

Inhaltsverzeichnis

Ausbildung und Beschäftigung	2
1. Bestandsaufnahme: Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungssituation	3
2. Umsetzung des Nationalen Integrationsplans	7
2.1 Berufsbezogene Sprachförderung	8
2.2 Ausbildung	10
2.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigungsförderung	21
3. Resümee und Ausblick	34
Impressum	36

Ausbildung und Beschäftigung

Die gleichberechtigte Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund in Wirtschaft und Gesellschaft setzt vor allem eine gute Bildung, eine gute berufliche Ausbildung sowie Beschäftigung voraus. Gleichzeitig hängt die gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit Deutschlands angesichts der demografischen Entwicklung auch davon ab, ob es gelingt, die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, die Menschen aus anderen Ländern mitbringen, anzuerkennen und für Wirtschaft und Gesellschaft zu nutzen.

Die Initiativen des **Nationalen Integrationsplans** zielen auf den Ausbau von Chancengleichheit für Personen mit Migrationshintergrund in sämtlichen Lebensbereichen. Ausgangspunkt ist das Erkennen, Fördern und Ausschöpfen vorhandener Potenziale – unabhängig von der Herkunft der Betroffenen. Dabei geht es um einen Perspektivwechsel, mit dem Ziel, stärker als bisher diese Potenziale gewinnbringend als wertvolle Ressource zu nutzen und somit Vielfalt als Erfolgsfaktor für Wirtschaft und Gesellschaft anzuerkennen.

Die Bundesregierung hat im Nationalen Integrationsplan einen entscheidenden Schwerpunkt auf die Themen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund gelegt, da sie Schlüsselbereiche für eine erfolgreiche Integration darstellen. In der Arbeitsgruppe 3 "Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen" wurden Integrationsmaßnahmen von Bund, Ländern, Kommunen und wichtiger zivilgesellschaftlicher Akteure (Migrantenselbstorganisationen, Sozialpartner, Freie Wohlfahrtspflege etc.) auf eine gemeinsame Grundlage gestellt. Auf dieser Basis formulierten die Beteiligten umfangreiche Selbstverpflichtungen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich. Deren Umsetzung und Weiterentwicklung bleibt eine langfristige Aufgabe und liegt in der gemeinsamen Verantwortung aller relevanten staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteure.

Ein gutes Jahr nach der Verabschiedung des Nationalen Integrationsplans am 12. Juli 2007 stellen sich drei zentrale Fragen: Wie wurde der Nationale Integrationsplan bisher umgesetzt? Gibt es Weiterentwicklungsbedarf? Was bleibt zu tun? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des folgenden Kapitels zur vertieften Bilanzierung der Themenbereiche Ausbildung und Beschäftigung¹. Dabei erfolgt zunächst eine Bestandsaufnahme der aktuellen Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund und im Anschluss daran wird der Umsetzungsstand des Nationalen Integrationsplan in den Blick genommen.

¹ Diese vertiefte Bilanzierung beinhaltet die Umsetzungen der Selbstverpflichtungen des Bundes und der Sozialpartner, da die weiteren Akteure eigene Erklärungen im Rahmen der Gesamtbilanz vorlegen werden.

1. Bestandsaufnahme: Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungssituation

Heute leben über 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in unserem Land. In der Altersgruppe aller Kinder und Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter bis 25 Jahre stellen sie einen Anteil von 27,9 %. Bei den unter 6-Jährigen beträgt der entsprechende Anteil fast ein Drittel (33,1 %).²

Personen mit Migrationshintergrund konnten von der verbesserten Arbeitsmarktsituation des letzten Jahres profitieren.³ Im Vergleich zur Bevölkerung ohne Migrationshintergrund sind die Voraussetzungen für eine gleiche Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt allerdings häufig nicht ausreichend gegeben, wobei beachtet werden muss, dass die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund äußerst heterogen ist. Vielfach können im Ausland erworbene Qualifikationen durch mangelnde Anerkennung in Deutschland nicht auf dem Arbeitsmarkt umgesetzt werden. Außerdem erreichen nach wie vor Kinder und Jugendliche aus Familien mit Migrationshintergrund nicht in ausreichendem Maße Bildungsabschlüsse, die sie auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt konkurrenzfähig machen:

- 40 % der ausländischen, aber nur 15 % der deutschen Jugendlichen besuchen eine Hauptschule.
- 17 % der ausländischen Jugendlichen erreichen keinen Schulabschluss, rund 7 % sind es bei den deutschen Jugendlichen.⁴
- Die Ausbildungsbeteiligung von ausländischen Jugendlichen sinkt seit Mitte der neunziger Jahre von 34 % im Jahr 1994 auf 23 % im Jahr 2006 (Deutsche von 67 % auf 57 %).⁵

²Der Mikrozensus definiert „Migrationshintergrund“ wie folgt: „Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen: alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“ (vgl. dazu Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Fachserie 1, Reihe 2.2, S. 6).

³In Westdeutschland verringerte sich die Arbeitslosenquote ausländischer Bürger, ausgehend vom Jahresdurchschnitt 2006 von 22,1 % (Deutsche: 9 %; Gesamtbevölkerung: 10,2 %) auf 16,4 % im August 2008 (Deutsche: 6,2 %; Gesamtbevölkerung: 7,1 %). Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit profitierten in den alten Bundesländern - ausgehend vom Jahresdurchschnitt 2006 - Deutsche mit 31 %, Ausländer jedoch nur unterproportional mit 26 % (Vgl.: "Erreichtes sichern – Erfolge ausbauen. Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2007, Nürnberg 2008, S. 83 ff. sowie "Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Monatsbericht August 2008, Nürnberg 2008, S. 41 ff. und eigene Berechnungen). Bei einer gesamtdeutschen Betrachtungsweise würde der Rückgang der Arbeitslosigkeit unter Deutschen noch stärker ins Gewicht fallen (Die zugrunde liegende Statistik differenziert nur nach „Deutschen“ und „Ausländern“).

