels an Fachkräften die Akquise geeigneter Auszubildender bereits ein zentrales Thema darstellte. Um Kammern und Verbände für *BQN* zu gewinnen, wurden in der Argumentation vor allem die Potenziale der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Region (gute Schulabschlüsse, hohe Motivation, Mehrsprachigkeit u. a.) in den Vordergrund gestellt. Für die Kammern war darüber hinaus das Thema „ethnische Ökonomie“ von Interesse: Sie konnten z. B. in Bezug auf die Akquise zusätzlicher Ausbildungsplätze in Unternehmen, die von Personen mit Migrationshintergrund geführt werden, von *BQN* profitieren. Die negativen Auswirkungen der rassistischen Übergriffe 1992 auf das Image der Stadt und damit auf das Investitionsklima in der Region war zwar allen Akteuren/-innen noch präsent, stellte aber unseres Erachtens aufgrund der Marginalität der Zielgruppe in der beruflichen Bildung kein wesentliches Motiv dar, sich im *BQN* zu engagieren. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass für die eine oder andere Institution zunächst ein befürchteter Prestigeverlust der Grund war, *BQN* keine Absage zu erteilen.

[1] Der Auftrag der zehn *BQN* im Bundesgebiet wird in Kapitel 1 auf Seite 1 erläutert.

[2] Der JugendMigrationsDienst der AWO Rostock konnte beispielsweise Synergien, Kontakte und Unterstützungsleistungen dazu nutzen, die Umstrukturierung vom Jugendgemeinschaftswerk zum Jugendmigrationsdienst als Schaltstelle der Integrationsförderung für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu bewältigen.

In der Aufbauphase konnte *BQN* vor allem innerhalb der Hansestadt Rostock auf vielfältige, langjährige und unterschiedlich intensive Netzwerkbeziehungen verschiedener Partner/-innen zurückgreifen. Wesentlich dabei waren und sind zwei fördernde Faktoren:

1. die eigene aktive Einbindung des Trägers *Diên Hồng e.V.* als etablierte MSO und professionelle Beratungs- und Koordinierungsstelle für die sprachliche und berufliche Integration in diese langfristig gewachsenen Beziehungen zu Akteuren/-innen in der Region
2. und die seit langem aktiv gestaltende Rolle der Kommune in der Integrationsarbeit innerhalb der Hansestadt Rostock. Begünstigend kam hinzu, dass sich viele der Akteure/-innen durch jahrelange Zusammenarbeit auf verschiedenen Ebenen kennen.

2.3 Schritt 3: Gemeinsame Analyse der Ausgangsbedingungen

Um ein integriertes Handlungskonzept zur Verbesserung der Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Region entwickeln zu können, war es notwendig, sowohl die Ausbildungshemmnisse und -chancen der Zielgruppe in der Region als auch die strukturellen Ausgangsbedingungen für die Netzwerkarbeit detailliert zu analysieren. Dazu wurden Statistiken, die Berichterstattung in den regionalen Printmedien, Informationsgespräche mit Mitarbeitern/-innen unterschiedlicher Institutionen und Organisationen sowie Interviews mit Vertretern/-innen der Zielgruppe (Jugendliche, Eltern, Fachkräfte, Migrantenselbstorganisationen) und regionalen Akteuren/-innen ausgewertet.

Von Beginn an wurden alle potenziellen Partner/-innen aktiv einbezogen: Auf der Basis der Ergebnisse aus den Informations- und Sondierungsgesprächen¹ erarbeitete *BQN* mit Unterstützung einer wissenschaftlichen Einrichtung² Interviewleitfäden für Jugendliche, Eltern, Vertreter/-innen von Migrantenselbstorganisationen und Akteuren/-innen. Nach der Durchführung und Auswertung

[1] Vgl. Teil II, Kap. 2.2.

[2] IFF – Innovationstransfer- und Forschungsinstitut für berufliche Aus- und Weiterbildung Schwerin.

[3] Sofern Datenmaterial vorhanden ist, bezieht es sich in der Regel auf das Merkmal „Ausländer/-innen“ und nicht auf den Migrationshintergrund. In den Ausbildungsstatistiken der für den Arbeitsagenturbezirk Rostock zuständigen Kammern werden weder Jugendliche mit Migrationshintergrund noch Ausländer/-innen gesondert erfasst.

der mündlichen Befragungen fand ein Workshop mit allen potenziellen Partnern/-innen statt. Dort wurden

- die Zwischenergebnisse der Situationsanalyse präsentiert,
- den Teilnehmenden die Gelegenheit zur Korrektur und Ergänzung geboten,
- gemeinsame Arbeitsschwerpunkte gewählt
- und Ideen für die Bearbeitung einzelner Arbeitsschwerpunkte gesammelt.



Entwicklung von Handlungsstrategien in der Steuerungsgruppe des BQN Rostock: Dr. Wolfgang Richter, Integrationsbeauftragter der Hansestadt Rostock, Hannelore Dollinga, DeHoGa Mecklenburg-Vorpommern, Dr. Gerd Zimmer, Institut ProKompetenz, Angela Budzisch und Werner Stuth, beide IHK zu Rostock (von links nach rechts).

Die beschriebene Form der Einbindung der Akteure/-innen bot – vor allem angesichts der unzureichenden Datenbasis³ – den Vorteil, durch unterschiedliche Sichtweisen geprägte Sachkenntnisse aus verschiedenen Fachbereichen zusammentragen zu können, um auf diese Weise ein möglichst differenziertes Gesamtbild der Ausgangssituation zu bekommen. Darüber hinaus sollte die Basis zur Identifikation mit dem gemeinsamen Vorhaben geschaffen, gleichzeitig die Partner/-innen aber nicht überfordert werden. Die gewählte Vorgehensweise ermöglichte es, alle vorhandenen Ressourcen gewinnbringend zu nutzen, ohne dass dabei für die Partner/-innen ein erheblicher personeller und zeitlicher Aufwand entstand.

2.4 Schritt 4: Gemeinsame Entwicklung eines Handlungskonzepts

Die Problemstellung hinsichtlich der Vorgehensweise bei der Erarbeitung eines Handlungskonzepts war eine ähnliche wie bei der Situationsanalyse: Alle Akteure/-innen sollten sich aktiv einbringen, um sich mit dem Vorhaben identifizieren zu können; unterschiedliche Sachkenntnisse und Sichtweisen sollten integriert und genutzt werden, um die Tragfähigkeit und Akzeptanz des Konzepts zu gewährleisten. Auf der anderen Seite gestaltete sich die Thematik für einen nicht geringen Teil der potenziellen Partner/-innen neu: Während die meisten Akteure/-innen aus der Berufsbildungsförderung und aus der Wirtschaft kaum Erfahrungen im Umgang mit der Zielgruppe mitbrachten, fehlten den Migrantenselbstorganisationen und den Akteuren/-innen mit Aktivitätsschwerpunkten in der Integrationsförderung Kenntnisse und Kompetenzen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung. Darüber hinaus waren die zeitlichen und personellen Ressourcen und auch das Interesse der Kooperationspartner/-innen begrenzt: Von der uneingeschränkten Bereitschaft der Akteure/-innen, Kreativität und Zeit in ein Vorhaben zu investieren, das erst noch beantragt und bewilligt werden musste, konnte sicherlich nicht ausgegangen werden.

Um alle potenziellen Partner/-innen mit dem für sie minimalsten Aufwand einzubinden, wurde auf der Basis der Ergebnisse der Situationsanalyse und des Brainstorming im ersten gemeinsamen Workshop¹ von einer kleinen Gruppe² ein Konzeptentwurf erarbeitet, der auf einem zweiten Workshop ergänzt, abgestimmt und als Projektantrag eingereicht wurde.

Nach der Bewilligung des Projekts (wichtigstes Ergebnis: Ressourcen für Koordination und Auftragsvergabe) wurde das Handlungskonzept beim ersten Treffen der Netzwerksteuerungsgruppe konkretisiert und von diesem Zeitpunkt an kontinuierlich an neue Entwicklungen, z. B. veränderte Rahmenbedingungen oder neue Erkenntnisse/Ergebnisse in den Arbeitsgruppen, angepasst.

2.5 Schritt 5: Verteilung der Zuständigkeiten und Aufgaben im Netzwerk

Als Auftaktveranstaltung wurde ein Startworkshop mit den strategischen Partnern/-innen durchgeführt. Die Tagesordnung umfasste

- die Präsentation der Ergebnisse der Situationsanalyse und des Handlungskonzepts,
- die Konstituierung der Netzwerksteuerungsgruppe und Definition ihrer Aufgaben,
- die Konkretisierung des Handlungskonzepts,
- sowie die Verteilung der Zuständigkeiten für einzelne Arbeitsschwerpunkte (Koordination, Ansprechpartner/in auf der operativen Ebene).

Vorgesehen war, Koordinatoren/-innen für die Bearbeitung der im Handlungskonzept festgelegten Arbeitsschwerpunkte, so genannter Teilprojekte einzusetzen, die dafür die inhaltliche und organisatorische Verantwortung übernahmen. Diese Vorstellung konnte jedoch nicht realisiert werden. Allein zwei Integrationsbeauftragte stellten sich als Koordinatoren/-innen zur Verfügung. Alle anderen Partner/-innen sahen sich aufgrund unzureichender Erfahrung – entweder in der Integrationsförderung oder der beruflichen Bildung – sowie fehlender zeitlicher und personeller Ressourcen nicht in der Lage, diese Aufgabe zu übernehmen. Beschlossen wurde ein Kompromiss: Die gesamte inhaltliche und organisatorische Verantwortung sollte zunächst bei den Mitarbeitern/-innen der *BQN-Koordinierungsstelle* verbleiben. Erst in der Schlussphase sollten die Zuständigkeiten neu verteilt werden, um die Nachhaltigkeit der Ergebnisse und die weitere Bearbeitung nicht zu Ende geführter Aufgaben zu gewährleisten.

2.6 Schritt 6: Stabilisierung des Netzwerks durch konkrete Erfolge

Die Ausgangsbedingungen für die gemeinsame Arbeit lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Durch die intensiven Vorgespräche und die gemeinsam erarbeiteten Arbeitsgrundlagen in Form einer Situationsanalyse und eines Handlungskonzepts war eine grundlegende Akzeptanz für das Vorhaben geschaffen worden. Am Tisch saßen Partner/-innen aus äußerst heterogenen Arbeitsfeldern und -strukturen, die sich u. a. durch ihre Arbeitserfahrungen und Arbeitsschwerpunkte, ihre Prägung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihrer religiösen Ausrichtung sowie der spezifischen Arbeitskulturen-

[1] Vgl. Teil II, Kap. 2.3.

[2] Beteiligt waren der Integrationsbeauftragte der Hansestadt Rostock, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Projekten des Vereins *Diên Hồng* und das Innovations-, Transfer- und Forschungsinstitut Schwerin.

und philosophie ihrer Institutionen und Organisationen grundlegend unterschieden. Gemeinsam war ihnen ein pragmatischer Arbeitsansatz, der Offenheit und Akzeptanz gegenüber den anderen Akteuren/-innen sowie das Interesse an der Bearbeitung konkreter Problemlösungsansätze beinhaltete. Die Einstellung zum Netzwerk war durch eine abwartende, bei den großen Institutionen auch leicht „belächelnde“, grundsätzlich aber wohlwollende Haltung gekennzeichnet, die es konstruktiv zu nutzen galt.

Die Herausforderungen in dieser Phase bestanden zunächst darin, den kleinsten gemeinsamen Nenner zu finden, darauf aufzubauen und den Nutzen der Netzwerkarbeit für möglichst alle Partner/-innen unmittelbar und praktisch erfahrbar zu machen. Als Einstieg in die konzeptionelle Netzwerkarbeit wurde daher ein Projekt gewählt, das bei Akteuren/-innen und Zielgruppe gleichermaßen auf Akzeptanz stieß: Mitarbeiter/-innen aus Regeldiensten, Kammern, Branchenverbänden, Schulen, Projekten, Migrant*innenorganisationen, und Jugendmigrationsdienst entwickelten und erprobten gemeinsam eine zielgruppengerechte Veranstaltungsreihe zur Verbesserung der Berufswahlkompetenz Jugendlicher mit Migrationshintergrund.

Empowerment der Zielgruppe sowie Sensibilisierung und Professionalisierung der Akteure/-innen für die Arbeit mit jugendlichen Migrant*innen konnten in diesem Projekt sinnvoll verknüpft werden. Hemmschwellen wurden abgebaut, und was noch wichtiger war: Die Akteure/-innen „entdeckten“ die Potenziale der Zielgruppe. Die konstruktive Zusammenarbeit und der gemeinsame Erfolg stärkten das Vertrauen ins Netzwerk, stabilisierten die Kooperationsbeziehungen und schufen die Voraussetzungen für weitere gemeinsame Aktivitäten.

3. Rolle, Struktur und Arbeitsweise des BQN Rostock

3.1 Verortung und Rolle von BQN in der Hansestadt Rostock und den Landkreisen

Da zum Zeitpunkt des *BQN*-Starts in Rostock bereits ein funktionierendes Integrationsnetzwerk existierte und sich im Landkreis Bad Doberan ein vergleichbares Netzwerk konstituierte, bestand der am ehesten Erfolg versprechende Ansatz darin, die bestehenden Strukturen zur Platzierung des *BQN*-Fokus¹ zu nutzen. In der bisherigen Netzwerkarbeit wurde die Übergangsproblematik noch nicht systematisch behandelt. *BQN Rostock* verstand sich daher als „Motor“ für die intensive Bearbeitung und Verankerung des Themas „Übergang Schule – Beruf“ im lokalen und regionalen Kontext.

In der Hansestadt Rostock agierte *BQN* als Subnetz des *Kommunalen Netzwerks für Migrantinnen und Migranten*, das von der *Arbeitsstelle Integrationsförderung für Migrantinnen und Migranten* koordiniert wird. Die Rolle von *BQN* bestand darin, durch die thematische Erweiterung der Netzwerkaktivitäten um die Übergangsproblematik sowie die Zusammenführung der Akteure/-innen im Übergang Schule – Beruf mit denen der Integrationsförderung die vorhandenen Strukturen und Verfahrensabläufe zu analysieren und zu **optimieren**.

Im Landkreis Bad Doberan war *BQN* im Plenum und der Arbeitsgruppe *Schule, Sprache, Beruf* des dortigen *Netzwerks für Zuwanderung und Integration* vertreten, das im August 2004 von der Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragten des Landkreises gegründet wurde. Hier hatte *BQN* die Funktion, den Erfahrungs- und Ideentransfer zwischen Rostock und Bad Doberan und damit die **Etablierung** des Doberaner Netzwerks zu unterstützen. Aus demselben Grund war die Integrations- und Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Bad Doberan sowohl in der *BQN*-Steuerungsgruppe als auch in einer thematischen Arbeitsgruppe vertreten.

Vorgesehen waren darüber hinaus die Unterstützung des **Aufbaus** eines von der Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragten geplanten Netzwerkes in Güstrow (Zusammenführung von bereits vernetzten Akteuren/-innen aus

den Bereichen Schule und Integrationsförderung mit Akteuren/-innen im Übergang Schule – Beruf) sowie die **Initiierung** von systematischer Kooperation in der Arbeit mit jugendlichen Migranten/-innen im Landkreis Nordvorpommern. Auch hier sollte die geplante Unterstützung hauptsächlich darin bestehen, im Rahmen der Netzwerktreffen (*BQN*) eine Plattform für den Informations- und Erfahrungsaustausch zur Verfügung zu stellen und individuelle Beratung nach Bedarf anzubieten.

Aufgrund der Sonderstellung Rostocks in der Region – besonders der quantitativen Bedeutung der Zielgruppe – und des dortigen Entwicklungsstandes der Integrationsarbeit² konzentrierten sich die *BQN*-Aktivitäten vorrangig auf die Hansestadt. Aber auch überregionale Projekte wie beispielsweise die Analyse und Verbesserung der Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an beruflichen Schulen waren Teil des Handlungskonzepts.

3.2 Netzwerkstruktur

Die formale Struktur des Netzwerkes bildete sich auf mehreren Ebenen ab.

In der **Netzwerksteuerungsgruppe** wurde (möglichst) durch Vertreter/-innen auf den Leitungsebenen der Partnerinstitutionen gemeinsam die strategische Ausrichtung der gemeinsamen Netzwerkarbeit bestimmt und laufend angepasst und konkretisiert. Die konkreten Arbeitsaufgaben wurden optimalerweise auf dieser Ebene formuliert und an die Arbeitsebene „delegiert“, der Erfüllungsstand bzw. die Ergebnisse wurden präsentiert und die weitere Verfahrensweise gemeinsam festgelegt.

Die Steuerungsgruppe traf sich als formales Gremium ca. halbjährlich. Da die Region relativ klein und somit (persönlich) „überschaubar“ ist – viele Akteure/-innen kennen

[1] Der Begriff „*BQN*-Fokus“ bezeichnet die Förderung der beruflichen Integration junger Migrantinnen und Migranten.

[2] Vgl. Teil II, Kap. 2.5.

sich persönlich, teilweise seit langer Zeit – fanden viele Abstimmungen zwischen den Sitzungen auch auf der non-formalen Ebene statt.

Vorbereitet wurden die Treffen der Steuerungsgruppe von einer kleinen **Kerngruppe**, die aus dem *BQN-Team*, den Mitarbeitern/-innen der *Arbeitsstelle Integrationsförderung für Migrantinnen und Migranten der Hansestadt Rostock* und *Vertreterinnen des JugendMigrations-Dienstes der AWO Rostock* bestand und eine Art „Vordenkerfunktion“ ausübte.

Auf der Arbeitsebene existierten mehrere **temporäre thematische Arbeitsgruppen** unterschiedlicher Größe, die sich jeweils nach Bedarf trafen und aufgelöst wurden, sobald die Aufgabenstellung abgearbeitet war. Ihre Teilnehmer/-innen einte das gemeinsame Interesse an der jeweiligen konkreten Aufgabenstellung. Dadurch konnten im Netzwerk Sachaufgaben sehr zielorientiert und sachlich bearbeitet werden. Gerade in den Arbeitsgruppen zeigte sich die Elastizität und Flexibilität des Netzwerkes: Auf dieser Ebene fanden neue Partnerinstitutionen leichter Zugang zum Netzwerk als auf der strategischen Ebene. Neben den Arbeitsgruppen existierten weitere Kooperationsformen: z. B. gesteuerter und ungesteuerter Informationsaustausch zwischen einzelnen Partnern/-innen oder kleineren Gruppen von Partnern/-innen, Veranstaltungen zur gegenseitigen Information und Fortbildung oder die Einrichtung von Planungsteams zur organisatorischen Vorbereitung von Veranstaltungen. Darüber hinaus wurden gemeinsame Informationsveranstaltungen für Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Eltern durchgeführt und ein Newsletter als Dokumentations-, Informations- und identitätsstiftendes Medium herausgegeben.