⁴Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 1, 2006/2007, S. 251, eigene Berechnungen (Die Schulstatistiken differenzieren nur nach „Deutschen“ und „Ausländern“).

⁵Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2008, S. 89 f. (Die Berufsbildungsstatistik differenziert nur nach „Deutschen“ und „Ausländern“). Mit Artikel 2a Berufsbildungsreformgesetz wurden weitreichende Änderungen der Berufsbildungsstatistik eingeleitet, die zum 01. April 2007 in Kraft getreten sind. Die Berufsbildungsstatistik wurde zum einen von einer Aggregatstatistik auf eine Individualdatenerfassung umgestellt und zum anderen wurde der Merkmalskatalog erweitert. Die damit verbundenen

- 49 % der Personen mit Migrationshintergrund, die sich nicht mehr in Ausbildung befinden, haben keinen beruflichen Abschluss (24 % der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund).⁶
- Die Arbeitslosigkeit von Ausländerinnen und Ausländern liegt im Jahresdurchschnitt 2007 in Westdeutschland mit 18,8 % mehr als doppelt so hoch, wie die der Deutschen mit 7,4 %.⁷

Die ungünstige Ausbildungssituation von Ausländerinnen und Ausländern spiegelt sich auch bei den sogenannten Altbewerberinnen und Altbewerber wider. Die Bewerberbefragung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ergab, dass 29 % von ihnen einen Migrationshintergrund haben - bei einem Anteil von 21 % an allen Ausbildungsplatzbewerbern.⁸

Betrachtet man die berufliche Qualifikation von Personen mit Migrationshintergrund (Altersgruppe der 25 bis 35-Jährigen) so zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund: 40 % der jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund (m = 37,7 %, w = 42,5 %) gegenüber 12 % derjenigen ohne Migrationshintergrund (m = 11,9 %, w = 12,1%) haben keinen Berufsabschluss. Besonders betroffen davon sind Migrantinnen und Migranten türkischer Herkunft: 73 % von ihnen haben keinen Berufsabschluss (m = 67 %, w = 80 %), gefolgt von Menschen italienischer Herkunft, die zu 58 % über keine berufliche Ausbildung verfügen (m = 55 %, w = 62 %)⁹. Gegenüber dem Mikrozensus 2005 hat sich in der Altersgruppe der 25 bis 35 –Jährigen eine leichte Verbesserung ergeben, allerdings nicht für die Gesamtheit der Befragten türkischer und italienischer Herkunft.¹⁰

Neben der z. T. niedrigen schulischen und beruflichen Qualifizierung von Personen mit Migrationshintergrund verstärken Probleme in der Beherrschung der deutschen Sprache ihre schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt und führen zu einem höheren Anteil an Arbeits- bzw. Erwerbslosen. Allerdings weist eine Studie der OECD darauf hin, dass Personen mit Migrationshintergrund möglicherweise auch bei gleichem Bildungsstand geringere Chancen auf

Umstellungsarbeiten haben zu einer Verzögerung der Datenaufbereitung und –lieferung geführt, so dass derzeit keine aktuelleren Daten vorliegen.

⁶ Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 2.2, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2006, Wiesbaden 2008, S. 156 f, eigene Berechnungen.

⁷ Bundesagentur für Arbeit: Erreichtes sichern – Erfolge ausbauen. Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2007, S. 83 ff., eigene Berechnungen.

⁸ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB Report, Ausgabe 1/2007.

⁹ Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 2.2, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2006, S. 156 f, eigene Berechnungen.

¹⁰ Vgl. dazu Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: 7. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin 2007, S. 69.

dem Arbeitsmarkt haben und deutet damit auf diskriminierende Effekte bei der Personalauswahl hin.¹¹

Schulische und berufliche Qualifizierung sowie die Teilnahme am Erwerbsleben sind entscheidend für eine gelingende Integration. Nach dem Mikrozensus 2006 liegt die Erwerbsbeteiligung¹² von Personen mit Migrationshintergrund im Alter von 25 bis 65 Jahren mit 75 % deutlich unter der von Personen ohne Migrationshintergrund (81 %). Während mit jeweils 87 % bei den männlichen Befragten keine Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund zu erkennen sind, weichen die entsprechenden Daten bei den Frauen erheblich voneinander ab: 63 % der Frauen mit Migrationshintergrund sind erwerbstätig gegenüber 75 % der Frauen ohne Migrationshintergrund.

Die geringere Erwerbsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund wird verschärft durch eine deutlich höhere Erwerbslosenquote: Von den 4,3 Mio. Erwerbslosen hatten 28,7 % einen Migrationshintergrund bei einem Bevölkerungsanteil von 18,4 %. Berechnet man den Erwerbslosenanteil so waren 17 % der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund erwerbslos gegenüber 9 % derjenigen ohne Migrationshintergrund. Insbesondere die Menschen mit türkischer Herkunft waren hier mit 23 % besonders betroffen. Die Mikrozensusdaten korrespondieren mit der entsprechenden Arbeitslosenstatistik: So betrug im August 2008 die Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern 17,8 % gegenüber 7,7 % der Deutschen.¹³

Auch ist die Stellung im Beruf für Erwerbstätige mit Migrationshintergrund vielfach schlechter als für diejenigen ohne. Erwerbstätige mit Migrationshintergrund sind häufiger als Arbeiterinnen und Arbeiter beschäftigt (47 % zu 25 %). Dies trifft mit 60 % insbesondere Erwerbstätige türkischer Herkunft (Männer = 66 %; Frauen = 51 %). Vergleichsweise selten sind Erwerbstätige mit Migrationshintergrund als Angestellte tätig (42 %; ohne Migrationshintergrund 56 %).