3.3 Funktion und Aufgaben der Koordinierungsstelle

Die Koordinierungsstelle (*BQN-Team*) bestand aus zwei Mitarbeitern und einer Mitarbeiterin (2,5 Arbeitsstellen). Das *BQN-Team* trat in allen Kooperationsformen als Impulsgeber, Exekutive der Steuerungsgruppe und Management auf. Das Team

- fungierte gleichzeitig als **Kompetenzbüro Migration und Integration**,
- zeichnete für das **Netzwerkmanagement** verantwortlich

[1] Vgl. Teil II, Kap. 3.2.



Das Team der *BQN-Koordinationsstelle* – Jamal Lagnaoui, Uta Wehebrink und Hartmut Gutsche (von links nach rechts) – bei der Präsentation des fünfssprachigen „Wegweisers Schule, Ausbildung, Studium und Beruf für Jugendliche mit Migrationshintergrund in Mecklenburg-Vorpommern“.

- und übernahm als **Servicestelle** eine Reihe von Dienstleistungen für das Netzwerk.

Kompetenzbüro Migration und Integration

Da die Übergangsproblematik im Zusammenhang mit Migranten/-innen für viele der Netzwerkpartner/-innen „Neuland“ darstellte und ihre zeitlichen und personellen Ressourcen zudem begrenzt waren, kam dem *BQN-Team* eine Art „Vordenkerrolle“ im Netzwerk zu: Das Team übernahm die Federführung bei der Erarbeitung der regionalen Situationsanalyse, wirkte als „Motor“ bei der Konzeptentwicklung und erarbeitete den fachlichen und konzeptionellen Input für die Treffen der Steuerungsgruppe und der themenbezogenen Arbeitsgruppen. So wurden beispielsweise – teilweise gemeinsam mit der *Arbeitsstelle Integrationsförderung für Migrantinnen und Migranten der Hansestadt Rostock* und dem *JugendMigrationsDienst der AWO Rostock*¹ – relevante Themen, Aufgaben und Probleme identifiziert, Strategien und Lösungsmöglichkeiten vordiskutiert und auf der Grundlage dieser Ergebnisse die Arbeitstreffen der Steuerungsgruppe und der themenbezogenen Arbeitsgruppen vorbereitet.

Darüber hinaus leistete oder vermittelte das *BQN-Team* – beispielsweise für Mitarbeiter/-innen der Arbeitsverwaltung, von Bildungsträgern oder Kammern – fachliche Beratung und Unterstützung bei Fragen und Problemen im Zusammenhang mit den Themen „Migration“, „Integration“ und „Übergangsförderung“.

Netzwerkmanagement

Im Rahmen des Netzwerkmanagements trug das BQN-Büro die Verantwortung für die gesamte Planung, Koordination und Abwicklung der Netzwerkaktivitäten in der Vorbereitungs-, Aufbau- und Durchführungsphase. Darüber hinaus war das Team für die interne und externe Kommunikation, d.h. die Moderation, die Netzwerkpflge sowie die Vertretung des Netzwerks nach außen, zuständig.

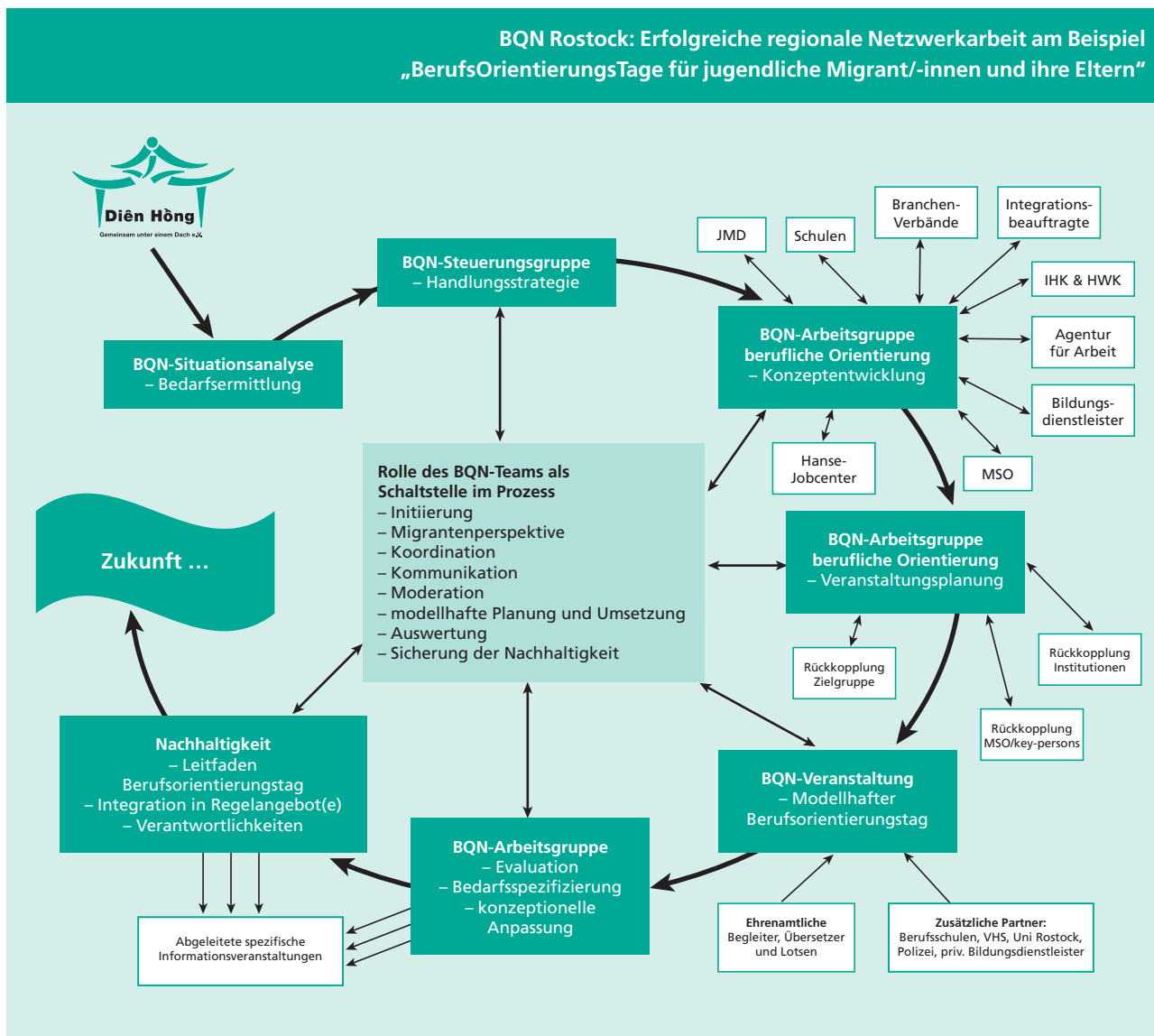
Servicestelle

Zu den für die Partnerinnen und Partner erbrachten Dienstleistungen gehörten u.a. die inhaltliche und organisatorische Planung von Veranstaltungen einschließlich des Veranstaltungsmanagements, die Organisation des

Wissens- und Informationstransfers innerhalb des Netzwerks (z.B. durch Fortbildungen) sowie die Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit (u.a. Herausgabe von Pressemitteilungen, Betreuung von Journalistinnen und Journalisten bei Veranstaltungen, Herausgabe eines Newsletters).

3.4 Berufsorientierung für Migranten/-innen – ein praktisches Beispiel für die Arbeitsweise des BQN Rostock

Die Konzeption eines **Berufsorientierungstages für Migranten/-innen** geht auf die in der Situationsanalyse getroffene Feststellung zurück, dass Migranten/-innen durch die entsprechenden Regelangebote der beruflichen



Diên Hồng e.V./BQN Rostock, 2006

Orientierung und Bildung nicht zufrieden stellend erreicht werden.

Nach der Festlegung der Handlungsstrategie durch die Netzwerksteuerungsgruppe entwickelte eine Arbeitsgruppe, zusammengesetzt aus Mitarbeitern/-innen aus Beratungsdiensten und Ausbildungseinrichtungen, Kammern, Branchenverbänden, Schulen, Migrantenorganisationen, Bildungsdienstleister sowie Akteuren/-innen der Integrationsarbeit gemeinsam eine Veranstaltungsreihe zur Verbesserung der Berufswahlkompetenz Jugendlicher mit Migrationshintergrund.

Inhalte, Durchführungskonzept und Werbestrategie orientierten sich am Bedarf der Zielgruppe, der zuvor im Rahmen der Arbeitsgruppe gemeinsam analysiert worden war. Wichtigstes „Produkt“ der gemeinsamen Arbeit war ein *Berufsorientierungstag für Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Eltern (BOT)*, der bisher zweimal in Rostock stattfand. Die Veranstaltung wurde in Form einer Messe organisiert, auf der sich Ausbildungseinrichtungen, Regeldienste, Kammern, Beratungsfach-

dienste für Zugewanderte u. a. präsentierten. Begleitend und bei Bedarf mehrsprachig wurden Workshops und Einzelberatungen zu unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten durchgeführt. Vertreter/-innen der Migrantenorganisationen, key persons und Fachkräfte mit Migrationshintergrund traten als „Lotsen“ auf und offerierten, mehrheitlich ehrenamtlich, individuelle Beratung, Übersetzungshilfe und fachliche Begleitung. Durch schriftliche und mündliche Befragungen der Zielgruppe und der Akteure/-innen im Rahmen der Veranstaltung wurden Themen ermittelt, die auf Anschlussveranstaltungen vertieft wurden. Das Konzept wurde inzwischen von anderen Veranstaltern/-innen in der Region übernommen und in Regelangebote integriert. Konkrete Nachfrage besteht darüber hinaus auch für andere Zielgruppen der Benachteiligtenförderung.

Die Grafik auf der vorigen Seite bildet alle Etappen des Arbeitsprozesses von der Situationsanalyse bis zur nachhaltigen Verankerung ab und spiegelt gleichzeitig den interkulturellen Partizipationsansatz des Netzwerks wider¹.



Viele Gespräche entwickelten sich beim ersten „BerufsOrientierungstag für Jugendliche Migrantinnen und Migranten und ihre Eltern“ im Rostocker Waldemarhof im Jahre 2005 zwischen den Gästen, Veranstaltungslotsen und den Beratenden.

[1] Vgl. Kapitel 6

4. Migranten/-innen im BQN Rostock: Brücke zwischen Institutionen und Communities

Migranten/-innen wurden von Anfang an in unterschiedlicher Form (aktive Mitarbeit der MSO und fachkompetenter Einzelpersonen in Steuerungs- und Arbeitsgruppen, Rückkopplung von Ergebnissen an Eltern und Jugendliche, schriftliche und mündliche Befragungen) konsequent in den gesamten Prozess von der Situationsanalyse über die konzeptionelle Planung und Durchführung bis hin zur Evaluation der erarbeiteten Lösungsansätze eingebunden. Ziel war es, die unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen auf möglichst vielfältige Weise zu ermitteln und zu nutzen, um zielgruppengerechte und nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

Die Beteiligung von Migrantenorganisationen an Entscheidungen und Aktivitäten, die ihre Interessen und Belange berühren, ist seit langem Bestandteil der politischen Kultur in Rostock. Trotzdem bedeutete die **konsequente strategische und operative Einbindung der Zielgruppe in jeden einzelnen Arbeitsschritt** auch für die integrationspolitische Arbeit in der Hansestadt eine Weiterentwicklung. Im Gegensatz zu *BQN*-Regionen in den alten Ländern, wo aus einer Fülle von Migrantenorganisationen erst mühselig diejenigen herausgefiltert werden mussten, die sich im Sinne der Zielstellung für eine Zusammenarbeit eigneten, warf die Auswahl in Rostock keine größeren Probleme auf: Die Vereinslandschaft war überschaubar, die meisten MSO auch im wörtlichen Sinne unter einem Dach angesiedelt¹ und dem Projektträger durch langjährige Zusammenarbeit bekannt und verbunden. **Die vorrangigen Auswahlkriterien, die an die Organisationen angelegt wurden, bestanden in ihrer Repräsentativität und Professionalität:** Wurden sie von „ihrer“ *community* oder Religionsgemeinschaft als Interessenvertretung akzeptiert? Waren sie geeignet, die Perspektive einer der für *BQN* relevanten Zielgruppe zu vertreten? Brachten sie die notwendigen Potenziale zur Wahrnehmung einer Brückenfunktion zwischen den Mitgliedern ihrer *community* und den Akteuren/-innen der Übergangsförderung mit? Positiv beantwortet werden konnten diese Fragen für den *Ausländerbeirat der Hansestadt Rostock*, der die MSO in der Netzwerksteuerungsgruppe repräsentierte, sowie die *Afrikanische Bürgerinitiative e.V.*, die *Freunde der russischen Sprache e.V.*, den *Islami-*

schen Bund in Rostock e.V. und die *Jüdische Gemeinde Rostock e.V.* Die anderen Organisationen wurden punktuell (z. B. in die Durchführung von Veranstaltungen) eingebunden und regelmäßig durch den *ABRO* über die Arbeit des *BQN Rostock* informiert.

Da die Vertretungsstrukturen in Rostock und erst recht in den Landkreisen jedoch noch nicht vollständig repräsentativ ausgebildet sind, wurden auch fachkompetente Privatpersonen, die über weitreichende soziale Netzwerke, Ansehen und Einfluss in den *communities* oder Teilen der *communities* verfügen (so genannte *key persons*), in die Netzwerkarbeit einbezogen.

Das Engagement in den einzelnen MSO wurde in hohem Maße durch ehrenamtliche Arbeit bestimmt. In einigen *BQN* bestand darin ein großes Problem, da die Personen, die die Organisationen im *BQN* vertraten, zu den regulären Arbeitszeiten weder erreichbar waren noch an Sitzungen und Treffen teilnehmen konnten. Dass die kontinuierliche Einbindung von MSO-Vertretern/-innen in Rostock relativ problemlos gelingen konnte, ist zum Teil mit der langjährigen Kenntnis der Hauptakteure/-innen, der Arbeitsorganisation und der Entscheidungsstrukturen in den Vereinen zu begründen: Man kannte den/die richtigen Ansprechpartner/-in, wusste, wann und wo er oder sie erreichbar waren und konnte – bedingt durch die kurzen Wege – unkompliziert und unmittelbar Absprachen treffen. Hinzu kam, dass einige MSO-Vertreter/-innen arbeitslos waren und aus diesem Grund ihr Ehrenamt quasi hauptberuflich ausübten, wodurch eine kontinuierliche Mitarbeit im Netzwerk gewährleistet war.

Das Engagement der MSO-Vertreter/-innen in der Steuerungsgruppe und den Arbeitsgruppen wurde überaus positiv bewertet. Sie vertraten ihr Anliegen kompetent, sachlich und vorausschauend und beeindruckten dadurch die anderen Akteure/-innen, die ihre Mitwirkung sehr schnell als **Bereicherung** erlebten. Ohnehin war der

[1] Die meisten Migrantenvereine haben ihren Sitz im Interkulturellen Zentrum (IKZ) des Waldemarhofs in Rostock.

paternalistische Ansatz der „Integration für Migranten/-innen“ eher bei den Akteuren/-innen der Migrations- und Integrationsarbeit verankert als bei den Akteuren/-innen aus Übergangsförderung und Wirtschaft. Deren anfängliche Zurückhaltung resultierte weniger aus Vorurteilen oder Ressentiments als aus Fremdheitsgefühlen auf Grund der bisher kaum vorhandenen Berührungspunkte. Es entstanden Arbeitskontakte, die auch über das Projektende hinaus wirken und weiterhin von beiden Seiten genutzt werden.

Neben den Migrant*innenorganisationen, Religionsgemeinschaften und *key persons* wurden auch **Jugendliche und Eltern** über mündliche und schriftliche Befragungen oder Diskussionsrunden in den Prozess der Bedarfs- und Problemanalyse und die Evaluation von Ergebnissen konsequent eingebunden. Das Konzept des Berufsorientierungstages für Migranten/-innen wurde beispielsweise in einer Integrationsklasse und einer Gruppe von Eltern vorgestellt, diskutiert und dem auf diese Weise ermittelten Bedarf entsprechend angepasst.

Die auf mehreren Ebenen sicher gestellte Partizipation von Migranten/-innen an Zielbildungs-, Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen führte durch die **stärkere Fokussierung der Zielgruppenperspektive** insgesamt zu einer spürbaren Qualitätsverbesserung der gemeinsam konzipierten Maßnahmen und Aktivitäten.

5. Ergebnisse, Stärken und Schwächen der Netzwerkarbeit

5.1 Zusammenführung der Arbeitsfelder Integrations- und Übergangsförderung

BQN ist es gelungen, das Thema „Verbesserung der Ausbildungssituation Jugendlicher mit Migrationshintergrund“ sowohl auf lokaler/regionaler als auch auf Landesebene nachhaltig zu verankern.

Die besondere Leistung des Netzwerks bestand dabei in einer **Erweiterung des regionalen integrationspolitischen Fokus und der Weiterentwicklung vorhandener Arbeitsfelder in zwei Richtungen:**

1. Auf der einen Seite wurde das Thema „Übergang Schule – Beruf“ nachhaltig in der institutionellen Arbeit und den integrationspolitischen Aktivitäten und Strukturen der Region verankert.
2. Zum anderen wurde im Bereich der Übergangsförderung eine stärkere Fokussierung auf Jugendliche mit Migrationshintergrund erreicht.

Die produktive Zusammenführung der beiden genannten Arbeitsfelder gelang vor allem projektbezogen, d. h. auf der operativen Ebene (Arbeitsgruppen) besser als auf der strategischen Ebene (Netzwerksteuerung), und konnte in der Hansestadt Rostock weiter entwickelt werden als im Umland. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass der von der Programmebene vorgegebene *Top-Down-Ansatz* unter Berücksichtigung der integrationspolitischen Rahmenbedingungen in der Region nicht realisierbar war. Als sinnvoll, um die gesteckten Ziele zu erreichen – aber eben auch als entsprechend zeitaufwändig und innerhalb der kurzen *BQN*-Laufzeit nur ansatzweise zu realisieren – erwies sich die Verknüpfung von *Top-Down*- und *Bottom-Up*-Strategien.