2006 lag die Selbständigenquote¹⁴ der ausländischen Bevölkerung mit rund 12 % doppelt so hoch wie noch Anfang der 1990er Jahre (6 %). Damit sind gegenwärtig 364.000 Ausländerinnen und Ausländer selbständig. Die Selbständigenquote liegt damit leicht über dem

¹¹ OECD (Hrsg.): "Jobs for Immigrants – Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden", Juli 2007, S. 195 ff. Neben Diskriminierungen könnten hier auch noch andere Faktoren ursächlich sein, so weist z.B. das Bundesinstitut für Berufsbildung auf fehlende Netzwerkstrukturen bereits beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung hin.

¹² Der Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Wohnbevölkerung wurde hier für die Altersgruppe der 25 bis 65 Jährigen berechnet., Vgl. Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 2.2, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2006, S. 228 ff., eigene Berechnungen.

¹³ Bundesagentur für Arbeit: "Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland". Monatsbericht August 2008, Nürnberg 2008, S. 45 und eigene Berechnungen.

Gesamtdurchschnitt von 11,2 %. Betrachtet man die Selbständigen mit Migrationshintergrund (rd. 570.000), so ist die Quote allerdings mit 10 % leicht unterdurchschnittlich. Deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund sind sogar nur zu unter 8 % beruflich selbständig. Im Vergleich der Herkunftsgruppen ohne deutsche Staatsangehörigkeit ist sie mit 17 % bei Erwerbstätigen mit italienischem und polnischem Pass besonders hoch und bei denen mit türkischem Pass (7 %) besonders niedrig, obwohl diese die zweitgrößte Gruppe der ausländischen Selbständigen stellt.

Insgesamt ist die Migrantenökonomie von Vielfalt geprägt und keinesfalls nur als „Nischenökonomie“ zu beschreiben. Eine Reihe von Besonderheiten in Betrieben mit Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Herkunft lässt sich beobachten:¹⁵

- Personen mit Migrationshintergrund gründen häufiger im Vollerwerb als Personen ohne Migrationshintergrund.
- Ausländerinnen und Ausländer aus den klassischen Anwerbestaaten (insbesondere Griechenland, Italien, Türkei) sind in der Gastronomie und/oder im Handel relativ stark vertreten.
- Selbständige mit Migrationshintergrund sind unterdurchschnittlich im Handwerk tätig.
- Unternehmensnahe, wissensintensive sowie freiberufliche Dienstleistungen werden häufiger von Personen mit Migrationshintergrund mit deutschem Pass als von Ausländerinnen und Ausländern ausgeübt.
- Selbständige mit Migrationshintergrund sind fast ausschließlich in Tätigkeitsfeldern des Dienstleistungssektors tätig (96 %) und zu über 70 % sogenannte Soloselbstständige (d. h. sie haben keine Angestellten).¹⁶

¹⁴ Anteil der Selbständigen an allen Erwerbstätigen.

¹⁵Vgl. Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund-Ergebnisse des Mikrozensus 2006, Wiesbaden 2008, S. 48 ff. und Bundesregierung (Hrsg.): 7. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin 2007, S. 62 ff. Anzumerken ist, dass der relativ hohe Selbständigenanteil unter den polnischen Migrantinnen und Migranten arbeitsgenehmigungsrechtliche Ursachen haben kann. Zwar ist auch die Dienstleistungsfreiheit für Bürgerinnen und Bürger aus den mitteleuropäischen EU-Beitrittsstaaten in den Bereichen Baugewerbe, einschl. verwandter Wirtschaftszweige, Reinigen von Gebäude, Inventar und Verkehrsmittel, sowie Tätigkeiten der Innendekorateure unter bestimmten Voraussetzungen eingeschränkt, in allen anderen Wirtschaftszweigen gilt aber die Dienstleistungsfreiheit uneingeschränkt.

2. Umsetzung des Nationalen Integrationsplans

Der Nationale Integrationsplan enthält eine breite Palette von Maßnahmen, die auf eine nachhaltige Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund zielen. An deren Umsetzung arbeiten Bundesregierung, Länder und Kommunale Spitzenverbände sowie eine Vielzahl zivilgesellschaftlicher Akteure (Sozialpartner, Migrantenselbstorganisationen, Freie Wohlfahrtspflege etc.) mit hohem Engagement.

Das folgende Kapitel geht auf den Umsetzungsstand wichtiger Selbstverpflichtungen ein. Dabei werden die Initiativen und Maßnahmen der Bundesregierung und der Sozialpartner¹⁷ den Themenbereichen „Berufsbezogene Sprachförderung“ (vgl. Kap. 2.1), „Ausbildung“ (vgl. Kap. 2.2) und „Arbeitsmarkt und Beschäftigungsförderung“ (vgl. Kap. 2.3) zugeordnet.

Für alle drei Bereiche stellt das **Bundesprogramm des Europäischen Sozialfonds (ESF)**, das im Dezember 2007 von der Europäischen Kommission genehmigt wurde, ein wesentliches Förderinstrument dar. Dem Nationalen Integrationsplan ist darin ein eigenes Kapitel gewidmet. Der ESF wird in der Förderperiode 2007-2013 die berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund durch verschiedene Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung unterstützen. Dabei handelt es sich sowohl um spezifische, auf die Situation von Migrantinnen und Migranten ausgerichtete Förderangebote (z. B. berufsbezogene Sprachkurse beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)), als auch um geeignete Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund an allen Förderangeboten des ESF im Sinne des Mainstreamingansatzes. Derzeit wird für das ESF-Bundesprogramm ein Monitoringsystem entwickelt, mit dem künftig Aussagen auch zur Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund, Alter, Geschlecht, Bildungsstand etc. möglich sein werden. Die Programme der neuen Förderperiode starten im Laufe der Jahre 2008 und 2009. Erste Daten zur Bilanzierung der Teilnehmerstruktur können frühestens 2009/2010 vorgelegt werden.

Mit der vom Bundeskabinett im Januar 2008 beschlossenen **Qualifizierungsinitiative "Aufstieg durch Bildung"**, hat die Bundesregierung zudem wesentliche Weichenstellungen vorgenommen, um Bildungs-, Ausbildungs- und damit auch Beschäftigungschancen grundlegend zu verbessern, die Durchlässigkeit des Bildungssystems zu erhöhen und insbesondere auch die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zu steigern. Die Qualifizierungsinitiative umfasst eine Vielzahl konkreter Maßnahmen, so zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in Ausbildung, zur Reduzierung der Schul- und

¹⁶ Vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: 7. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin 2007, S. 92 ff.