Das Problem auf der strategischen/Steuerungsebene bestand vor allem darin, dass die Leitungsebenen der großen Institutionen zwar formales Interesse an einem Engagement im Netzwerk bekundeten, in der Realität jedoch häufig die strategische Mitarbeit an die operative Ebene delegierten. Dies bedeutete, dass die Aufgaben der

Netzwerksteuerung teilweise durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrgenommen wurden, die über keine ausreichende Entscheidungskompetenz verfügten. Besonders die Leitungsebene der *Agentur für Arbeit* war auf diese Weise nicht vertreten, ein Problem, mit dem bundesweit alle *BQN* auf die eine oder andere Weise konfrontiert waren und das eher grundsätzlicher als regionalspezifischer Natur zu sein scheint.¹

Die Überschneidungen auf der strategischen und operativen Ebene hatten aber auch positive Konsequenzen, nämlich in der Form, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf der Arbeitsebene sehr engagierten und – gezwungenermaßen, weil dorthin delegiert – auch Steuerungsaufgaben wahrzunehmen hatten, sich in ihrer Institution erfolgreich für die *BQN*-Ziele einsetzten.

5.1.1 Lokales Übergangsmanagement für Migranten/-innen in Rostock

Aus der systematischen Zusammenführung von Institutionen im Übergang Schule – Beruf, wirtschaftsnahen Institutionen, kompetenten Akteuren/-innen mit Migrationshintergrund (*ABRO*, *MSO*, Religionsgemeinschaften, *key persons* u. a.) und aus der Migrationsarbeit entstand mit praktischer und politischer Unterstützung der Kommune ein lokales Übergangsmanagement Schule – Beruf für Jugendliche mit Migrationshintergrund, das in reduzierter Form auch über das Projektende hinaus Bestand haben wird².

Die strategische Koordination übernahm – im Rahmen der Gesamtkoordination für das *Kommunale Netzwerk für Migrantinnen und Migranten der Hansestadt Rostock* – nach dem Auslaufen der *BQN*-Förderung die *Arbeitsstelle Integrationsförderung für Migrantinnen und Mi-*

[1] Siehe dazu: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): *Schriftenreihe zum Programm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderungsbedarf, Band II*, Bonn/Berlin 2006.

[2] Vgl. Teil II, Kap. 1.

granten in enger Abstimmung mit dem *Hanse-Jobcenter* und dem *JugendMigrationsDienst der AWO Rostock*. Sie

- ermittelt gemeinsam mit den Partnern/-innen Chancen und Hemmnisse von Migrant*innen im Übergangssystem und definiert den Handlungsbedarf,
- führt die zur Problemlösung notwendigen Akteure/-innen zusammen,
- unterstützt Akteure/-innen bei der Kooperation (z. B. bei der Abstimmung von Verfahrensabläufen),
- berät Träger unter dem Aspekt der Bedarfsorientierung bei der Konzeption neuer Projekte und steuert die inhaltliche Abstimmung der Träger untereinander bei Antragstellungen,
- informiert und berät Akteure/-innen zu den Themen „Zuwanderung“ und „Integration“ und
- trägt Probleme sowie transferfähige Ergebnisse auf die politische Ebene (vorrangig Kommunal- und Landespolitik).

Integraler Bestandteil des Übergangsmanagement ist eine kohärente und individuelle Integrationsbegleitung im Übergang Schule – Beruf. Als operative „Schaltstelle“ fungiert der lokale Jugendmigrationsdienst. Durch die Übergangswohnheime und die Ausländerbehörde (ggf. auch durch andere erstberatende Einrichtungen) werden Jugendliche zeitnah zur Einreise an den Jugendmigrationsdienst verwiesen, dessen Mitarbeiter/-innen dann als Fallmanager/-innen den Integrationsprozess begleiten, indem sie die einzelnen „Integrationsetappen“ strukturell und individuell koordinieren. Bereits länger hier lebende jugendliche Zugewanderte werden über die systematische Einbindung der allgemein bildenden Schulen erreicht.¹ Die für die Zielgruppe relevanten Beratungs- und Qualifizierungsangebote wurden und werden aufeinander abgestimmt. Zwischen Institutionen, die grundsätzlich in den beruflichen Integrationsprozess einbezogen sind (z. B. allgemein bildende und Berufsschulen, das *Hanse-Jobcenter*, Sprachkursträger, die *Agentur für Arbeit*, Migrant*innenorganisationen) und dem *JMD* wurden die Zuständigkeiten verbindlich festgelegt und operative Verfahrensabläufe vereinbart, die die praktische Zusammenarbeit regeln. Weitere Einrichtungen wie Kammern, Bildungsträger, Anbieter von Projekten zur beruflichen Frühorientierung u. a. sowie Ausbildungsbetriebe (diese

[1] Die Kooperationsbeziehungen zwischen *JMD* und allgemein bildenden Schulen existierten bereits vor *BQN*-Beginn.

[2] Diese Unterstützungsleistungen existierten bei *BQN*-Beginn bereits.

über Kammern und Branchenverbände) werden durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit über die Rolle des *JMD* in der kommunalen Übergangsstruktur informiert und zur Kooperation angehalten.

Der *JMD* arbeitet mit allen relevanten Akteur*innen und Akteuren zusammen, bezieht die Eltern in die Integrationsbegleitung ein und bietet neben Einzel- und Gruppenberatungen auch Informationsveranstaltungen zur beruflichen Orientierung, Bewerbungstrainings und andere Lehrgänge zur Förderung der beruflichen Integration von Migrant*innen an.

Neben der Realisierung der individuellen Übergänge durch die Integrationsbegleitung des *JMD* umfasst das Rostocker Übergangsmanagement derzeit folgende Hilfestellungen für Jugendliche mit Migrationshintergrund:

Unterstützung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an allgemein bildenden Schulen²

- Schüler/-innen, die nicht über die für den Unterricht notwendigen Deutschkenntnisse verfügen, erhalten eine besondere schulische Förderung in Form von begleitender Förderung oder Intensivförderung (Integrationsklassen).
- Bei Bedarf bzw. auf Wunsch von Schüler*innen oder ihrer Eltern kann der *JMD* in Einschulungs- und Schullaufbahngespräche einbezogen werden.
- An Schwerpunktschulen mit vergleichsweise hohem Migrant*innenanteil bietet der *JMD* regelmäßige Beratungen an.
- Schüler/-innen in den Abgangsklassen, die gefährdet sind, ohne Schulabschluss bzw. ohne Ausbildungsplatz die Schule zu verlassen, werden von den Schulen in der Regel nach Beginn des zweiten Halbjahres dem *JMD* gemeldet, so dass rechtzeitig entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden können.

Unterstützung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der beruflichen Orientierung

- Auf Informationsveranstaltungen und Aktionstagen zur beruflichen Orientierung werden seit *BQN* sowohl der Bedarf als auch die Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verstärkt berücksichtigt. Der in der *BQN*-Laufzeit konzipierte und erprobte *Berufsorientierungstag für Migrant*innen und Migrant*innen* wurde in die *Aktionstage der beruflichen Orientierung* des Vereins *Lunte e.V.* integriert.

- Verschiedene Rostocker Bildungsträger führen bei Bedarf spezifische Veranstaltungen für junge Migranten/-innen durch (z. B. Exkursionen ins *Berufsinformationszentrum (BIZ)* der *Agentur für Arbeit*, Informationsveranstaltungen in Kooperation mit Ausbildungsbetrieben u. a.).

Unterstützung von „Seiteneinsteiger/-innen“ beim Erwerb der Zugangsvoraussetzungen für die BvB bzw. die Berufsausbildung

- Das *Hanse-Jobcenter Rostock* nutzt die Trainingsmaßnahmen nach § 16 SGB II in Verbindung mit 48 SGB III, um Jugendliche bzw. junge Erwachsene mit Migrationshintergrund ohne ausreichende Deutschkenntnisse auf die Anforderungen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen oder einer Berufsausbildung vorzubereiten. Die Maßnahmen gliedern sich in Betriebspraktika und berufsbezogenen Deutschunterricht. Die Planung erfolgt in Abstimmung mit der *Arbeitsstelle Integrationsförderung für Migrantinnen und Migranten* und dem *JMD*.

Auch die in der *BQN*-Laufzeit begonnene Sensibilisierung und Professionalisierung von Akteuren/-innen im Übergangssystem für die Arbeit mit jungen Migranten/-innen wird im Rahmen unterschiedlicher Förderprogramme und Projekte fortgesetzt. Vorrangig werden Fortbildungen für Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen durchgeführt. Die Professionalisierung der Akteure/-innen, die in anderen Institutionen des Übergangssystems tätig sind, erfolgt derzeit eher durch „learning by doing“ als durch gezielte Fortbildungen, d. h. durch interkulturelle Kooperationsbeziehungen im Rahmen von Projekten. Im Rahmen neu beantragter Projekte sind jedoch auch wieder Seminare und Trainings geplant.

Ebenfalls im Blick bleibt nach wie vor die Akquise von Ausbildungsplätzen in Betrieben, die von Inhabern/-innen mit Migrationshintergrund geführt werden. Die Unternehmer/-innen wurden im Rahmen des *BQN*-Projekts zu ihrem Ausbildungsinteresse und ihrem Informationsbedarf zu Voraussetzungen, Besonderheiten, Vorteilen etc. als Ausbildungsbetrieb befragt. Die Kontakte und Ergebnisse dieser Befragung wurden der *IHK zu Rostock* für eine gezielte Informations- und Akquisearbeit in den Unternehmen zur Verfügung gestellt.

Im *Beratungsnetzwerk Region Mittleres Mecklenburg*, einem Projekt der *EQUAL*-Entwicklungspartnerschaft *PRO QUALIFIZIERUNG*¹, werden zielgruppengerechte Beratungs- und Qualifizierungsangebote zur Stabilisierung von Betrieben, die von Personen mit Migrationshinter-

grund geführt werden, entwickelt. Auch diese Maßnahme unterstützt – langfristig gesehen – die Schaffung von Ausbildungsplätzen.

Der wesentliche Beitrag von *BQN* hinsichtlich der nachhaltigen Verankerung des lokalen Übergangsmanagement bestand vor allem in der Zusammenführung der notwendigen Akteure/-innen, dem Einbringen innovativer Ideen und Impulse – auch aus dem bundesweiten Netzwerk von *BQN* – sowie der Intensität, in der das Thema bearbeitet werden konnte:

„Für Rostock ist das *BQN* ein großer Gewinn. Wenn es nicht gekommen wäre, hätten wir es erfinden müssen. (...) *BQN* hat das Thema berufliche Integration in seiner ganzen Komplexität aufgegriffen. Das kann mit Blick auf diese Stadt sonst niemand leisten, also Behörden, Kammern, Berufsschulen, Bildungsträger zusammenzuführen. Durch *BQN* hat man sich dem Thema intensiver gestellt. Aus dem Nebeneinander von Institutionen sind vernetzte Strukturen entstanden. Ohne diesen Schub von *BQN* hätte sich das nicht in dieser Qualität entwickelt.“²

5.1.2 Ergebnistransfer und Mainstreaming in die Landespolitik

a) Konzeption zur Förderung von Migranten/-innen in Mecklenburg-Vorpommern

Aufgrund der zeitlichen Parallelität der *BQN*-Laufzeit und der Entwicklung eines Landesintegrationskonzeptes durch das Referat *Zuwanderung und Integration* im *Ministerium für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern* bestand die einzigartige Gelegenheit, im Netzwerk erarbeitete Lösungsansätze auf die Landesebene zu transferieren. Vor allem die guten Kontakte des *IFDM*³ (beim selben Träger *Diên Hông*) zum Sozialministerium ermöglichten dem Rostocker *BQN*, sich sowohl im Rahmen der ministeriellen Expertenanhörungen als auch in Form schriftlicher Beiträge und Stellungnahmen Einbindung in den Gestaltungsprozess einzubringen.

[1] Das Projekt wurde während der *BQN*-Laufzeit vom Verein *Diên Hông* akquiriert, um die im Rahmen von *BQN* begonnenen Aktivitäten im Bereich der ethnischen Ökonomie zu intensivieren und zu erweitern.

[2] Dr. Wolfgang Richter, Integrationsbeauftragter der Hansestadt Rostock, am 9. März 2006 auf dem Lokaltermin der Initiativstelle zur beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (*IBQM*).

[3] *IntegrationsFachDienst Migration: s. Kapitel 2.5 unter Diên Hông e.V.*

Wünschenswert wäre gewesen, den Gesamtansatz der „doppelten Erweiterung“ als Referenzmodell in das Landesintegrationskonzept zu transferieren und damit die Grundlage für ein landesweites *Mainstreaming* zu schaffen. Dies war jedoch am Ende aus zeitlichen und abstimmungstechnischen Gründen nicht möglich. Eingebracht werden konnten jedoch wesentliche Aspekte des *BQN*-Ansatzes wie z. B. eine auf die Potenziale von Migrantinnen und Migranten hin orientierte Handlungsperspektive, die stärkere Berücksichtigung der Zielgruppe in Förderprogrammen und Übergangsstrukturen, die Vernetzung von Akteuren/-innen aus der Migrations- und Integrationsarbeit mit Akteuren/-innen aus der Übergangsförderung oder die grundsätzliche Einbeziehung von

- die „Belebung“ des im Schulgesetz Mecklenburg-Vorpommerns verankerten Berufsvorbereitungsjahres für Aussiedler/-innen sowie die stärkere Verzahnung der Sprachförderung mit Förderinstrumenten des SGB II und III, um Lücken in der Berufsvorbereitung von Migranten/-innen zu schließen,
- die stärkere Berücksichtigung von Betrieben, die von Inhabern/-innen mit Migrationshintergrund geführt werden, bei der Akquise von Ausbildungsplätzen einschließlich der Stärkung der ausbildungsrelevanten Kenntnisse und Kompetenzen dieser Zielgruppe,
- und die Entwicklung und den Einsatz migrationssensibler Einstellungstests und Kompetenzfeststellungsverfahren.

b) Bestimmungen zur Eingliederung und zum Schulbesuch von Schülern/-innen nicht deutscher Herkunftssprache in Schulen Mecklenburg-Vorpommerns

Im Jahre 2006 wurde die Eingliederung von Migrantenkindern an den Schulen Mecklenburg-Vorpommerns neu geregelt.

Da nach der bis Ende des Schuljahres 2005/2006 geltenden Verwaltungsvorschrift sprachliche Integrationsmaßnahmen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf die allgemein bildenden Schulen beschränkt waren, hatten Akteure/-innen der Migrations- und Integrationsarbeit im Land immer wieder gefordert, in der Neuregelung auch die Berufsschulen in die Pflicht zu nehmen. Lange Zeit sahen jedoch weder Schulleitungen noch Kultusministerium hier einen spezifischen Bedarf. Zum einen existierten kaum Daten und Informationen zur Anzahl, Struktur und Lernsituation von Migranten/-innen an beruflichen Schulen, die einen Bedarf hätten belegen können, zum anderen bestand bei den Verantwortlichen allgemeiner Konsens darüber, dass der Prozess des Erlernens der Zweitsprache Deutsch zum Zeitpunkt der Aufnahme einer Berufsausbildung weitgehend abgeschlossen sein soll.

Durch eine im Auftrag des *BQN Rostock* von der Universität Rostock¹ erstellte Studie wurde erstmals der Förderbedarf an den beruflichen Schulen in der Region belegt und die Forderung, dass Fördermaßnahmen in der Zweitsprache Deutsch nicht an der Schwelle zur Berufsausbildung enden dürften, untermauert. Dadurch konnte *BQN* erfolgreich die Position der Akteure/-innen stärken, die in die neu geregelten Eingliederungsbestimmungen für Schüler/-innen mit Migrationshintergrund auch die beruflichen Schulen einbinden wollten: In den seit August 2006 gültigen *Bestimmungen zur Eingliederung von Kindern und*

BQN-Mitarbeiter Jamal Lagnaoui präsentiert die Rostocker BQN-Arbeit auf einer Tagung zur Integration von Vietnamesen/-innen in Sachsen-Anhalt in November 2006.

MSO in diese Netzwerke. Darüber hinaus fanden vor allem Ergebnisse, Erfahrungen und Hinweise aus der konkreten praktischen Arbeit des *BQN* Eingang in die Landeskonzeption, u. a.:

- die Empfehlung regionaler Netzwerke als Koordinations- und Handlungsstruktur,

[1] Dr. Gudrun Heinrich unter Mitarbeit von Matthias Wyssuwa: *Jugendliche mit Migrationshintergrund an den beruflichen Schulen im Bezirk der Agentur für Arbeit Rostock. Informationen und Materialien für berufliche Schulen*, August 2006. Die Studie wurde im Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften der Universität Rostock erarbeitet und wird unter www.dienhong.de als Download angeboten.

*Jugendlichen nichtdeutscher Herkunftssprache an den Schulen Mecklenburg-Vorpommerns*¹ wird erstmals ausdrücklich die Verantwortung für die Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Berufsausbildung den beruflichen Schulen übertragen. Insofern stellt die Neuregelung eine deutliche qualitative Verbesserung gegenüber der alten Verwaltungsvorschrift dar. Leider fehlen jedoch im Unterschied zur Regelung in den allgemein bildenden Schulen Vorgaben zur konkreten Ausgestaltung, so dass vieles vorläufig dem guten Willen der einzelnen Schulen überlassen bleibt.

Der integrations- und bildungspolitische Handlungsbedarf hinsichtlich der Eingliederung von Jugendlichen nichtdeutscher Herkunftssprache in den beruflichen Schulen Mecklenburg-Vorpommerns besteht in den nächsten Jahren vor allem darin, konsequent die praktische Umsetzung der neuen Verwaltungsvorschrift einzufordern und die Aufgaben der Berufsschulen in der Förderung von Deutsch als Zweitsprache genauer zu definieren. In diesen Prozess hat sich das *BQN Rostock* im Rahmen einer einjährigen Transferphase gezielt eingebracht: Die Studie der Universität Rostock, die neben den Ergebnissen der empirischen Untersuchung auch Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der schulischen Integration von jugendlichen Migrantinnen und Migranten enthält, wurde mit persönlicher Unterstützung des *Ministers für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern* allen beruflichen Schulen des Landes zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurden in Zusammenarbeit mit der Universität Rostock Fortbildungsseminare für Berufsschullehrer/-innen durchgeführt, die dabei unterstützt wurden, an ihren Schulen die Aufgabe von Integrationsbeauftragten² wahrzunehmen. Weniger erfolgreich setzte sich *BQN* für eine dauerhafte Verankerung dieses Konzepts im Fortbildungsprogramm des *Landesinstituts für Schule und Ausbildung (L.I.S.A.)* ein. Dieser für das *Mainstreaming* wichtige Schritt wird mehr Zeit in Anspruch nehmen.

5.1.3 Entstehung einer migrationssensiblen Aufmerksamkeitskultur in den Institutionen

Die intensive Arbeit an zielgruppenspezifischen Problemlösungsansätzen in einem interkulturellen Netzwerk hat Migranten/-innen nachhaltig und positiv ins institutionelle Bewusstsein gerückt. Diese positive Entwicklung lässt sich beispielhaft am Engagement der *IHK zu Rostock* und des *Hanse-Jobcenters (HJC)* in Rostock belegen.

Bei der Ausbildungsplatzakquise durch die Kammern und die *Agentur für Arbeit* wurden Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund bisher kaum erreicht. Inzwischen hat die *IHK zu Rostock* die Stärkung der ethnischen

Ökonomie mittelfristig als gemeinsame Zukunftsaufgabe erkannt und definiert. In Zusammenarbeit mit örtlichen Migrantenorganisationen und Bildungsdienstleistern fördert sie die Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsbefähigung von Betriebsinhabern/-innen mit Migrationshintergrund und unterstützt das *Beratungsnetzwerk Region Mittleres Mecklenburg* der *EQUAL-Entwicklungspartnerschaft PRO QUALIFIZIERUNG* bei der Entwicklung zielgruppengerechter Beratungs- und Qualifizierungsangebote zur Stabilisierung dieser Betriebe.

Der Großteil der von Arbeitsverwaltung und Sozialämtern betreuten Bedarfsgemeinschaften mit Migrationshintergrund wurde nach der Arbeitsmarktreform der Zuständigkeit der ARGen unterstellt. Aufgrund des vergleichsweise hohen Anteils von Migranten/-innen an der Gesamtkundschaft³ und der Vorgabe, die zur Eingliederung von Jugendlichen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt notwendigen Strategien und Maßnahmen an ihrem individuellen und zielgruppenspezifischen Bedarf auszurichten⁴, befasste sich das *Hanse-Jobcenter Rostock* (Bereich U 25) bereits frühzeitig mit der Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Die Bereichsleiterin U 25 repräsentierte das *HJC* in der *BQN-Steuerungsgruppe*, ihre Mitarbeiterin für Maßnahmenplanung engagierte sich in der *AG Konzeption und Implementierung zusätzlicher berufsvorbereitender Förderinstrumente für Jugendliche mit Migrationshintergrund*. Um die Zielgruppe der Migranten/-innen in ihrer Arbeit besser berücksichtigen zu können, griff das *HJC* in zweifacher Hinsicht auf die *BQN-Ressourcen* zurück:

- Man nutzte die Mitarbeit in den Steuerungs- und Arbeitsgruppen des Netzwerks zur eigenen Professionalisierung,
- nahm Dienstleistungen des Netzwerks wie z. B. interkulturelle Fortbildungen und Trainings zur Professionalisierung der Mitarbeiter/-innen in Anspruch

[1] www.kultus-mv.de

[2] *Derzeit in einer Art freiwilligem und selbst gewähltem Ehrenamt. Die Funktion ist an beruflichen Schulen noch nicht eingerichtet.*

[3] *Nach Auskunft von Claudia Beimele, Bildungsplanerin im Hanse-Jobcenter (HJC) U 25 in Rostock, am 9. März 2006 beim Lokaltermin der IBQM in Rostock wurden zu diesem Zeitpunkt im HJC etwa 2.000 Jugendliche betreut, darunter ca. 80–100 Ausländer/-innen und eine unbekannte, weil nicht gesondert erfasste, Anzahl von Spätaussiedler/-innen und Eingebürgerten.*

[4] *Bundesagentur für Arbeit: Wege in Arbeit und Beruf. 8-Punkte-Plan. Angebote für junge Menschen.*

- und nutzte zur Erfüllung eigener Aufgaben wie z.B. der individuellen Beratung oder der Erstellung von Eingliederungsplänen für Migrant*innen, der Durchführung der Jugendkonferenzen sowie der konzeptionellen Gestaltung von Bildungsmaßnahmen die fachliche Unterstützung des Netzwerks und die im Rahmen des Netzwerks entstandenen Kontakte.

Sowohl die Aufgabe, die Zielgruppe im Rahmen des institutionellen Auftrags besser zu berücksichtigen als auch den Ansatz, zur Erarbeitung zielgruppengerechter Lösungen die vorhandenen Ressourcen zu bündeln und dazu auf die im *Beruflichen QualifizierungsNetzwerk* entstandenen Kontakte und Strukturen zurückzugreifen, hat sich das HJC über die BQN-Laufzeit hinaus dauerhaft zu eigen gemacht.

Dass berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, die auch Migrant*innen und Migrant*innen einen erfolgreichen Abschluss ermöglichen, anders konzipiert sein müssen als bisher, haben auch die im BQN vertretenen Bildungsträger erkannt. Über die zur Erfüllung dieser Vorgabe notwendige Ausgestaltung konnte jedoch kein Konsens erzielt werden. Hier lagen die Vorstellungen der Bildungsdienstleister und der Akteure/-innen aus der Migrations- und Integrationsarbeit bisher zu weit auseinander.

Alle im BQN Rostock repräsentierten Akteure/-innen erweiterten ihre Partnerperspektive insofern, dass sie die vertretenen Migrant*inselfstorganisationen und *key persons* als gleichberechtigte Partner/-innen akzeptierten und ihren Beitrag als Bereicherung betrachteten. Auf die spezifischen Ressourcen der Akteure/-innen mit Migrationshintergrund (Professionalität, eigener Migrationshintergrund, Brückenfunktion, Repräsentanz der Perspektive der Zielgruppe, Mehrsprachigkeit, Kenntnis unterschiedlicher Bildungssysteme u. a.) greifen viele Partner/-innen auch jetzt noch zurück.

5.1.4 Kompetenzentwicklung in den Migrant*inselfstorganisationen

Obwohl sie sich des Stellenwerts beruflicher Bildung im Integrationsprozess durchaus bewusst waren, galt das Thema „Berufliche Integration“ den Rostocker MSO lange Zeit als zu kompliziert, zu unzugänglich und zu unpolitisch, um hier einen Arbeitsschwerpunkt zu setzen. Zu den positiven und bleibenden Effekten der BQN-Arbeit gehört aus diesem Grund zweifellos auch die Professionalisierung der Netzwerkpartner/-innen mit Migrationshintergrund im Handlungsfeld bezogen auf

- ihre Kenntnisse im Fachgebiet „Berufliche Bildung“, insbesondere „Übergang Schule – Beruf“,

- ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zum Vergleich unterschiedlicher Bildungssysteme und Lernkulturen als Voraussetzung zur Wahrnehmung der Zielgruppenperspektive im Netzwerk,
- ihre Kompetenzen zur Vermittlung fachlicher Inhalte und Systemverständnis an die Mitglieder ihrer *Community*, speziell Jugendliche und Eltern,
- ihre interkulturelle Kompetenz im Hinblick auf eine Kommunikation mit Partnern/-innen unterschiedlichster kultureller Prägung
- und ihre kommunikativen, konzeptionellen, strategischen und organisatorischen Fähigkeiten.



Der Vorsitzende der Rostocker Ausländerbeirats (ABRO), Dr. Maher Fakhouri, leitet eine Zusammenkunft der BQN-Arbeitsgruppe „Berufliche Orientierung“, rechts im Bild Francisco Mucauque aus Güstrow.

Diese Professionalisierung stellte die Voraussetzung für die nachhaltige Verankerung des Themas „Übergang Schule – Beruf“ dar, denn erst mit zunehmender Professionalität und – damit einhergehend – zunehmendem Einfluss im Netzwerk erschlossen sich den MSO-Vertretern/-innen ihre fachlichen und politischen Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsfeld.

Die kritische Betrachtung der Ergebnisse auf der strategischen Ebene macht deutlich, wie nah strategische und operative Ebene in der praktischen Arbeit – auch personell – beieinander lagen und liegen. Einerseits dynamisierten sich einzelne Prozesse dadurch, andererseits waren dem institutionellen Transfer von vornherein bestimmte Grenzen gesetzt.

5.2 Weitere Ergebnisse und Produkte

Aufbau regionaler Netzwerke

Der Aufbau eines spezifischen regionalen Netzwerks im Übergang Schule – Beruf gelang letztendlich nur in Rostock. Hier konnten die vorhandenen Strukturen durch die Zusammenführung der Arbeitsfelder „Übergangsförderung“ und „Migrations- bzw. Integrationsarbeit“ wie vorgesehen optimiert werden. Zu den zentralen Akteuren/-innen in den Landkreisen bestanden zwar gute Kooperationsbeziehungen¹, die Möglichkeiten zur Mitgestaltung regionaler Netzwerke waren jedoch sehr gering. So gab sich beispielsweise das *Netzwerk für Zuwanderung und Integration* im Landkreis Bad Doberan eine Geschäftsordnung, nach der Träger, die im Landkreis keine Geschäftsstelle hatten, nicht stimmberechtigt waren. Die Übernahme einer „tragenden Rolle“ beim Aufbau bzw. der Initiierung regionaler Netzwerke in den Landkreisen Güstrow und Nordvorpommern stellte sich angesichts der knappen zeitlichen und personellen Ressourcen des *BQN*-Teams als nicht praktikabel heraus. Hier waren die realen Möglichkeiten deutlich überschätzt worden. Hinzu kam, dass aufgrund der quantitativ geringen Relevanz der Zielgruppe und der begrenzten Anzahl der Akteure/-innen mit „Motorenpotenzial“ die Netzwerke in den Landkreisen themenübergreifend integrationspolitisch agieren. Eine weitere Ausdifferenzierung erschien aus Sicht der lokalen Akteure/-innen nicht sinnvoll.

Weiterentwicklung der bestehenden Übergangsstrukturen

In Rostock wurde eine systematische Integrationsbegleitung im Übergang Schule – Beruf implementiert, die vom Jugendmigrationsdienst koordiniert wird. Relevante Beratungs- und Qualifizierungsangebote wurden aufeinander abgestimmt, Zuständigkeiten verbindlich festgelegt und Verfahrensabläufe zwischen den einzelnen Einrichtungen vereinbart.

Entwicklung zielgruppengerechter Informations- und Orientierungsangebote sowie Weiterentwicklung vorhandener Regelangebote

2005 und 2006 wurde in Rostock mit großem Erfolg ein *Berufsorientierungstag für Migrantinnen und Migranten* durchgeführt. Das Konzept des Berufsorientierungstages wurde in die *Aktionstage der beruflichen Orientierung* des Vereins *Lunte e. V.* integriert, der bei der Organisation und Durchführung vom Jugendmigrationsdienst der *AWO Rostock* und den Rostocker Migrantenorganisationen unterstützt wird. Teile des Konzepts (z. B. der Einsatz von „Lotsen“) wurden/werden ebenfalls auf der Ros-

tocker *Jobfactory*², der größten Ausbildungsmesse in der Region, und dem Berufsorientierungstag für Mädchen in Bad Doberan umgesetzt.

Um Mädchen mit Migrationshintergrund den Zugang zum *Girls' Day* zu erleichtern, wurden die Informationsbriefe für Eltern in die Sprachen der größten Zuwanderergruppen in der Region – Russisch, Vietnamesisch, Arabisch und Französisch – übersetzt. Über die Landeskoordinierungsgruppe wurde in den regionalen Arbeitskreisen eine erhöhte Aufmerksamkeit hinsichtlich der Zielgruppe erreicht.

Die Kenntnisse und Erfahrungen diverser Partner/-innen des *BQN Rostock* wurden zur Erarbeitung eines *Wegweisers zu Schule, Ausbildung, Studium und Beruf für Jugendliche mit Migrationshintergrund* eingebracht: Die Broschüre in den Sprachen Vietnamesisch/Deutsch, Russisch/Deutsch, Arabisch/Deutsch, Französisch/Deutsch richtet sich besonders an Jugendliche, Eltern und beratende Multiplikatoren/-innen in Rostock und den Landkreisen Bad Doberan, Güstrow und Nordvorpommern und erschien im August 2006. Im Rahmen des Transfers wurden die Textbausteine Partnern/-innen in den neuen Ländern zur weiteren (regionalspezifischen) Bearbeitung und Veröffentlichung zur Verfügung gestellt.

Sensibilisierung und Information zum Thema „Berufsausbildung“ für Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund

Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund wurden anhand eines standardisierten Fragebogens zu ihrem Ausbildungsinteresse und ihrem Informationsbedarf zu Voraussetzungen, Besonderheiten, Vorteilen etc. als Ausbildungsbetrieb interviewt. Die Kontakte und Ergebnisse wurden der *IHK* für eine gezielte Informations- und Akquisearbeit in den Unternehmen zur Verfügung gestellt.

[1] Alle Landkreise waren in der Netzwerksteuerungsgruppe vertreten. Die im *BQN* konzipierten Angebote richteten sich an Akteure/-innen und Migranten/-innen des gesamten Aktionsgebiets und wurden auch entsprechend wahrgenommen. Im *Netzwerk für Zuwanderung und Integration* des Landkreises Bad Doberan war ein Vertreter des *BQN*-Teams als beratendes Mitglied sowohl im Plenum als auch in der Arbeitsgruppe „Schule, Sprache, Beruf“ vertreten.

[2] Hier organisierte und realisierte der *JMD* die Beratung und Begleitung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch kompetente Muttersprachlerinnen und Muttersprachler sowie die Verteilung spezifischer Informationsmaterialien.

Optimierung berufsvorbereitender Maßnahmen

Obwohl alle Akteure/-innen sich intensiv und sachgerecht um eine gemeinsame Lösung bemühten, lagen die Vorstellungen der Bildungsanbieter/-innen und der Akteure/-innen aus der Migrationsarbeit über die inhaltliche und methodische Ausgestaltung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (*BvB*) bisher zu weit auseinander. Positiv ist jedoch zu werten, dass über die Notwendigkeit zur stärkeren Berücksichtigung der Zielgruppe in der *BvB* grundsätzlich Konsens bestand und dass dieser Aspekt – in unterschiedlicher Ausprägung und Intensität – in die Arbeit der Bildungsdienstleister Eingang gefunden hat.

Professionalisierung von Lehrkräften an beruflichen Schulen

Eine im Auftrag des *BQN Rostock* erstellte Studie der Universität Rostock liefert erstmals komprimiert Daten und Informationen zur Situation Jugendlicher mit Migrationshintergrund an den beruflichen Schulen im Aktionsgebiet. Darüber hinaus enthält die Studie Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der schulischen Integration junger Migranten/-innen.

Ausgehend von den Ergebnissen einer Lehrerbefragung an den beruflichen Schulen im Aktionsgebiet und basierend auf den Studienbriefen und Materialien des Berliner Vereins *Meslek Evi* u. a. wurde eine Handreichung für Lehrkräfte an beruflichen Schulen entwickelt, erprobt und – mit einer Empfehlung des *Ministers für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern* – allen beruflichen Schulen im Land zur Verfügung gestellt.

Interkulturelle Professionalisierung von Akteuren/-innen der beruflichen Bildung

Gemeinsam mit dem *XENOS*-Projekt *W.I.R.* und dem *Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften der Universität Rostock* wurden regionale Akteure/-innen für die Arbeit mit der Zielgruppe sensibilisiert und geschult. U. a. wurden Trainings und Seminare für die persönlichen Ansprechpartner/-innen (PAPs) der Jobcenter in Rostock, Bad Doberan und Güstrow, Berater/-innen aus unterschiedlichen Institutionen und Organisationen sowie Lehrkräfte an beruflichen Schulen durchgeführt.

Stärkung von Migranten/-innen durch Kompetenzentwicklung

Durch gezielte Maßnahmen wie beispielsweise den Berufsorientierungstag und andere Informationsveranstaltungen erweiterten Jugendliche, Eltern und Migrantenorganisationen ihre Kenntnisse und Kompetenzen rund um die berufliche Bildung. Insbesondere Multiplikatoren/-innen mit Migrationshintergrund konnten durch Einbindung in den gesamten Prozess der Analyse, Planung, Durchführung und Auswertung stark profitieren.

Sensibilisierung der (Fach-)Öffentlichkeit

Um die Öffentlichkeit für die Potenziale der Zielgruppe zu sensibilisieren, wurden gelungene Integrationsbiographien in einem von *BQN* herausgegebenen Newsletter veröffentlicht oder Pressevertretern/-innen zur Veröffentlichung angeboten. Darüber hinaus wurden Journalisten/-innen von lokalen oder überregionalen Tageszeitungen Interviewpartner/-innen vermittelt. Mittlerweile sind Migranten/-innen im Zusammenhang mit Berufsausbildung, Studium und Arbeit in den regionalen Printmedien kontinuierlich präsent (Die Potenzialperspektive spiegelt sich deutlich wider.).

6. Zusammenfassung der Interventionsstrategie

Die übergreifende Strategie des *BQN*-Teams bestand darin, als Subnetz des Rostocker Netzwerks für Migranten/-innen sowie unter Einbeziehung von Akteuren/-innen aus den Landkreisen Modelle zur Verbesserung der beruflichen Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund zu entwickeln und die Vorbildfunktion der Hansestadt gezielt für einen landesweiten Transfer zu nutzen. Der Schwerpunkt lag somit auf der Optimierung der bereits vorhandenen Strukturen in Rostock. **Der Handlungsansatz bestand in einer doppelten Erweiterung: der integrationspolitischen Erweiterung der Übergangsförderung und der Erweiterung der Integrationspolitik um die berufliche Perspektive.** Einerseits wurde im *Kommunalen Netzwerk für Migrantinnen und Migranten der Hansestadt Rostock* das Thema „Übergang Schule – Beruf“ verankert und intensiv bearbeitet, andererseits die vorhandenen Strukturen in der Übergangsförderung integrationspolitisch ergänzt und vorhandene Regelangebote migrations-sensibel gestaltet.