¹⁷ Weitere am Nationalen Integrationsplan (NIP) beteiligte Akteure stehen hier nicht im Fokus, da sie im vorliegenden Bericht eigene Erklärungen veröffentlichen (vgl. dazu die Gesamtbilanz).

Ausbildungsabbrüche, zur Stärkung der Studierneigung und zum Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse, die wesentlich auch Kindern und Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu Gute kommen sollen. Auch die von den Regierungschefs von Bund und Ländern im Dezember 2007 vereinbarte "**Qualifizierungsinitiative für Deutschland**", die die Zielsetzungen und Maßnahmen von Bund und Ländern zusammenführen und am 22. Oktober 2008 verabschiedet werden soll, wird diese Herausforderungen aufgreifen.

2.1 Berufsbezogene Sprachförderung

Die Verbesserung der Deutschkompetenz, beginnend mit der Förderung im Kindergarten und in der allgemeinbildenden Schule bis hin zum Arbeitsplatz, bildet eine wesentliche Voraussetzung für die arbeitsmarktliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund. Für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration sind jedoch nicht nur berufsbezogene Sprachkenntnisse, sondern auch berufliche Qualifizierungen erforderlich.¹⁸ Deshalb muss berufsbezogene Sprachkompetenz in engem Zusammenhang mit der beruflichen Handlungsfähigkeit und der Teilhabe an beruflicher Weiterbildung – und damit auch beruflichen Aufstiegschancen – gesehen werden.

Die allgemeinsprachlich orientierten **Integrationskurse des Bundes** des 2005 in Kraft getretenen Zuwanderungsgesetzes vermitteln Kompetenzen in der deutschen Sprache auf dem Niveau B 1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER).¹⁹ Auch bereits schon länger hier lebende Ausländerinnen und Ausländer haben die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Integrationskurs (Sprache, Orientierungskurse) im Rahmen freier Kapazitäten. Eine Evaluierung der Sprachkurse hat gezeigt, dass eine Ausweitung der Kapazitäten von 600 auf 900 Stunden für spezielle Zielgruppen, z. B. für Frauen, Jugendliche oder Analphabeten erforderlich ist. Dementsprechend wurde die Integrationskursverordnung Anfang Dezember 2007 modifiziert. Zudem haben die Träger der Grundsicherung im Zuge der **Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente** (vgl. Ref-E vom September 2008) künftig darauf hinzuwirken, dass Personen mit Migrationshintergrund, die nicht über deutsche Sprachkenntnisse entsprechend dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen verfügen, einen vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) durchgeführten Sprachkurs besuchen. Die Teilnahme am Sprachkurs ist als

¹⁸ Vgl. IAB Kurzbericht Nr. 3/31.1.2007, S. 1 ff.

¹⁹ vgl. dazu die Selbstverpflichtungen der AG 1 des Nationalen Integrationsplans "Integrationskurse verbessern", S. 37 ff.

Verpflichtung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in die Eingliederungsvereinbarung aufzunehmen.

Allgemeinsprachlich orientierte Deutschkurse reichen für eine qualifizierte Integration in den Arbeitsmarkt allerdings nicht aus. Notwendig ist einerseits ein engerer Berufsbezug der allgemeinsprachlich orientierten Kurse und andererseits die Förderung fachsprachlicher Kompetenzen. Vor diesem Hintergrund wurde bereits seit 2004 im Rahmen des ESF-BA-Programms die individuelle Förderung nach SGB III um die Förderung "**berufsbezogener Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund**" ergänzt. Nach Feststellung des Sprachstands stand die Vermittlung berufsbezogener Kenntnisse der deutschen Sprache im Mittelpunkt. Die Ergebnisse einer Untersuchung zum Verbleib in der Arbeitslosigkeit nach Beendigung der ESF-BA-Sprachkurse für das Jahr 2004 belegen jedoch, dass Sprachkurse ohne Bezug zu betrieblicher Praxis und gleichzeitiger beruflicher Qualifizierung keine ausreichende Wirkung zeigen.²⁰ Die berufsbezogene Sprachförderung, kombiniert mit beruflicher Qualifizierung, gilt daher als zentrales Element auf dem Weg zur besseren Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den ersten Arbeitsmarkt.

Diesem trägt das neue Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2007-2013 in besonderer Weise Rechnung. Mit der Beauftragung des BAMF zur Durchführung des Programms zur **berufsbezogenen Sprachförderung** werden neue Wege beschritten.²¹ Die Maßnahmen der ESF-Sprachförderung richten sich an Personen mit Migrationshintergrund, die Deutsch als Zweitsprache auf dem Niveau B 1 des GER bereits sprechen, Probleme mit der deutschen berufsspezifischen Fachsprache haben und deren Integration in Arbeit dadurch erschwert ist. Zur Erhöhung der Eingliederungschancen werden die Sprachmaßnahmen zusätzlich mit Elementen der beruflichen Qualifizierung verbunden. Die Dauer der Maßnahmen kann bei Vollzeitmaßnahmen bis zu sechs Monate und bei Teilzeitmaßnahmen bis zu zwölf Monate betragen. Für die gesamte Förderperiode stehen 330 Mio. Euro an ESF-Fördergeldern zur Verfügung. Mit den Mitteln können bis zu 30.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an berufsbezogenen Sprachkursen pro Jahr gefördert werden. Das hierzu vom BAMF erstellte pädagogische Konzept verbindet und gewichtet die einzelnen Qualifizierungselemente vom theoretischen Unterricht bis hin zu den Praktika, definiert Lernziele und beschreibt die Voraussetzungen für die Auswertung und Evaluation der Maßnahmen, um das Konzept weiterzuentwickeln und zu optimieren. Zu betonen ist auch, dass das pädagogische Konzept des BAMF die Verbindung von sozialpädagogischer Unterstützung,

²⁰ Nach einem Monat waren fast zwei Drittel der Teilnehmenden arbeitslos gemeldet, nach sechs Monaten mehr als die Hälfte. Am Ende des sechsten Monats nach Austritt waren nur rund 15 % aller Teilnehmenden sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Vgl. ebd.

²¹ Vgl. NIP, S. 80.

beruflichen Qualifizierungsangeboten und berufsbezogenem Sprachkurs vorsieht. Damit wäre es möglich, berufsbezogene Sprachkurse, die begleitend während einer dualen Berufsausbildung stattfinden, z. B. mit ausbildungsbegleitenden Hilfen zu verknüpfen. Darüber hinaus dient das Konzept als fachliche Grundlage für das Wettbewerbsverfahren der Maßnahmeträger und regelt die Anforderungen an die Kursinhalte. Die Bundesagentur für Arbeit ist im Gegensatz zur bisherigen ESF-Förderperiode nicht mehr für die Durchführung der berufsbezogenen Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund verantwortlich. Den Agenturen für Arbeit und den Arbeitsgemeinschaften obliegt allerdings die Auswahl der potentiellen Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer. Die zugelassenen kommunalen Träger werden unmittelbar vom BAMF angesprochen.²²

Zielgruppe der geförderten Maßnahmen sind neben Leistungsbezieherinnen und -bezieher nach dem SGB III nunmehr ausdrücklich auch Bezieherinnen und Bezieher von Leistungen nach dem SGB II. Auch können Beschäftigte mit Migrationshintergrund an diesen berufsbezogenen Sprachkursen teilnehmen, wenn sie vom Arbeitgeber freigestellt werden. Für gering qualifizierte Beschäftigte mit Migrationshintergrund dient dieses Angebot der Beschäftigungssicherung und eröffnet darüber hinaus auch Chancen für innerbetrieblichen Aufstieg. Die Förderrichtlinie ist am 27. August 2008 in Kraft getreten. Mit dem zeitgleich flächendeckend gestarteten Wettbewerbsverfahren wird zunächst bundesweit die notwendige Trägerstruktur geschaffen. Die eigentlichen Sprachkurse können dann Anfang 2009 beginnen.

2.2 Ausbildung

Im Nationalen Integrationsplan liegt ein wesentlicher Schwerpunkt auf Maßnahmen, die auf eine gleichberechtigte Teilhabe Jugendlicher und junger Erwachsener mit Migrationshintergrund an der beruflichen Bildung zielen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf den Zugang und die Beteiligung an der dualen Ausbildung gelegt. Die diesbezüglichen Selbstverpflichtungen setzen an einer Unterstützung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung, der gezielten Förderung leistungsschwächerer Jugendlicher, einer besseren Information über das Bildungssystem und einer fundierten Berufsorientierung von Jugendlichen, der Schaffung von Ausbildungsstellen sowie einer stärkeren Unterstützung und Begleitung Auszubildender und ausbildender Betriebe an.

²² Zur Regelung der in diesem Zusammenhang zugewiesenen Aufgaben haben das BAMF und die BA im Juli 2008 eine Verwaltungsvereinbarung abgeschlossen.

Unterstützung beim Übergang von der Schule in die Ausbildung

Für Jugendliche mit Migrationshintergrund ist eine gezielte und individuell zugeschnittene Unterstützung beim Übergang von der Schule in die Ausbildung von besonderer Bedeutung, weil sie für Berufsinformation und Ausbildungsplatzsuche vergleichsweise weniger auf familiäre und soziale Netzwerke zurückgreifen können.²³ Deshalb sind sie in der Regel stärker als Jugendliche ohne Migrationshintergrund auf ausbildungsfördernde Leistungen der aktiven Arbeitsförderung und andere Informations- und Unterstützungsangebote angewiesen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat zugesagt, ihr Engagement für Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf durch Ausweitung der **vertieften Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung** zu verstärken.²⁴ Zur Zielgruppe gehören Schülerinnen und Schüler allgemein bildender Schulen. Bis zum 31. Dezember 2010 dürfen diese Maßnahmen über einen Zeitraum von vier Wochen hinaus und im Rahmen des Regelunterrichts durchgeführt werden. Jedoch müssen sich Dritte - hierzu zählen insbesondere die Länder - mit mindestens 50 % an der Förderung beteiligen. Im Jahr 2007 konnten insgesamt ca. 12.500 Jugendliche an einer vertieften Berufsorientierung teilnehmen, darunter ca. 1.800 (14,4 %) ausländische Jugendliche.

Darüber hinaus hat sich die Bundesagentur für Arbeit verpflichtet, ihre **berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB)** auf hohem Niveau fortzuführen²⁵. Im Jahr 2007 wurden 151.000 Eintritte in BvB gefördert, wobei ausländische Jugendliche mit 10,9 % (ca. 16.500) vertreten waren.²⁶ In den Planungen für das Jahr 2008 wurde dieses Förderniveau aufrechterhalten.

Um die Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen benachteiligter Jugendlicher zu verbessern, wurden von der Bundesregierung verstärkt finanzielle Anreize zur Ausbildung und Beschäftigung der Zielgruppe geschaffen. Mit dem **Qualifizierungszuschuss** und dem **Eingliederungszuschuss** wurden im "Vierten Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch"²⁷ vom Oktober 2007 befristet bis Ende 2010 zwei Arbeitgeberzuschüsse für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und mindestens sechs Monate arbeitslos waren. Mit dem "Fünften Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch"²⁸ wurde außerdem ein **Ausbildungsbonus** gesetzlich verankert. Mit ihm sollen in den kommenden drei Ausbildungsjahren

²³ Vgl. Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 1-2/2006, S. 11-17.

²⁴ Vgl. NIP, S. 74.

²⁵ Vgl. NIP, S. 74.