Zur Netzwerkbildung wurde angesichts der für viele Akteure/-innen marginalen Bedeutung der Zielgruppe eine **kleinschrittige Vorgehensweise** gewählt:

1. Mit der Unterstützung des Integrationsbeauftragten als „Türöffner“ gelang die Einbindung der *BQN*-Ziele und -aktivitäten in die integrationspolitischen Leitlinien und Strukturen der Hansestadt. Der politische Rückhalt in der Kommune stellte die Grundvoraussetzung zur Verankerung von *BQN*-Fokus und -Ergebnissen dar.
2. Alle weiteren potenziellen Partner/-innen wurden ebenfalls persönlich aufgesucht, in bilateralen Gesprächen mit der Projektidee vertraut gemacht und um Unterstützung gebeten. Die Auswahl erfolgte unter Nützlichkeits- und Nachhaltigkeitskriterien; des Weiteren wurde darauf geachtet, an bereits bestehende regionale Kooperations- und Arbeitsstrukturen anzuknüpfen.
3. Um Akteure/-innen zur Mitarbeit im Netzwerk zu motivieren, wurde viel Zeit investiert, unterschiedliche,

auf die einzelnen Akteure/-innen abgestimmte Argumentationslinien zu vermitteln. Um potenzielle Partner/-innen von einer Mitarbeit im Netzwerk zu überzeugen, war es notwendig,

- ein Bewusstsein für die Probleme der Zielgruppe, deren Ursachen und mögliche Folgen zu schaffen,
- Interesse an den Potenzialen der Zielgruppe als Ressource für die regionale Wirtschaft zu wecken
- und Akteure/-innen den praktischen Nutzen einer Zusammenarbeit im Netzwerk zu vermitteln.

4. Um vorhandenes Know-how optimal zu nutzen und maximale Akzeptanz für das Netzwerk und das gemeinsame Vorhaben herzustellen, wurde ein großer Teil der potenziellen Partner/-innen von Anfang an in den Netzwerkaufbau, die Analyse der regionalen Ausgangsbedingungen und die Konzeptentwicklung eingebunden. Durch den gezielten Einsatz entsprechender Kooperationsformen (z. B. Workshops, mündliche Befragungen) wurde darauf geachtet, mit dem minimalsten zeitlichen und personellen Aufwand der Partner/-innen den größtmöglichen *Input* zu erzielen.

Grundvoraussetzung für die Platzierung des Themas im lokal-regionalen Kontext war die institutionelle Sensibilisierung der regionalen Ausbildungsakteure/-innen für den spezifischen Bedarf und die Ressourcen der Zielgruppe, die sich wie ein „roter Faden“ durch alle *BQN*-Aktivitäten zog. Vor allem die Leitungsebenen der großen Institutionen bekundeten zwar formales Interesse, delegierten aber in der Realität oft die strategische Mitarbeit an die operative Ebene. Als **sinnvolle Strategie** bot sich deshalb die Verknüpfung eines *Top-Down-Ansatzes* mit einer sehr aufwändigen *Bottom-Up-Strategie* an, um den *BQN*-Fokus nachhaltig zu verankern:

1. Durch moderierte Arbeitsprozesse auf der operativen Ebene fand eine Sensibilisierung und Professionalisierung der Akteure/-innen für die Arbeit mit jugendlichen Migranten/-innen statt.
2. Positive Arbeitsergebnisse und die Wahrnehmung der gemeinsamen Aktivitäten und Erfolge in der Öffent-

lichkeit schufen die Voraussetzungen zur Akzeptanz des *BQN Rostock* in den Institutionen und öffneten den Weg zur Leitungsebene in den Verwaltungen.

3. Die zunehmende Akzeptanz des *BQN* als Kompetenzzentrum, die gute Verankerung in der kommunalen Integrationspolitik und die Trägerschaft durch den integrationspolitisch etablierten Verein *Diên Hồng* eröffneten die Möglichkeit, Erfahrungen und Erfolge in politische Prozesse auf kommunaler und Landesebene einzubringen.

Die **institutionelle und politische Verankerung** sowie eine nachhaltige Nutzung der Projektergebnisse spielte bereits im Planungsprozess eine entscheidende Rolle. Dabei wurde auf folgende Prämissen gesetzt:

Akzeptanz/Identifikation der einbezogenen Akteure/-innen

- Die Identifikation der einbezogenen Akteure/-innen mit der Problemwahrnehmung, den Zielen, dem Handlungskonzept und der Arbeitsweise des Netzwerks ist die Voraussetzung dafür, dass die neu entwickelten Problemlösungsansätze und Formen des Umgangs mit der Zielgruppe in die Institutionen getragen werden.
- Akteure/-innen identifizieren sich dann mit dem gemeinsamen Vorhaben, wenn sie Einfluss auf den Prozess der Konzeptentwicklung und -umsetzung nehmen können und von der Kooperation profitieren, d.h. wenn für sie ein institutioneller bzw. individueller Nutzen erkennbar ist.

Akzeptanz/Identifikation der Zielgruppe

- Entscheidend für die Akzeptanz und Tragfähigkeit der entwickelten Lösungsansätze in den *Communities* ist der erkennbare Nutzen für die Zielgruppe. Die grundlegende Voraussetzung dafür besteht in deren gleichberechtigter Beteiligung an den Prozessen der Problem- bzw. Bedarfsanalyse, der Konzeptentwicklung und -umsetzung.

Strategische Verankerung des Themas „Übergangsförderung von Migrantinnen und Migranten“ in den Institutionen und kooperative Entwicklung von Problemlösungen

- Zur Platzierung des o. g. Themas und der Verankerung der entwickelten Problemlösungsansätze in den Institutionen bedarf es der Unterstützung durch institutionelle Entscheidungsträger, d.h. die vorgeschlagenen Veränderungen müssen politisch gewollt sein und den Handlungsrahmen der Institutionen berücksichtigen. Um dies zu gewährleisten, müssen die Leitungsebenen der Institutionen nach Möglichkeit von Anfang an eingebunden werden.

Politische Verankerung des Themas „Übergangsförderung von Migrantinnen und Migranten“

- Um den *BQN*-Fokus und die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse auf politischer Ebene zu verankern, ist es unumgänglich, politische Entscheidungsträger/-innen in die Netzwerkarbeit einzubinden.

Alle hier dargelegten Aspekte spiegeln sich in der Gesamtstrategie wider und wurden kontinuierlich überprüft und angepasst.

Perspektiven und Empfehlungen: Konsolidierung und Weiterentwicklung der Ergebnisse

Perspektiven und Empfehlungen: Konsolidierung und Weiterentwicklung der Ergebnisse

Es ist davon auszugehen, dass die Potenziale von Migranten/-innen angesichts der demographischen Entwicklung Mecklenburg-Vorpommerns zukünftig für die regionale Wirtschaft interessanter werden. Diese Dynamik gilt es verstärkt integrationspolitisch zu nutzen und in konkrete Nachfrage zu transformieren. In der *BQN*-Laufzeit wurden in der Region grundlegende und positive Veränderungen zum Nutzen der Zielgruppe eingeleitet. Die Herausforderung der nächsten Jahre wird darin bestehen, die entwickelten Ergebnisse und Strukturen politisch und institutionell zu konsolidieren und weiterzuentwickeln.

Dazu bedarf es auch zukünftig einer koordinierenden Stelle, die das Thema sowohl politisch als auch fachlich konkret intensiv und öffentlichkeitswirksam weiter bearbeitet und mit der Zielsetzung *Mainstreaming* und Transfer auch landesweit die kontinuierliche Qualitätsentwicklung des Übergangssystems organisiert und vorantreibt. Eine dauerhafte Koordinierung wird von allen *BQN*-Partner/-innen zur Fortsetzung der begonnenen Arbeit als dringend notwendig erachtet und ist auch politisch gewollt. Ihre Institutionalisierung wird jedoch wesentlich von der Haushaltslage sowie der organisatorischen Kreativität in den Gebietskörperschaften und Schlüsselinstitutionen abhängen.

Dringender Handlungsbedarf besteht in den nächsten Jahren darin,

- die entstandene Sensibilität und Aufmerksamkeit für die Zielgruppe dauerhaft zu erhalten und konstruktiv weiter zu entwickeln ([An-]Erkennen von Heterogenität als Norm und damit als Ausgangspunkt des pädagogischen bzw. institutionellen Handelns, Nutzung der Effekte für andere Benachteiligtengruppen),
- die Wirtschaft über die Kammern, Verbände und beispielhafte Unternehmen sehr viel aktiver in den Gesamtprozess einzubinden (Vorrang der betrieblichen Ausbildung auch für Jugendliche mit schlechteren Startchancen stärken),

- die Verankerung erprobter und praktisch erfolgreicher Problemlösungen, Verfahrensweisen und Strukturen (*good practice*) in die Landespolitik zu beschleunigen und zu vertiefen,
- die Professionalisierung der Akteure/-innen fortzusetzen, zu systematisieren und – nach Möglichkeit – politisch und institutionell zu verankern,
- die Partizipation von Migranten/-innen an Diskussions-, Arbeits- und Entscheidungsprozessen, Netzwerken und anderen Kooperationsformen im Übergangssystem Schule – Beruf auszubauen, zu verstetigen und zu institutionalisieren und Vertreter/-innen der unterschiedlichen communities, z. B. aus den MSO, für diese Aufgabe dauerhaft zu aktivieren und zu qualifizieren.

1. Etablierung einer migrationssensiblen „Aufmerksamkeitskultur“ im Übergangssystem

Durch die Zusammenführung der zentralen Akteure/-innen des Übergangssystems und der Integrationsarbeit konnte vor allem in Rostock eine professionelle „Aufmerksamkeitskultur“ hinsichtlich der Zielgruppe aufgebaut werden, die es zu erhalten und weiterzuentwickeln gilt. Eine Minimalvariante zur dauerhaften Verankerung des Migranten-Fokus könnte folgendermaßen aussehen:

- Die im Rahmen von *BQN* aufgebaute **Steuerungsgruppe** wird institutionalisiert.
- Unter der Federführung der Kommune definiert die Steuerungsgruppe **Leitlinien und Qualitätsstandards** für die migrationssensible Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt.
- Die Umsetzung der Qualitätsstandards in **konkretes institutionelles und politisches Handeln** wird im Rahmen des Rostocker *Kommunalen Netzwerks für Migrantinnen und Migranten der Hansestadt* durch die beteiligten Institutionen in regelmäßigen Abständen evaluiert. (Die gemeinsame Evaluation dient neben der Mes-

sung der Fortschritte und Erfolge sowie der Prozesssteuerung auch der eigenen Standortbestimmung und der Netzwerkpflge.)

- Ein regelmäßig vorzulegender **Integrationsbericht**, erarbeitet oder in Auftrag gegeben von der Kommune, dokumentiert die Fortschritte und den jeweiligen Umsetzungsstand für Kommune und (Fach-)Öffentlichkeit.

Längerfristig erscheint es jedoch sinnvoll, die bisher ausschließlich mit Blick auf die Migrantinnen/-innen koordinierten Aktivitäten zu einem kommunalen Gesamt-Übergangsmanagement für alle Jugendlichen weiter zu entwickeln, das gleichzeitig alle Jugendlichen mit Benachteiligungen in besonderer Weise berücksichtigt. Die Erfahrungen der im Rahmen des *BQF*-Programms geförderten Projekte haben gezeigt, dass Instrumente, die für Jugendliche mit Migrationshintergrund entwickelt wurden, in ihrer Spezifik oft auch anderen Zielgruppen mit schlechteren Startchancen gerecht werden. Im *BQN*-Nachhaltigkeitsreport¹ zeigt Dr. Wilfried Kruse beispielhaft – auch unter Berücksichtigung der Erfahrungen in den unterschiedlichen *BQN* – wie das Thema „Übergang“ dauerhaft in der Kommune verankert werden könnte. Dabei geht er von folgenden Überlegungen aus:

1. Fast unabhängig von der Regelung der rechtlichen Zuständigkeiten fällt die Verantwortung für die soziale und damit auch berufliche Integration von Jugendlichen letztendlich in die kommunale Verantwortung, da keine Kommune dauerhaft soziale Desintegration hinnehmen kann.
2. Unter „kommunaler Verantwortung“ wird nicht ausschließlich die Verantwortung kommunaler Entscheidungsträger/-innen verstanden, sondern der Begriff meint die Einbeziehung aller Akteure/-innen, die einen Beitrag zur sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen leisten können („Lokale Verantwortungsgemeinschaft“²).
3. Berufsintegrationspolitik ist Potenzialentwicklungs- und Standortpolitik: Sie wirkt sozialer Desintegration entgegen und unterstützt die wirtschaftliche Entwicklung in der Region.
4. Aus den bisher genannten Gründen ist zur Verankerung eines lokalen Übergangsmanagement eine kommunale Koordinierung sinnvoll.
5. Da wichtige Akteure/-innen außerhalb des Regelungsbereichs von Kommunalpolitik und Verwaltung agie-

ren, wird das Gelingen einer kommunalen Koordinierung davon abhängen, wie überzeugend die Vertreter/-innen der Kommunalpolitik ihr fundamentales Interesse „an gelingenden Übergängen in die Arbeitswelt und das Erwachsenenleben als moralisch-politischen Konsens“³ zur Geltung bringen können.

Um ein umfassendes lokales Übergangsmanagement – politisch und öffentlich legitimiert – aufzubauen und kontinuierlich weiter zu entwickeln, schlägt Kruse vor,

- Berufsintegration zumindest für eine bestimmte Zeit zur „Chefsache“ zu machen,
- eine Kommission, zusammengesetzt aus wichtigen Persönlichkeiten der Region, einzuberufen, die die politischen Entscheidungsträger in Fragen der beruflichen Integration berät und Empfehlungen formuliert,
- durch einen regelmäßig vorzulegenden Berufsintegrationsbericht Transparenz herzustellen,
- das Thema auf der Grundlage des Berufsintegrationsberichts, der Empfehlungen der Kommission u. a. regelmäßig in der Bürgerschaft (bzw. im Stadtrat oder Kreistag) bzw. in den zuständigen Fachausschüssen zu debattieren und
- eine Koordinierungsstelle einzurichten, die die kontinuierliche Qualitätsentwicklung des Übergangssystems organisiert und vorantreibt, als Geschäftsführung der Kommission agiert, die Berichte vorbereitet und die Öffentlichkeitsarbeit leistet.

Auch auf Landesebene sind weitere Anstrengungen nötig, um das Thema dauerhaft zu platzieren. Eine einmalige Möglichkeit dazu bietet sich aktuell im Rahmen der derzeit aufgebauten Arbeitsstrukturen zur Umsetzung und Fortschreibung der *Landeskonzeption zur Förderung von Migrantinnen und Migranten in Mecklenburg-*

[1] Dr. Wilfried Kruse: *Lokale Netzwerke für die Berufsintegration von jungen Migrantinnen und Migranten*. „Nachhaltigkeits-Report“, November 2006, Dortmund.

[2] Die *Freudenberg-Stiftung in Weinheim* fördert seit längerem Ansätze „lokaler Verantwortungsgemeinschaften“ und veröffentlichte die *Weinheimer Erklärung 2007* unter dem Titel „*Weinheimer Initiative 2007: lokale Verantwortung für Bildung und Ausbildung. Eine öffentliche Erklärung*“ im Juli 2007.

[3] Dr. Wilfried Kruse: *Lokale Netzwerke für die Berufsintegration von jungen Migrantinnen und Migranten*. „Nachhaltigkeits-Report“, November 2006, Dortmund.

Vorpommern. Die Federführung in diesem Prozess hat das *Ministerium für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern* übernommen. Am 14. März 2007 konstituierte sich ein Landesintegrationsbeirat, in den vom Sozialminister 23 ehrenamtliche Vertreter/-innen aus unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Bereichen¹ berufen wurden und dessen Aufgabe darin besteht, die Landesregierung bei der Umsetzung der Landeskonzeption zu beraten. Dem Beirat arbeiten vier Expertengruppen mit den Arbeitsschwerpunkten „Kita“, „Schule“, „Übergang Schule – Beruf“ und „Berufliche Integration“ Empfehlungen und Handlungsvorschläge zu, die von diesem geprüft und ggf. an die Landesregierung weitergeleitet werden. Der Verein *Diên Hồng* ist sowohl im Beirat als auch in den Arbeitsgruppen *Übergang Schule – Beruf* und *Berufliche Integration* vertreten. Die Chancen, im Rahmen dieser Struktur Erfahrungen und *good-practice*-Lösungen auf die Landesebene zu transferieren, erscheinen aussichtsreich. Darüber hinaus wird es aber auch weiterhin notwendig sein, dass die Hansestadt Rostock in Zukunft verstärkt und noch gezielter als bisher ihre Vorbildfunktion nutzt, um als „integrationspolitischer Motor“ die Verankerung erprobter und praktisch erfolgreicher Problemlösungen, Verfahrensweisen und Strukturen (*good practice*) in der Landespolitik voranzutreiben.

Eine der aktuellsten Aufgaben auf Landesebene besteht darin, den Migranten-Fokus nachhaltig in der pädagogischen Arbeit der beruflichen Schulen zu platzieren. Mit den seit August 2006 gültigen *Bestimmungen zur Eingliederung und zum Schulbesuch von Schülern/-innen nicht deutscher Herkunftssprache in Schulen Mecklenburg-Vorpommerns* wurden die Weichen zwar grundsätzlich in

die richtige Richtung gestellt; trotzdem ist die Regelung bislang nicht konkret genug, um allen Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Berufsausbildung die gleichen Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss zu eröffnen. Während zur Realisierung der Förderung an öffentlichen allgemein bildenden Schulen im Rahmen des Landeshaushalts zusätzliche Stellen bzw. Stellenanteile zur Verfügung stehen und konkrete Vorgaben zur organisatorischen Umsetzung gegeben werden, heißt es im Absatz zur Förderung von Migranten/-innen in der Berufsausbildung lediglich:

„Im Rahmen der Berufsausbildung tragen die beruflichen Schulen die Verantwortung für die Förderung der Jugendlichen mit nichtdeutscher Herkunftssprache. Dabei sollen die Berufsschulen zur Umsetzung der unter 2. genannten Ziele² ihre personellen, sächlichen und schulorganisatorischen Voraussetzungen umfassend nutzen.“³

Damit die Förderung von Migranten/-innen an den beruflichen Schulen des Landes keine reine Absichtserklärung bleibt, müssen die Bestimmungen zur Eingliederung und zum Schulbesuch von Schülern/-innen nicht deutscher Herkunftssprache in Schulen Mecklenburg-Vorpommerns diesbezüglich konkreter ausgestaltet und – ebenso wie in den allgemein bildenden Schulen – ggf. auch zusätzliche Stellen bzw. Stellenanteile zur Verfügung gestellt werden. Die Erarbeitung entsprechender Handlungsempfehlungen zu dieser Problematik sollte einen Arbeitsschwerpunkt der bereits genannten und vom Sozialministerium moderierten Facharbeitsgruppe zur Umsetzung der Landeskonzeption *Übergang Schule – Beruf* darstellen.

[1] Im Integrationsbeirat sind vertreten: das Bildungs- und das Wirtschaftsministerium, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung, die Liga der Wohlfahrtsverbände, die Vereinigung der Unternehmensverbände, der Landkreistag, der Städte- und Gemeindetag, der DGB, die Agentur für Arbeit, die Universitäten Rostock und Greifswald, die Evangelische Kirche, das Erzbischöfliche Amt, der Islamische Bund in Rostock, der Landesverband der Jüdischen Gemeinden, Migrantenvertreter/-innen, der Sprecherrat der kommunalen Ausländerbeauftragten, das Neurologische Rehabilitationszentrum Greifswald, die Landesarbeitsgemeinschaft Soziokultur, der Flüchtlingsrat M-V, die Regionalen Arbeitsstellen für Jugendhilfe, Schule und interkulturelle Arbeit Mecklenburg-Vorpommern (RAA), *Diên Hồng* und der Verbund für soziale Projekte-VSP Schwerin.

[2] Als Ziele werden die mündliche und schriftliche Beherrschung der deutschen Sprache sowie gleiche Bildungs- und Ausbildungschancen formuliert.

[3] www.kultus-mv.de

2. Professionalisierung der Akteure/-innen – auch weiterhin ein Thema

Die systematische interkulturelle Professionalisierung des Personals in den Institutionen wird in den nächsten Jahren als Arbeitsschwerpunkt bestehen bleiben. Dazu wird es notwendig sein, noch stärker als bisher die Leitungsebenen als Multiplikatoren/-innen zu erreichen, um neue potenzialorientierte Formen des Umgangs mit der Zielgruppe als integralen Bestandteil des institutionellen Handelns zu verankern. Langfristiges Ziel ist die Festschreibung entsprechender Inhalte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

3. Weiterentwicklung des Ansatzes „Partizipation durch Kompetenzentwicklung“

Die dauerhafte personelle Repräsentanz von Migrant*innen in Institutionen (als Mitarbeiter*innen) und Netzwerken des Übergangssystems stellt eine unabdingbare Voraussetzung für die Entwicklung tragfähiger Konzepte, Verfahrensweisen und Strukturen für die Region dar. Bisher bedurfte es dazu immer eines Impulses von außen, d. h. die Migrant*innen nahmen teil, wenn sie ausdrücklich zur Mitarbeit aufgefordert bzw. eingeladen wurden. Im Verlauf der BQN-Arbeit erschlossen sich ihnen zunehmend ihre fachlichen und politischen Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsfeld. Das Thema „Übergang Schule – Beruf“ wurde in den MSO und mit Hilfe der MSO in den *Communities* platziert. Als starke Motivation für das zunehmende Engagement der MSO im Netzwerk erwies sich – wie bereits an anderer Stelle ausgeführt – die Erfahrung, Veränderungsprozesse im Übergangssystem maßgeblich mitgestalten zu können.

Eine dauerhafte praktische Einbindung wird jedoch erst gewährleistet sein, wenn das entstandene Interesse in Eigeninitiative transformiert wird und die Zielgruppe über die MSO ihre Themen und Probleme im Netzwerk platziert. Dazu ist es wichtig, auf den im BQN erworbenen Kompetenzen aufzubauen und die MSO systematisch für eine aktivere Rolle zu qualifizieren. Erfolg versprechen u. a. folgende Ansätze: Im Fokus des ersten steht der Ausländerbeirat der Hansestadt Rostock, der als Interessenvertretung der Migrant*innen in Rostock sowohl eine zentrale Multiplikatoren- als auch eine politische Schlüsselfunktion einnimmt. Um dieser Aufgabe umfassend gerecht werden zu können, wird er sich zukünftig aktiv mit den Partizipationsmöglichkeiten bei der Gestaltung eines regionalen Übergangsmangements auseinandersetzen müssen. Im Rahmen der einjährigen Transferphase hat *Diên Hông* ein entsprechendes Fortbildungskonzept in Kooperation mit dem *BIBB* entwickelt und erprobt¹. Ein weiterer Ansatz zur dauerhaften und aktiven Einbindung von MSO wurde im *BQN Ostwestfalen-Lippe* beim Träger *Mosaik gGmbH* entwickelt: Jede im Netzwerk vertretene MSO benennt eine/n Bildungsbeauftragte/n, die bzw. der als Brücke zwischen der jeweiligen Migrant*innenorganisation und den Akteuren*innen des Übergangssystems fungiert und durch spezielle Schulungen für diese Aufgabe qualifiziert wird. Vieles spricht dafür, dieses in der Region Ostwestfalen-Lippe sehr erfolgreiche Konzept in modifizierter Form auch in Rostock zu übernehmen.

4. Klärung offener fachlicher Fragen

Ungeklärt ist bislang, welcher zusätzliche Förderbedarf an allgemeinem und fachbezogenen Deutsch in der Berufsvorbereitung besteht, wie dieser ermittelt werden kann und wie er in integrierter Form zu realisieren ist, ohne die Träger berufsvorbereitender Maßnahmen zu überfordern². Für einen Teil der Migrant*innen in der Region – vorrangig die Seiteneinsteiger*innen ins deutsche Bildungssystem – ist die Klärung dieser Fragen für die Bewältigung des Übergangs von der Schule in eine Ausbildung jedoch von zentraler Bedeutung. Daher müssen auf kommunaler Ebene dringend Übergangslösungen gefunden werden, z. B. in Form von vorgeschalteten berufsbezogenen Deutschkursen, die passgenau auf die Anforderungen der *BvB* abgestimmt durchgeführt werden. Um eine optimale Abstimmung zu gewährleisten, wäre die Weiterführung der BQN-Arbeitsgruppe „Berufsvorbereitung“ eine geeignete Lösung. Eine endgültige und befriedigende Klärung kann auf kommunaler Ebene nicht erreicht werden, da sowohl die Vorgaben des *Neuen Fachkonzepts in der BvB* als auch die zentrale Maßnahme-Vergabepaxis der *Bundesagentur für Arbeit* die eigentlichen Ursachen des Problems darstellen. Durch die Formulierung von Rahmenbedingungen, die unter den regionalspezifischen Voraussetzungen für eine optimale Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund benötigt werden, sollte jedoch versucht werden, auf die Richtlinien zur Gestaltung und Vergabe berufsvorbereitender Maßnahmen Einfluss zu nehmen.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass in der BQN-Laufzeit Diskussions- und Entwicklungsprozesse eingeleitet wurden, die über den Projektzeitraum weiter wirken und an die – trotz problematischer Haushaltslage – angeknüpft werden kann und bereits angeknüpft wird. Trotzdem wäre es illusorisch anzunehmen, dass eine ähnliche Dynamik wie in den vergangenen drei Jahren unter den gegenwärtigen haushaltspolitischen Bedingungen auch weiterhin entfaltet werden kann. Auch in Zukunft wird auf EU-, Bundes- oder Landesmittel, die die Umsetzung der integrationspolitischen Ziele in den einzelnen Gebietskörperschaften aktiv unterstützen, nicht verzichtet werden können.

[1] *Das Seminar Entwicklung von Strategien zur Verbesserung der Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund richtet sich an Mitglieder und Aktive der Ausländerbeiräte Ostdeutschlands.*

[2] *Vgl. Kapitel 7.2, Optimierung berufsvorbereitender Maßnahmen.*

Literatur

Agentur für Arbeit (Hrsg.), Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Dezember 2006 unter www.arbeitsagentur.de/RD-N/Rostock/A01-Allgemein-Info/Publikation/pdf/Arbeitsmarktreport-Dezember-2006.pdf.

Gisela Baumgratz-Gangl, Martin Zachel, Modelle und Strategien zur Verbesserung der Bildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse der Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), S. 12, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Schriftenreihe zum Programm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf, Bd. III, Bonn/Berlin 2006.

Tanja Bürgel, Mauerfall-Kinder. Wie orientieren sich junge Ostdeutsche 15 Jahre nach der Wende? in: Berliner Debatte Initial 4/2004.

Tanja Bürgel, Prekäre Jugend im Osten Deutschlands, in: Berliner Debatte Initial, Heft 6/2006.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Schriftenreihe zum Programm *Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf*, Band II d, Bonn/Berlin 2006.

Diên Hong e.V. (Hrsg.), Analyse zur Ausbildungssituation junger Migrantinnen und Migranten im Arbeitsamtsbezirk Rostock, April 2003, www.dienhong.de.

Freudenberg-Stiftung (Hrsg.): Weinheimer Initiative 2007: lokale Verantwortung für Bildung und Ausbildung. Eine öffentliche Erklärung, Weinheim 2007.

Dr. Gudrun Heinrich unter Mitarbeit von Matthias Wyssuwa, Jugendliche mit Migrationshintergrund an den beruflichen Schulen im Bezirk der Agentur für Arbeit Rostock. Informationen und Materialien für berufliche Schulen, August 2006.

Robert Hettlage, Kulturelle Integration, in: ders./Karl Lenz (Hrsg.), Deutschland nach der Wende. Fünf-Jahres-Bilanz, München 1995.

Dr. Wilfried Kruse, Lokale Netzwerke für die Berufsintegration von jungen Migrantinnen und Migranten. „Nachhaltigkeits-Report“, November 2006, Dortmund.

Mecklenburg-Vorpommern, Ministerium für Arbeit und Bau (Hrsg.), Perspektiven der Berufslandschaft Mecklenburg-Vorpommern 2010. Ergebnisbericht (Söstra-Studie), Schwerin 2002.

Shell Deutschland Holding (Hrsg.), Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck, Frankfurt/Main 2006.

Toralf Staud, Osis sind Türken, gekürzt und bearbeitet abgedruckt in: Die Zeit 41/2003.

Berthold Vogel, Arbeitslosigkeit in Deutschland. Konsequenzen für das Sozialgefüge und für die Wahrnehmung des gesellschaftlichen Wandels, in: SOFI-Mitteilungen Nr. 27/1999, www.sofi-goettingen.de/fileadmin/SOFI-Mitteilungen/Nr._27/vogel.pdf.

Nikolaus Werz, Reinhard Nuthmann (Hrsg.), Abwanderung und Migration in Mecklenburg und Vorpommern, Wiesbaden 2004.

Dr. Gerd Zimmer, Hartmut Gutsche, Arbeitsmarkt, Zuwanderung und Interkulturalität im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern. Situationsanalyse erstellt im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Projekts „European Intercultural Workplace“, Juni 2005.

Teil IV

53

**Dr. Wilfried Kruse
Uta Wehebrink
Hartmut Gutsche**

**Benachteiligungssensibles
Übergangsmanagement:
Argumente und Hinweise für
ein ostdeutsches Handlungsmodell**

1. Vorbemerkung

Im Rahmen der Transferphase des *BQF*-Programms stellte sich die Frage, ob bei dem Rostocker Ansatz und den dortigen Erfahrungen ostdeutsche Bedingungen zumindest eine mit prägende Rolle spielen und welche dies sein könnte. Wenn dies bejaht werden könnte: bedeutet dies, dass der Rostocker Weg eine größere Nähe zu anderen Ansätzen in den neuen Bundesländern aufweist als zu solchen in der alten Bundesrepublik?

Und abstrakter: Lässt sich im Blick auf ostdeutsche Ansätze zur lokalen Berufsintegrations-Politik unter Einschluss von Migranten/-innen eine Art **ostdeutsches Handlungsmodell** heraus präparieren, im Sinne strategischer Bezüge, die in besonderer Weise die dortigen Umstände und Erfordernisse, Chancen und Risiken reflektieren?

Im Folgenden werden hierfür Argumente vorgebracht und Hinweise gegeben, die sich auf ein **Handlungsmodell** zu bewegen. Es ist aber **noch nicht vollständig**, denn hierzu bedürfte es einer systematischen Verbindung der zentralen Handlungsfelder und -ansätze, wie sie in Rostock und anderswo bisher erprobt wurden und im Rostocker Papier beschrieben sind, ihrer Ausweitung und Zuspitzung – entsprechend der nach stehenden Überlegungen – und ihrer Einfügung in die laufenden Bemühungen zur operativen Präzisierung lokaler Handlungs-Ansätze im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt¹. Im **Teil IV**, Kapitel 3 findet sich ein erster Versuch, diese verschiedenen Systematisierungsversuche in drei **Schaubildern** zusammen zu führen.

Zentraler Bezug der folgenden Argumente sind die Ergebnisse des *BQN Rostock*, aber auch Erfahrungen aus Hoyerswerda und anderen ostdeutschen Regionen.

Um das Ergebnis vorweg zu nehmen: Es wird das **Profil eines spezifischen ostdeutschen Handlungsmodells** sichtbar, das nicht als Defizit-Modell zu verstehen ist, sondern als Antwort auf weiterhin bestehende spezifische Bedingungen, die zu forcierten Bemühungen und innovativen auf der lokalen Ebene gemeinsam verantworteten und getragenen Initiativen zwingen.

[1] Auf die Ergebnisse aus dem *BQF*-Programm wurde im Text bereits ebenso hingewiesen wie auf die *Weinheimer Erklärung 2007*, die die Verknüpfung von „Kommunaler Koordinierung“ und „Lokaler Verantwortungsgemeinschaft“ zum zentralen Thema hat.

2. Argumente und Hinweise

2.1 Doppelte Erweiterung: berufliche und soziale Integration für eine Minderheit

*BQN Rostock*¹ steht zum einen für das Bemühen, die bisherige kommunale Politik der Integration von Migranten/-innen in das Leben der Stadt um das Handlungsfeld der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erweitern. Eine Reihe von Teilprojekten dienten diesem Ziel: so z. B. die thematische Erweiterung des kommunalen Netzwerkes für Migranten/-innen, die Sensibilisierung der MSO für das Thema der beruflichen Integration, aber auch die Anlage einer Art von „Kataster“ von grundsätzlich ausbildungsbereiten Unternehmen aus dem Migrationszusammenhang. Es handelt sich um Aktivitäten, die die Integrationsfrage für Jugendliche mit Migrationshintergrund gewissermaßen „erden“.

Zum zweiten steht *BQN Rostock* für die Erweiterung der vernetzten Aktivitäten zur allgemeinen Verbesserung des Übergangs in die Arbeitswelt der Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“. Sensibilisierungen, Trainings, Messen und vielfältige Informationen zielen darauf, die Kammern und wichtige Betriebe, vor allem auch den Öffentlichen Dienst, für diese Jugendlichen und ihre spezifischen Stärke-Profile zu interessieren, was zu stabilen Kooperationen führte, z. B. mit der *IHK*, der Ausbildungsinstitution einer Klinik und der Polizei. Integrationsagenturen werden in den Übergangnetzwerken platziert. Für die *IHK* wie für die beteiligten Betriebe gilt, dass sie im Zuge der Kooperation Jugendliche mit Migrationshintergrund als ein interessantes Nachwuchspotenzial entdecken konnten.

Diese **doppelte** Erweiterung hat zwei wichtige Effekte: sie dehnt die Sensibilisierung für die Schädlichkeit von Diskriminierung und die Potenziale, die kulturelle Diversität bieten, in das Feld der betrieblichen und wirtschaftlichen Tätigkeiten und zu den Arbeitsmarkt-Agenturen hin aus: Zugleich gibt sie der sozialen Integrationsperspektive eine über berufliche Optionen vermittelte Bodenhaftung.

Als Ausgangslage ist dabei wichtig: Jugendliche mit Migrationshintergrund sind **deutliche Minderheit** (lediglich bis 6 % der Wohnbevölkerung haben Migrationshintergrund), dies und die ethnische Zusammensetzung der Gruppe derer mit Migrationshintergrund (so ist die in Westdeutschland und Berlin dominante Gruppe der türkischen Migranten/-innen hier fast nicht präsent) bilden wesentliche Unterschiede zu den Ballungszentren der alten Bundesrepublik und von Berlin.

Dieses Muster der „doppelten Erweiterung“ ist auch auf andere Benachteiligtengruppen übertragbar, weil es die Bedingungen für Benachteiligung **und** ihre Beseitigung handlungsorientiert zu thematisieren erlaubt.

2.2 Anti-Rassismus/Anti-Diskriminierung

Anti-Rassismus/Anti-Diskriminierung und berufliche Integrationspolitik fallen nicht – wie oftmals in den alten Bundesländern – auseinander, sondern zentrale Akteure/-innen im Feld verkörpern in mehr oder weniger integrativer Weise beides. Die Wendung gegen Ausländerfeindlichkeit und Neo-Nazismus, positiv: für Menschenwürde, sozialen Zusammenhalt und Demokratie, ist und bleibt ein Basisantrieb; also eine politisch-moralische Komponente, die weit über die „Sorge“ um die berufliche Zukunft der nachwachsenden Generation hinaus geht, diese aber zugleich auch antreibt.

[1] *Rostock repräsentiert natürlich nicht umstandslos „Ostdeutschland“, dafür sind die regionalen Unterschiede zu gewichtig. Schon in dem Rostock umgebenden Landkreis, für den die BQN mit zuständig war, vollzogen sich Netzerkennung und die Erzeugung öffentlicher Bedeutung komplizierter als in der Metropole Rostock mit ihren urbanen Traditionen. Ländliche Regionen haben andere Voraussetzungen als Städte, so z. B. war im Landkreis Sächsische Schweiz die – kleine – Migrantenbevölkerung kaum selbst organisiert. Die Bedingungen in Städten mit starker Abwanderung, wie z. B. Hoyerswerda, unterscheiden sich in ihren Rahmenbedingungen erheblich von jenen der – wenigen – Wachstumszentren, wie z. B. Leipzig, usw.*

Aus den anti-rassistischen bürgerschaftlichen Initiativen wurden oftmals Maßnahme-Träger, die sich in einem breiten Spektrum um die sozialen Folgen der Nachwende-Krise kümmerten. Lichtenhagen und Hoyerswerda alarmierten kommunale Politik, auch im Sinne der Bekämpfung eines ausländerfeindlichen Images, auch über die jeweils direkt betroffenen Städte hinaus.