²⁶ Die Beteiligung ausländischer Jugendlicher an BvB-Maßnahmen entspricht in etwa dem Anteil ausländischer Jugendlicher an den bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerbern für Berufsausbildungsstellen im Berichtsjahr 2006/2007 (9,1 %), allerdings nicht dem Anteil der ausländischen Jugendlichen ohne Schulabschluss (17 %).

²⁷ Viertes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen (BGBl I 2007, S. 2329).

förderungsbedürftige Altbewerberinnen und Altbewerber im Rahmen von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsverhältnissen in duale Berufsausbildung gelangen. Im hohen Maße werden junge Menschen mit Migrationshintergrund zur Zielgruppe des Ausbildungsbonus gehören.

Zudem können förderungsbedürftige Jugendliche im Rahmen einer modellhaften Erprobung durch **Berufseinstiegsbegleiter** beim Übergang von Schule in Ausbildung individuell unterstützt werden.²⁹ Bei der Auswahl der Modellschulen für die Berufseinstiegsbegleitung sollen allgemein bildende Schulen mit einer hohen Anzahl von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund im besonderen Maße berücksichtigt werden.

Das „Fünfte Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch“ setzt wesentliche Elemente des **Konzepts "Jugend – Ausbildung und Arbeit"** um, das im Rahmen der "Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung" im Januar 2008 beschlossen wurde.

Die Begleitung Jugendlicher beim Übergang von der Schule in eine Ausbildung steht in mehreren Förderprogrammen der Bundesregierung im Mittelpunkt. Als Zielgruppe stehen häufig benachteiligte Jugendliche im Fokus. Jugendliche mit Migrationshintergrund werden im Sinne des Mainstreamingansatzes berücksichtigt. Einige Programme sind darüber hinaus auf die spezifischen Bedürfnisse der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ausgerichtet.

Unter dem Handlungsschwerpunkt **"Jugend Chancen geben - Integration fördern"**³⁰ finanziert die Bundesregierung bundesweit ca. 400 Jugendmigrationsdienste (JMD), die jährlich rund 65.000 junge Menschen mit Migrationshintergrund auf ihrem Weg in Ausbildung und Beruf begleiten, hiervon fast 20.000 im Wege des Casemanagements. Als ergänzender Baustein dieser Arbeit wird in zwölf JMD das Projekt "Ausbildungsorientierte Elternarbeit" durchgeführt, das auf zweieinhalb Jahre bis Juni 2009 verlängert wurde. Programm und Projekt werden zurzeit evaluiert, erste Ergebnisse werden zum Jahresende 2008 erwartet.

Mit dem ESF-geförderten Programm **"Passgenaue Vermittlung von Auszubildenden an ausbildungswillige Unternehmen"**³¹ unterstützt die Bundesregierung im Zeitraum 2007-2009 zudem die Beschäftigung von „Ausbildungsplatzvermittlern“ bei Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie Kammern der freien Berufe. Derzeit sind bundesweit rund 80 von 105 möglichen Vermittlern eingesetzt. Der Gesamtmittelbedarf des Programms beläuft sich auf rd. 9,7 Mio. Euro (davon 45 % ESF-Finanzierung, 35 %

²⁸ Fünftes Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen (BGBl I 2008, S. 1728).

²⁹ Vgl. NIP, S. 73.

³⁰ Vgl. NIP, S. 73.

³¹ Vgl. NIP, S. 73.

Förderanteil der Bundesregierung, 20 % Eigenanteil der zuständigen Stellen). Das Förderprogramm soll auch zur Akquise von Ausbildungsplätzen in Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern mit Migrationshintergrund genutzt werden. Hierfür findet u. a. ein Workshop zur Schulung und zum Erfahrungsaustausch der Vermittler 03. Dezember 2008 statt. Nach derzeitigem Stand konnten bisher 270 Jugendliche mit Migrationshintergrund vermittelt sowie rund 120 Ausbildungsplätze in Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Herkunft besetzt werden.

Das ESF-Programm "**Kompetenzagenturen**"³² zielt auf besonders benachteiligte Jugendliche, die nach der Schule von den bestehenden Angeboten beim Übergang in den Beruf nicht erreicht werden, da sie ergänzende personenbezogene Hilfen und Begleitung benötigen. Durch zusätzliche sozialpädagogische Hilfestellungen fördern die Kompetenzagenturen die Eingliederung dieser Jugendlichen in die Arbeitswelt sowie deren soziale Integration. In den letzten beiden Jahren konnten rund 30.000 Jugendliche erreicht und davon etwa die Hälfte in das Casemanagement aufgenommen werden. Von diesen hatten rund 46 % einen Migrationshintergrund. Von den Jugendlichen, die das Casemanagement abgeschlossen haben, konnten rund 80 % in Ausbildung, Schule, Lehrgänge, Maßnahmen sowie Erwerbsarbeit vermittelt werden. Das Programm "Kompetenzagenturen" wird in der aktuellen ESF-Förderperiode 2007-2013 fortgeführt.

Im Rahmen eines **Mentoring-Programms NetWork.21**³³ wird 21 Tandems (je 14 weibliche Mentorinnen/Mentees, 7 männliche Mentoren/Mentees) mit und ohne Migrationshintergrund am Übergang von Schule, Ausbildung oder Studium in den Beruf ein unterstützendes Netzwerk für die eigene Arbeitsmarkt- und Karriereorientierung angeboten. NetWork.21 wird im Zeitraum von September 2006 bis August 2009 aus Mitteln der Bundesregierung und des ESF-Bundesprogramms gefördert.