Diese Tradition spielt bei den aktiv sozial Engagierten nach wie vor eine wichtige motivierende Rolle; sie hat auch in der Breite dazu beigetragen, dass berufliche Integration, eigenständige und aktive Lebensführung auch bei berufsbiographischen Brüchen und Phasen von Arbeitslosigkeit und eine lebendige Demokratie als „zwei Seiten derselben Medaille“ von Leben in Würde angesehen werden.

Ob und inwieweit dieser Impuls weiter gegeben werden konnte oder sich mittlerweile abgenutzt hat und einer gewissen Resignation angesichts gut organisierter Neo-Nazi-Präsenz gewichen ist, bleibt weiter zu klären.

2.3 Nach der Nachwendezeit: Generationen, „brüche“ und Milieufallen

Die Nachwendezeit ist in dem Sinne definitiv vorbei, als dass sich der nach der Wende-Krise versprochene wirtschaftliche Aufschwung („blühende Landschaften“) im großen und ganzen nicht eingestellt hat; mit einigen Wachstums-/Boom-Kernen als Ausnahme. Die neue Normalität ist eine der **moderaten wirtschaftlichen Erwartungen** und der **eher schwierigen beruflichen Perspektiven**, bei insgesamt geschrumpfter Einwohnerschaft (Stichwort: sozial differenzierte Abwanderung bei niedriger Geburtenrate).

Ein hoher Bestand an Arbeitslosigkeit sowohl in den höheren Altersjahrgängen als auch bei Jugendlichen nach Beendigung der Schulzeit und eine große Zahl bruchvoller beruflicher Biographien setzen die Frage auf die Tagesordnung, wie sich eine selbstbewusste und positive Identität auch unabhängig von dauerhafter Arbeit in regulären Arbeitsverhältnissen bilden könne. Dies ist eine der Fragen, die sich in Ostdeutschland schon viel länger, anhaltend und in größerer Schärfe stellt als in Westdeutschland.

Achtzehn Jahre nach der Wende hat sich der Umgang mit der „neuen Normalität“ ebenfalls ausdifferenziert, und zwar sowohl **in den verschiedenen sozialen Gruppen** der Bevölkerung, als auch **zwischen den Generationen**. Dieje-

nigen, die heute das Alter des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt erreichen, haben weder eigene persönliche DDR-Erfahrungen noch haben sie den politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Bruch, den die Wende darstellte, (bewusst) erlebt. Weder „Verlust“ noch „Bruch“ noch „enttäuschte Hoffnungen“ gehören demzufolge zu ihrem persönlichen Erfahrungs- und Orientierungsreservoir. Dies macht im Übrigen auch eine wichtige und bisher eher vernachlässigte **Erfahrungsdifferenz** zwischen den meisten Akteuren/-innen in Trägern und Kommunen und ihren heutigen jugendlichen Zielgruppen aus.

2.4 In der „neuen Normalität“ das eigene Leben selbst in die Hand nehmen: aber wie?

Man kann also vermutlich mehrheitlich von einer erheblichen Erfahrungs- und Wahrnehmungsdistanz zwischen den heutigen Jugendlichen und ihrer Elterngeneration ausgehen. Eine wesentliche Komponente dieses Unterschieds wird sein, dass sich die (negativ wie positiv) starke **Staatsorientierung** der Elterngeneration, die mit wechselnden Vorzeichen auch auf den neuen Staat übertragen wurde, aufgelöst hat.

An deren Stelle wird getreten sein, dass man – im Positiven wie im Negativen – selbst seines Glückes Schmied sei (Stichwort: Individualisierung, Egoismus/Ellbogen, „selbst Schuld sein“) **oder** Opfer von Umständen, für die andere verantwortlich zu machen sind (eine wesentliche Motivbasis für die organisierten Neo-Nazis).

Die „neue Normalität“ hält also kaum noch vorgeprägte Berufs- und Lebenswege vor, sondern erfordert, eigenverantwortlich das eigene Leben in die Hand zu nehmen, zugleich aber mitfühlend und solidarisch zu werden bzw. zu bleiben. Bei der Entwicklung entsprechender Fähigkeiten – und auch auf dem folgenden schwierigen und bruchvollen Weg – dürfen die Individuen nicht allein gelassen werden; es ist also ein **neuer** integrierter Ansatz von Bildung, Herausforderung und Unterstützung (im Sinne von „System“) erforderlich. Der entsprechende Ansatz, der in **Hoyerswerda** hierzu entwickelt wurde, heißt „Fit für's Leben“.

Eine solche Generationen-Differenz ist auch in den alten Bundesländern registrierbar; dort erfolgte sie aber viel allmählicher und ist weniger scharf ausgeprägt.

Auch die Genderfrage hat in Ostdeutschland besondere Akzente. Zunächst haben – ähnlich wie in den westlichen

Bundesländern – die jungen Frauen bessere Schulabschlüsse als die jungen Männer, was ihnen im Prinzip ermöglicht, flexibler auf den Ausbildungsmarkt zu reagieren und z.B. ein Studium aufzunehmen. Auf dieser Grundlage sind sie mobiler als die jungen Männer: sie nehmen im weitaus höheren Maße als diese Ausbildungschancen in den alten Bundesländern wahr. Als Konsequenz bleiben junge Männer mit ungünstigeren Qualifikationsprofilen stärker zurück: es entstehen also neue „männliche“ Milieus der Ausgrenzung. Demographische Disparitäten zwischen Regionen werden beschleunigt. Die bislang in den ostdeutschen Ländern beim Übergang eher vernachlässigte **Genderfrage** erhält auf diese Weise eine neue und ungeahnte Brisanz.

2.5 Schule: Wo sind die attraktiven und innovativen Bildungsmilieus?

In der „neuen Normalität“ aktiv Optionen zu verfolgen, kann jenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen gelingen, die hierin von ihren Herkunftsfamilien gefördert oder jedenfalls nicht behindert werden oder die sich von ihnen gelöst haben – und die in den Schulen Förderung, Herausforderung und lebendigen Alltagsbezug finden.

Anders sieht es mit jenen aus, die in sozial schwachen, immobilen und/oder destruktiven Milieus gefesselt sind. Hier wüchse vorschulischer wie schulischer Bildung noch eine ganz andere Aufgabe zu, nämlich der gezielten Kontrastierung durch ein attraktives lernhungriges Gegenmilieu. Die gemeinsame Arbeit mit Eltern bleibt immer eine wichtige Komponente. Entscheidend aber wird sein, ob die Schulen – d. h. die dort Arbeitenden – sich dieser pointierten Herausforderung stellen, und zugleich um die Schulen herum ein unterstützendes und kooperierendes Netzwerk entwickeln, das jene Öffnung zum Alltag (auch, aber nicht nur: der Arbeitswelt) und seiner Gestaltung bringt, dem sich die Schulen viel zu lange verschlossen haben.

2.6 Junge Migranten/-innen: eine Art „Avantgarde“?

Mit dem brüchigen Verhältnis zwischen den Generationen in Ostdeutschland ist vor allem die deutsche Mehrheitsgesellschaft beschrieben. Es bezeichnet den Übergang von stabilen sozialen Verhältnissen und biographischen Wegen in schwierige undurchsichtigere Verhältnisse, in denen neue berufliche und soziale Optionen erst geschaffen werden mussten – was einer starken Gruppe

der Bevölkerung **nicht** gelang. Gilt dies in gleicher Weise für die in Ostdeutschland lebenden Migranten/-innen? Zu unterscheiden ist zunächst zwischen jenen, die als Vertragsarbeiter/-innen bereits in der DDR gelebt haben und jenen, die erst nach der „Wende“ zugezogen sind, insbesondere die große Gruppe derjenigen aus den GUS-Ländern, die bestimmten Orten zugewiesen wurden.

Beide Gruppen haben – aus unterschiedlichen Gründen – mit der „Wende“-Erfahrung, wie sie für viele der Deutschen gilt, nichts zu tun: die letzteren waren noch nicht da, und die ehemaligen Vertragsarbeiterinnen und Vertragsarbeiter, die zeitlich begrenzte Verträge hatten, erlebten die deutsche Vereinigung zunächst als Chance, dauerhaft in ihrer neuen Heimat ansässig zu werden.

Vor allem aber: **Migration** selbst ist eine Bewegung aus Verhältnissen, die als ungenügend empfunden wurden, in neue, unbekannte und unsichere Lebensumstände, die aber als eine starke **Zukunftsoption** betrachtet werden. Migranten/-innen bringen also im Grunde die Bereitschaft, sich unter für sie schwierigen Verhältnissen zu behaupten, schon mit (wenngleich sie darin auch oft enttäuscht werden). Ausreichende Fähigkeiten, sich unter den neuen Verhältnissen zurecht zu finden (Kenntnisse der deutschen Sprache und der wichtigsten Verkehrsformen), vorausgesetzt, gehören Migranten/-innen der Jugendlichen-Generation deshalb sicherlich zu den mobilsten und anpassungsfähigsten Gruppen (während sich jene, die über diese Orientierungsfähigkeiten nicht verfügen – erhebliche Teile insbesondere der männlichen Jugendlichen aus Spätaussiedlerfamilien – in sozial besonders schwierigen Gruppen finden).

Das heißt: ein wichtiger Teil der in Ostdeutschland lebenden (jungen) Migranten/-innen weist vermutlich ein hohes Integrationspotenzial auf und hat alles „Zeug“, auch beruflich anspruchsvolle Positionen zu besetzen (sie könnten also gewissermaßen zur Avantgarde der neuen Verhältnisse zählen; was die *BQN Rostock* eben dazu veranlasst, dieses Potenzial kenntlich und bekannt zu machen). Aber: Sie sind zugleich einer fortwährenden Diskriminierung ausgesetzt (die ihnen möglicherweise auch noch ihren Erfolg neidet). Die zentrale Rolle, die Migrantenselbstorganisationen hier als bürgerschaftliche Einrichtungen spielen (können), erklärt sich aus diesem komplizierten Integrationszusammenhang. Mit Recht hat deshalb z.B. *BQN Sächsische Schweiz* erhebliche Anstrengungen darauf verwendet, MSO mit Gründen zu helfen.

2.7 BQN-Fokus aufrecht erhalten/ aus ihm als exemplarischem Beispiel lernen

Mit *BQN*-Fokus ist hier gemeint, der beruflichen und sozialen Integration junger Migranten/-innen weiterhin besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Im Rahmen der Gesamtproblematik des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt nimmt in Ostdeutschland die „Migrationsfrage“ einen anderen Stellenwert ein wie etwa in den urbanen Ballungsgebieten Westdeutschlands mit ihren sehr hohen Migrantenanteilen bei Kindern und Jugendlichen. Aber diese Frage darf in Ostdeutschland ebenfalls nicht vernachlässigt, sondern muss differenziert betrachtet und bearbeitet werden. Beim Übergangmanagement (oder weiter gefasst: im Rahmen der lokalen Bildungspolitik) muss also der *BQN*-Fokus (= Förderung der beruflichen Integration von Migranten/-innen) fest verankert und mit operativen Ressourcen versehen sein/bleiben.

Zugleich aber ist es von großer Bedeutung, die Erfahrungen mit der Fokussierung auf die Integration junger Migranten/-innen und die in diesem Zusammenhang entwickelten Strategien und Arbeitsweisen für Fragen der Benachteiligung bei der Integration in Bildung und Arbeitswelt nutzbar zu machen. In diesem Sinne war und ist der *BQN*-Fokus auch ein **exemplarischer** Zugang zu einer spezifischen Benachteiligungslage und kann als **Methode** auf andere Benachteiligungs-Lagen übertragen werden. Denn: auch, wenn es gelingt, durch gründliche Verbesserungen im vorschulischen und schulischen Feld Benachteiligungen besser als bisher vorzubeugen, gibt es keine Sicherheit, dass sie nicht immer wieder entstehen. Dabei müssen nicht immer dieselben sozialen Gruppen von Benachteiligung betroffen sein; es kommt also darauf an, die Entstehung und Entwicklung von Benachteiligungen und die Erfolge und Misserfolge bei ihrer Vermeidung und/oder Korrektur genau zu beobachten und jeweils in erneuerte Handlungsprogramme umzusetzen. Dies gilt auch für den Zusammenhang von Armut und Bildung.

2.8 Armut und Bildung: bislang zu wenig berücksichtigt

Wenn das *Ministerium für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern* mitteilt, dass 50 Prozent der Eltern aller 2004 geborenen Kinder Unterstützung nach dem Bundessozialhilfegesetz bzw. im ALG-II-Zusammenhang bezogen, dann folgt daraus zwingend, dass der **negative Zusammenhang von finanzieller Enge, Armut und**

Bildung viel stärker in den Blickpunkt lokaler Politik gehört, als dies in der Vergangenheit der Fall war.

Erforderlich wird eine **integrierte Politik der Armutsbekämpfung und Bildungsförderung**, die mit Sicherheit auch Stadtteil bezogen und aufsuchend sein muss, denn mit der Forderung nach mehr Geld, damit Schulmaterialien gekauft werden können – was absolut notwendig ist –, ist es eben nicht getan. Die Armutseffekte werden die aus *PISA* bekannten Abhängigkeiten des Bildungserfolgs von der sozialen Lage der Eltern noch weiter verschärfen – wenn nicht durch integrierte lokale Strategien gesteuert wird. Dies gilt nicht nur für Ostdeutschland, hat hier aber Ausmaße erreicht, die die ostdeutschen Ansätze zu einer direkten und offensiven Thematisierung des Zusammenhangs von Armut und Bildung zwingen (werden).

2.9 Arbeitsnachfrage nach jungen Leuten stärken/Potenziale nutzen

Dass die „neue Normalität“ eine der reduzierten Erwartungen ist, heißt nicht, dass es nichts gäbe, was sich lohnen würde, dass keinerlei wirtschaftliche und berufliche Perspektiven vorhanden seien. Überall gibt es – möglicherweise nur im begrenzten Umfang – *Cluster* wirtschaftlicher Entwicklung, die Zukunft haben und die gut ausgebildete und motivierte Leute brauchen, z.T. auch qualifizierte und mutige Gründer/-innen. Wenn Betriebe auf eine Unterstützung („Coaching“) zurück greifen können, fällt es ihnen leichter, den Schritt zur Ausbildung und Beschäftigung junger Leute zu machen.

Bildung und Übergangspolitik müssen deshalb viel stärker als in der Vergangenheit in gleiche Augenhöhe zu Wirtschafts- und Regionalförderung gebracht werden. Je schwieriger die Lage ist, umso wichtiger ist dieser Zusammenhang, weil sich wirtschaftliche Entfaltung und berufliche Optionen möglicher Weise erst in der Zukunft begegnen.

Entscheidend ist deshalb, die Bildungs- und Qualifikationsbasis generell und individuell so auszubauen, dass **verschiedene Optionen** möglich werden und vorrangig in Berufsausbildungen zu vermitteln, die ein hohes Optionspotenzial enthalten. Entscheidend ist aber auch, dass vorhandene Kompetenzen brachliegen oder Potenziale nicht weiter entfaltet werden, weil keine Nachfrage vorhanden ist. Lokale Bündnisse müssen unter aktiver Beteiligung der Agenturen für Arbeit, der Arbeitsgemeinschaften und Options-Gemeinden dafür Sorge tragen, dass alle

etwas Sinnvolles tun können – für sich und für andere. Und dies in ausreichender Länge, unter würdigen Bedingungen und mit der Chance, sich weiter zu entwickeln und damit die eigenen Optionen auszubauen.

Im Ergebnis könnte es in den neuen Bundesländern zu einer produktiven Kombination aus zwei ungewöhnlichen Entscheidungen kommen: **Bleiben, obwohl man gehen könnte**, und: **Weggehen, um zurück zu kommen**.

stimmte Qualitäten sind und dauerhaft Transfer- und Weiterbildungsaufgaben übernehmen, etc. Ohne eine lebendige Interaktion zwischen kommunaler und Landesebene jedenfalls bleiben die Modelle Inseln, die ihre Innovationskraft rasch einbüßen.

2.10 Kommunale Bildungspolitik: Benachteiligung nicht aus dem Fokus verlieren

Die „doppelte Erweiterung“ bedarf deshalb einer Fundierung im Sinne der Entwicklung kommunaler Bildungspolitik¹.

In vielen ostdeutschen Städten und Regionen waren es zunächst Träger und zivilgesellschaftliche Organisationen, die die Initiative zur Übergangsförderung, oft für Benachteiligte, ergriffen – vielfach unterstützt durch Bundesprogramme. Eine umfassendere koordinierende Rolle der Kommunen blieb zunächst eher unterentwickelt. Sie wurde erst zu einem Zeitpunkt verstärkt Thema, als die kommunalen Haushalte schon unter massivem Spar- und Konsolidierungsdruck geraten waren.

Insgesamt bleibt unklar, in welchem Umfang seitens der Bürgerschaft der kommunalen Politik überhaupt (noch?) Gestaltungsfähigkeit zugetraut wird (Stichwort: Beteiligung bei Kommunal- und Bürgermeisterwahlen). Der Rekurs auf die lokale Handlungsebene bleibt also – auf sich allein gestellt – zwiespältig. Das heißt: die lokale Verantwortungsübernahme muss abgestützt werden.

2.11 Lokale Handlungsmodelle und die Landespolitik: gute Praxis begehbar machen

Lokale Handlungsansätze brauchen Abstützung und Absicherung durch die Landesebene. Es reicht nicht aus, dass Landesprogramme von Erfahrungen „vor Ort“ profitieren; sie müssen systematisch **förderliche Bedingungen** für kommunale Handlungsmodelle erzeugen. Unter Transfer-Gesichtspunkten können diese lokalen Handlungsmodelle auch als „gute Praxis“ zugänglich gemacht werden: begehbar.

Es ist denkbar, dass es Varianten guter Praxis auf der lokalen Ebene gibt, so dass eine Art von **Praxis-Landschaft** entsteht, in der die einzelnen Modelle **Leuchttürme** für be-

[1] Vgl. hierzu die „Weinheimer Erklärung 2007“ aus der Freudenberg Stiftung.

3. Schaubilder zum benachteiligungssensibles Übergangsmanagement

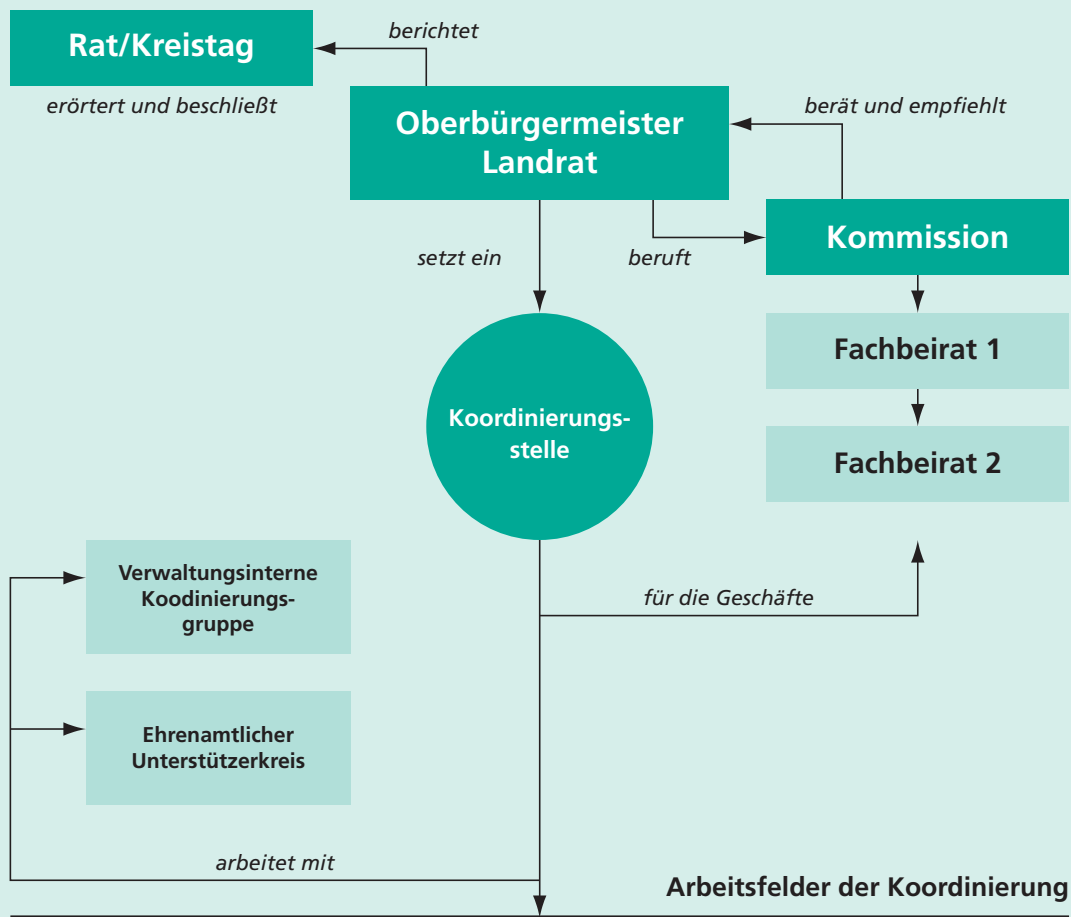
Kommentar zu Bild 1.1 und 1.2:

Dieses Bild zur Institutionalisierung des Übergangsmanagements malt ein mögliches Organigramm sehr detailliert aus. Die Gefahr von Überbürokratisierungen besteht immer. Wichtig ist es aber, dass bei jedem Übergangsmanagement die hier skizzierten funktionalen Bezüge berücksichtigt werden. Die Kommission – Bildungs- oder Integrations-Kommission – ist zentral, weil über sie sowohl die Präsentation der verschiedenen Akteure organisiert wird als auch der Meinungsbildungs- und main-streaming-Prozess seine Impulse erfährt. Von besonde-

rer Bedeutung ist die **Zusammensetzung** der Kommission, weil sie unbedingt die **Zielfelder** (Bild 3) eines Benachteiligungssensiblen Übergangsmanagements repräsentieren muss. Um insbesondere das Zielsystem der Vermeidung oder Korrektur von Benachteiligungen zu sichern, könnte sich die Einrichtung von zwei Fachbeiräten als Projektgruppen der Kommission anbieten, deren Sprecher in der Kommission vertreten sein sollten. Hier hätte dann auch die regionale Wissenschaft ihren sinnvollen Platz. Das gesamte System drückt eine enge Verbindung

Bild 1.1: Institutionalisierung des Übergangsmanagements

Benachteiligungssensibles Übergangsmanagement

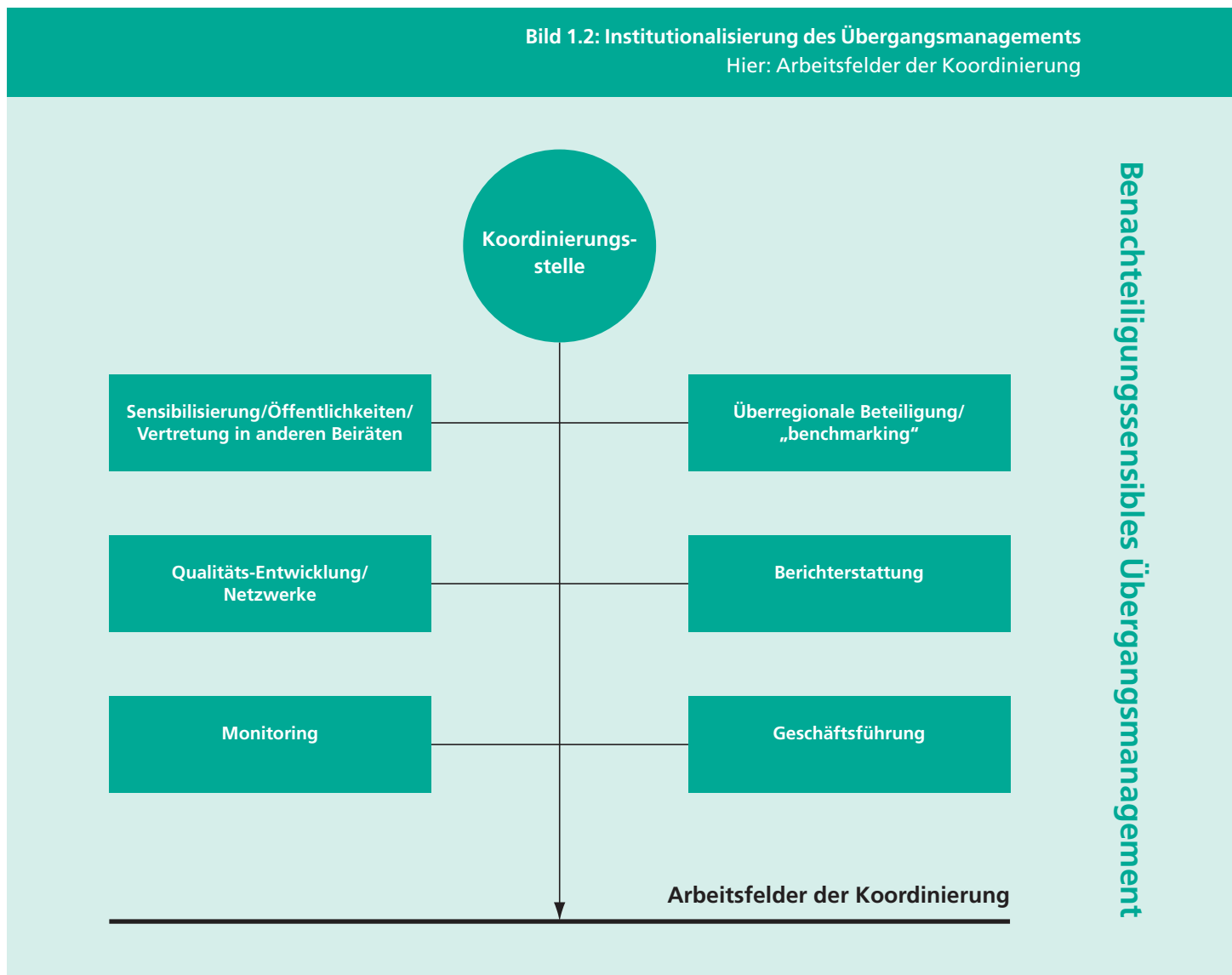


Dr. Wilfried Kruse | 18. Juni 2007

von kommunaler Koordinierung & lokaler Verantwortungsgemeinschaft aus. Vertreter aus zivilgesellschaftlichen Organisationen sind in der Kommission und den Fachbeiräten vertreten, ebenso wie Wirtschaft und Verbände. Was das **ehrenamtliche Engagement** im engeren Sinne betrifft, so findet es sich im Feld „Ehrenamtlicher Unterstützerkreis“. Dem Beispiel der Stadt Weinheim (Bergstr.) folgend, der das abgeguckt ist, ist dieser Unterstützerkreis dann ebenfalls in der **Kommission** vertreten, die den Oberbürgermeister, Bürgermeister oder Landrat

berät. Das Bild macht auch deutlich, welche vielfältigen inhaltlichen und manageriellen Aufgaben die Koordinierungsstelle hat. Sie ist ein zentrales Element, ohne sie wäre das Übergangsmanagement effizient nicht mehr zusammen zu halten.

Bild 1.2: Institutionalisierung des Übergangsmanagements
Hier: Arbeitsfelder der Koordinierung



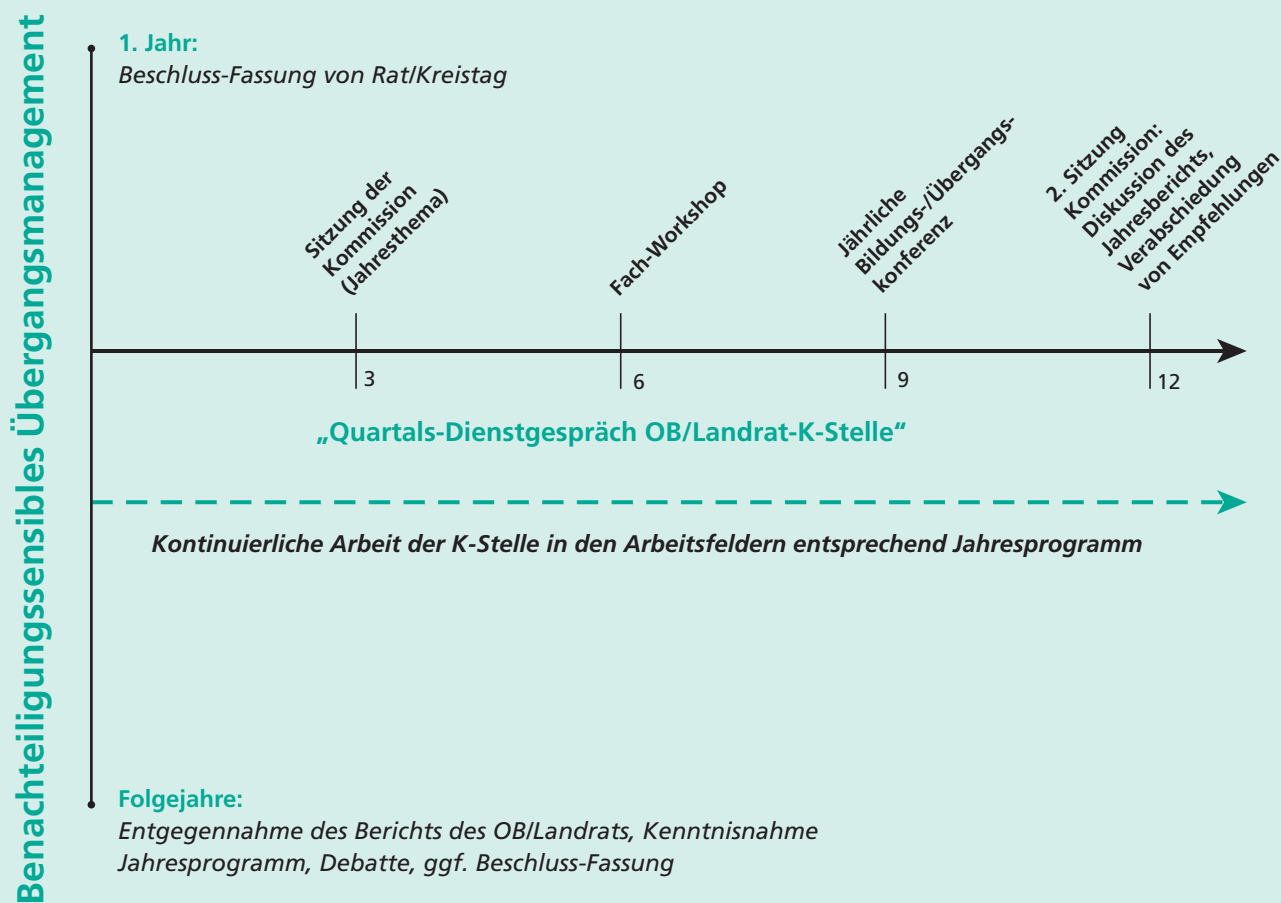
Dr. Wilfried Kruse | 18. Juni 2007

Kommentar zu Bild 2:

Dieses Bild ist an die Arbeitsplanung vom „Fit für's Leben“-Projekt aus Hoyerswerda angelehnt. Es ist der Versuch, insbesondere dem Erfordernis einer kontinuierlichen, partizipativen und konzertierten Weiterentwicklung bei der Qualität des Übergangs Rechnung zu tragen. Man muss sich das als eine Abfolge von Zyklen vorstellen, wobei jeder Jahreszyklus auf einer Bilanz des vorangehenden Jahres und erweiterten Zielstellungen aufbauen soll. Dem Erfordernis der demokratischen Legitimation und der fachlichen Begutachtung wird durch die Beratun-

gen im Rat bzw. Kreistag und dadurch Rechnung getragen, dass die Kommission Empfehlungen für die Hand des Oberbürgermeisters/Landrats formuliert – und zwar auf der Basis eines Jahresberichts.

Bild 2: Übergangsmanagement als Prozess



Dr. Wilfried Kruse | 18. Juni 2007

Kommentar zu Bild 3:

Das Bild soll die Bezüge und Verweisungen der verschiedenen Zielfelder untereinander verdeutlichen; insbesondere, dass „Individuelle Handlungsfähigkeit“ und „Regionale Zukunfts-Potenziale“ miteinander korrespondieren und von welchen weiteren Zielfeldern sie jeweils mit beeinflusst werden. Das Bild bezieht sich ausdrücklich **auf die ostdeutschen Erfahrungen**. Es wird angenommen, dass die jeweils gegenüber liegenden Felder in einer besonders engen Beziehung zueinander stehen, in dem Sinne, dass Fortschritte in dem einen Feld die Entwick-

lung im anderen fördern. Die Felder zwischen 1 und 2 nach links bezeichnen dabei eher Rahmenbedingungen für erfolgreichen Übergang, die Felder zwischen 1 und 2 nach rechts eher oder auch direkte, auf den Übergang und seine Vorbereitung bezogene Gestaltungsfelder. Konsequenz: Alle Zielfelder sollten im Übergangsmanagement angemessen repräsentiert sein.

Bild 3: Zielfelder



Benachteiligungssensibles Übergangsmanagement

Dr. Wilfried Kruse | 18. Juni 2007

Mögliche Handlungsfelder und Aufgaben eines benachteiligungssensiblen Übergangsmangement am Beispiel der Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“

Schule

- ▶ Deutsch- u. Fachförderunterricht, der sich am zielgruppenspezifischen u. individuellen Bedarf orientiert
- ▶ interkulturelles Lehren und Lernen
- ▶ intensive u. kontinuierliche Bildungsberatung von Schüler/innen u. Eltern mit Migrationshintergrund in Kooperation mit MSO, JMD o. a.
- ▶ (früh)zeitige Einbeziehung entsprechender Fachdienste (z. B. JMD) bei Einschulungs- bzw. Schullaufbahngesprächen, interkulturellen Konflikten, Problemen beim Übergang in eine Berufsausbildung u. a.

Integrationskurse

- ▶ Bildungsberatung (z. B. nachträglicher Erwerb von Schulabschlüssen, Bildungswege) u. a.

Berufliche (Früh-)Orientierung

- ▶ Kompetenzfeststellung u. -entwicklung unter besonderer Berücksichtigung potenziell vorhandener interkultureller Kompetenzen
- ▶ Erweiterung des Berufswahlspektrums durch Informationsangebote und Praktika
- ▶ grundsätzliche Berücksichtigung des spezifischen Informationsbedarfs u. der Bedürfnisse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (ggf. Information in der Muttersprache, Vermittlung von Systemverständnis u. a.)
- ▶ Einbeziehung der Eltern
- ▶ Kooperation mit MSO, key persons, JMD u. a.

Koordinierungsstelle

- ▶ Koordination
- ▶ Moderation
- ▶ Netzwerkpflege
- ▶ Qualitätsentwicklung
- ▶ Zielgruppenfokus
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit (migrationssensible „Aufmerksamkeitskultur“)
- ▶ Beratung der Akteur/-innen, Politikberatung

Sensibilisierung/ Professionalisierung der MSO

Berufsausbildungsvorbereitung

► fachlicher „Motor“

- Sensibilisierung der MSO für das Thema „Übergang Schule-Beruf“ und seine Gestaltungsmöglichkeiten
- Professionalisierung der MSO zur Wahrnehmung einer Brückenfunktion zwischen Communities u. Akteur/innen im Übergangssystem sowie als fachkompetente Interessenvertretung u. a.

- ggf. Unterstützung beim Erwerb der Zugangsvoraussetzungen (Deutschkenntnisse) für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) oder andere Maßnahmen der Berufsvorbereitung
- migrationssensible Kompetenzfeststellung
- Erweiterung des Berufswahlspektrums durch entsprechende Beratung, Praktika u. a.
- integrierte Sprachförderung im Deutsch- und Fachunterricht
- zielgruppenorientiertes Bewerbungstraining u. a.

Sensibilisierung/Professionalisierung der Akteure/-innen im Übergang Schule-Beruf

- Sensibilisierung der Akteur/innen für Bedarf u. Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Professionalisierung/Qualifizierung der Akteure/-innen für die (pädagogische) Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Entwicklung/Etablierung einer migrations-sensiblen „Aufmerksamkeitskultur“ in den Institutionen des Übergangssystems und der Wirtschaft u. a.

Ausbildungsplatzakquise

- Sensibilisierung von Betriebsinhaber/-innen für die Potenziale von Azubis mit Migrationshintergrund
- Motivation und Qualifizierung von Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund für die betriebliche Berufsausbildung u. a.

Berufsschule

- Integrierte Sprachförderung im Deutsch- und Fachunterricht
- interkulturelles Lernen
- Einbeziehung entsprechender Fachdienste (z.B. JMD) oder ggf. MSO bei interkulturellen Konflikten, schulischen Problemen u. a.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