Mit der Initiative "**Aktion zusammen wachsen – Bildungspatenschaften stärken, Integration fördern**" werden Bildungs- und Ausbildungspatenschaften unterstützt und bürgerschaftliches Engagement weiter gestärkt. Das Vorhaben startete im Mai 2008 mit einer Laufzeit bis Dezember 2009 und wird durch die Bundesregierung mit insgesamt 3 Mio. Euro gefördert. Große deutsche Stiftungen beteiligen sich mit zusätzlichen Mitteln an diesem Public-Private-Partnership-Projekt. Um das vielfältig vorhandene bürgerschaftliche Engagement von und für Personen mit Migrationshintergrund zu unterstützen, ist eine bundesweite Servicestelle eingerichtet worden und regionale Serviceangebote für Bildungs- und

³² Vgl. NIP, S. 73.

³³ Vgl. NIP, S. 73.

Ausbildungspatenschaften werden umgesetzt, um u.a. Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergang von der Schule in die Ausbildung zu unterstützen (Förderschwerpunkt zwei).³⁴

Neben der unmittelbaren Unterstützung der Jugendlichen zielt eine Reihe von Programmen und Initiativen auf eine Stärkung der Akteure auf lokaler und regionaler Ebene, die im Übergang Schule / Beruf relevant sind (Übergangsmanagement).

So wurde im Rahmen von **XENOS**³⁵ in 2007 ein ESF-gefördertes Sonderprogramm "**Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort**" aufgelegt, in dem u.a. die beiden bestehenden Programme "XENOS - Leben und Arbeiten in Vielfalt" und das Städtebauförderungsprogramm "Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf - Soziale Stadt" verknüpft wurden. Schwerpunkt dieses ESF-Sonderprogramms ist die Unterstützung des Engagements für mehr Toleranz und Integration sowie die Förderung zivilgesellschaftlicher Strukturen und bürgerschaftlichen Engagements. In der derzeitigen dritten Förderrunde von **XENOS** werden insgesamt 165 Projekte mit einem Finanzvolumen von rd. 50 Mio. Euro gefördert. In den Programmgebieten der Sozialen Stadt werden zusätzliche beschäftigungspolitische Maßnahmen für Langzeitarbeitslose und Jugendliche – insbesondere auch mit Migrationshintergrund – und Initiativen zur Stärkung der lokalen Ökonomie in den Programmgebieten der Sozialen Stadt³⁶ mit ergänzenden Bundesmitteln der Städtebauförderung unterstützt. Die Erfahrungen mit dem Sonderprogramm werden in der neuen Förderperiode durch das eigenständige ESF-Bundesprogramm „**Soziale Stadt - Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier – (BIWAQ)**“ mit erweitertem Mittelvolumen (104 Mio. Euro aus dem ESF, 60 Mio. Euro nationale Kofinanzierung) fortgeführt. Neben den genannten Förderschwerpunkten des Vorgängerprogramms werden im Rahmen von BIWAQ auch Projekte gefördert, die die Integration von Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit sowie eine Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf zum Ziel haben.³⁷ Durch die verpflichtende Verknüpfung mit den kommunalen Stadtteilentwicklungskonzepten oder städtebaulichen Investitionen und die Zusammenarbeit mit den relevanten

³⁴ Das Programm „Aktion zusammenwachsen – Bildungspatenschaften stärken, Integration fördern“ hat insgesamt drei Förderschwerpunkte: Neben der Übergangsförderung Schule / Beruf zielt es auf Bildungsunterstützung in der frühen Kindheit und die Unterstützung erstausbildender Betriebsinhaberinnen und -inhabern mit Migrationshintergrund.

³⁵ Seit 2001 legt das ESF-Bundesprogramm XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt einen Schwerpunkt auf die Förderung von Maßnahmen zur Förderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen an der Schnittstelle von Schule, Beruf und Arbeitswelt und ergänzt damit bestehende Angebote der schulischen und beruflichen Bildung durch praxisorientierte Maßnahmen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Im Förderzeitraum 2000-2006 hat das XENOS-Programm bundesweit insgesamt 250 Projekte mit einem Finanzvolumen von 160 Mio. Euro gefördert. Weitere Ausführungen zu Xenos vgl. auch Kap. 2.3.

³⁶ So erhalten zum Beispiel ortsansässige Betriebe Coaching-Angebote oder werden – wenn sie Langzeitarbeitslose beschäftigen oder Jugendliche ausbilden – bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen im Quartier bevorzugt. Auch werden Langzeitarbeitslose auf dem Weg in die Selbständigkeit intensiv begleitet oder Stadtteilbetriebe gegründet, die vor Ort Dienstleistungen anbieten und Langzeitarbeitslose beschäftigen (Vgl.: Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) und Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): ESF-Sonderprogramm "Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort", Berlin 2008, S. 13).

³⁷ Vgl. NIP, S. 80.

Kooperationspartnern vor Ort, können die Projekte passgenau für die Zielgruppe und die Situation im Quartier entwickelt werden; dies ist eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Integration.

In der Nachfolge des mit nationalen und ESF-Mitteln geförderten Programms "Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)" und als Baustein der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung wurde das Programm "**Perspektive Berufsabschluss**" mit den beiden Förderinitiativen "Regionales Übergangsmanagement" und "Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung"³⁸ ins Leben gerufen. Es wird in den Jahren 2008 bis 2012 mit insgesamt 35 Mio. Euro gefördert. Ziel der Förderinitiative "Regionales Übergangsmanagement" ist es, bereits vorhandene regionale Ansätze weiterzuentwickeln, um durch strukturelle Veränderungen den Übergang von Schule in Ausbildung zu verbessern. Dabei sollen alle relevanten regionalen Akteure, beispielsweise Schulen, Arbeitsagenturen, Betriebe und Kammern sowie Jugendämter und Elternorganisationen stärker zusammenarbeiten und ihre Förderaktivitäten aufeinander abstimmen. Gleichzeitig unterstützt das Programm die Nachqualifizierung von jungen an- oder ungelerten Erwachsenen mit und ohne Beschäftigung in der Förderinitiative "Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung". Zur Zielgruppe des Programms zählen junge Menschen ohne Berufsabschluss - eine Bevölkerungsgruppe, in der Jugendliche mit Migrationshintergrund überproportional häufig vertreten sind. Das Programm startete im Mai 2008. Bundesweit werden derzeit insgesamt 49 Projekte gefördert.

Darüber hinaus fördern Unternehmen und Wirtschaftsverbände den Übergang in Ausbildung mit einem breiten Spektrum struktureller Maßnahmen³⁹ und Einzelprojekten⁴⁰, die schwerpunktmäßig auf eine verbesserte Information der Jugendlichen, die Förderung der Ausbildungsreife durch betriebsnahe Qualifizierung, eine Sensibilisierung und Beratung der Betriebe sowie eine stärkere Vernetzung relevanter Akteure zielen.⁴¹

³⁸ Vgl. NIP, S. 72.

³⁹ Z. B. Etablierung von Ansprechpartnern für Betriebe von Inhaberinnen und Inhabern mit Migrationshintergrund in bisher 55 Industrie- und Handelskammern, Schulung der Ausbildungsberaterinnen und -berater im Handwerk zur bedarfsorientierten Beratung von Unternehmern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Einführung interkultureller Einstellungsverfahren in einzelnen Unternehmen etc.

⁴⁰ Unternehmen und Wirtschaftsverbände engagieren sich - ebenso wie andere Akteure (Migrantenselbstorganisationen, Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege etc.) - vielfach im Rahmen von Förderprogrammen, die aus öffentlichen Mitteln (z. B. Mittel des Europäischen Sozialfonds, Bundesmittel) gefördert werden. Ebenso existieren zahlreiche Projekte (z. B. gemeinsame Initiative von BAVC und IG BCE "Start in den Beruf", Projekt "Studienkompass" der Stiftung der Deutschen Wirtschaft etc.), die aus Mitteln einzelner Wirtschaftsunternehmen oder -verbände sowie privater Stiftungen gefördert werden.

⁴¹ Vgl. NIP, S. 75f.

Im Rahmen des deutschlandweiten Netzwerkes **SCHULEWIRTSCHAFT**⁴², das auf eine bessere Vernetzung von Schule und Unternehmen abzielt und in dem rund 22.000 ehrenamtlich tätige Personen aus Unternehmen und Schulen aktiv sind, wird eine stärkere Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen angestrebt. Zu diesem Zweck wurde das Netzwerk im Rahmen einer von der Bundesregierung initiierten Veranstaltung zum "Integrationspolitischen Dialog" im Juni 2008 den teilnehmenden Migrantenselbstorganisationen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund vorgestellt. Die Veranstaltung "Jugend und SCHULEWIRTSCHAFT im Dialog – Mit besserer Berufsorientierung Perspektiven schaffen!", die die Bundesregierung gemeinsam mit dem Netzwerk Ende 2008 durchführt, dient ebenfalls diesem Ziel.

Die Initiativen des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) und der Gewerkschaften⁴³ richten sich im Bereich des Übergangsmanagements zu einem großen Teil an benachteiligte Jugendliche. Um zu einer verbesserten Vorbereitung von Schülerinnen und Schüler auf den Übergang in die Berufsausbildung beizutragen, bieten der DGB und die Gewerkschaften durch die neu gegründete Initiative „**Schule und Arbeitswelt**“ Schulen Unterstützung an. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen in Schulen, informieren über Rechte und Pflichten von Auszubildenden und führen Bewerbertrainings durch. Jugendliche mit Migrationshintergrund stehen in einem laufenden **Projekt zum Übergangsmanagement des DGB Bildungswerk**⁴⁴ im Mittelpunkt. Das Projekt richtet sich an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund und soll lokale Arbeitsmärkte durch den Abbau von Fremdenfeindlichkeit und einer verbesserten Integration von Personen mit Migrationshintergrund stärken.

Gewinnung neuer Stellen für Ausbildung und Einstiegsqualifizierung

Im Rahmen des „**Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2007-2010**“ sagt die Wirtschaft jährlich 60.000 neue Ausbildungsstellen zu.⁴⁵ Diese Zusage wurde im Jahr 2007 mit 88.900 neuen Ausbildungsplätzen weit übertroffen. Zudem konnten 53.600 Betriebe neu für Ausbildung gewonnen werden. Hier hat sich die Wirtschaft zur Akquise von 30.000 neuen Ausbildungsbetrieben verpflichtet. Es wird zu überprüfen sein, ob sich die insgesamt verbesserte Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt

⁴² Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): Dokumentation: Aktivitäten der Arbeitgeber zur Integration von Migrantinnen und Migranten in den Bereichen Bildung, Ausbildung, Beschäftigung. Zwischenbilanz Juni 2008, S. 9.

⁴³ Vgl. NIP, S. 76f.

⁴⁴ Projekt "Die 2. Chance – interkulturell und gemeinsam vor Ort": Laufzeit von Oktober 2007 bis September 2008. Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, BMAS, BMVBS und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

⁴⁵ Vgl. NIP, S. 75.

auch positiv auf die Teilhabe Jugendlicher mit Migrationshintergrund an der dualen Ausbildung auswirkt.

Um Jugendlichen den Zugang zur dualen Ausbildung zu erleichtern, verpflichtete sich die Wirtschaft im Ausbildungspakt zudem, jährlich 40.000 Plätze für betriebliche **Einstiegsqualifizierung (EQ)** bereitzustellen. Rund 42.250 entsprechende Angebote konnten im Jahr 2007 geschaffen werden. Jugendliche mit Migrationshintergrund profitieren mit einem Anteil von 34 % in hohem Maß von Maßnahmen der Einstiegsqualifizierung. Ihre Übergangsquote in eine betriebliche Ausbildung liegt mit ca. 65 % nahezu gleich hoch wie bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (66 %). Aufgrund der positiven Erfahrungen wurde im Oktober 2007 mit dem „Vierten Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen“ die Einstiegsqualifizierung als Regelleistung in das Arbeitsförderungsrecht übernommen. Damit wurde die Förderung von jeweils 40.000 Plätzen für die kommenden drei Jahre sichergestellt.

Zur Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes und zur Verbesserung der Situation Jugendlicher mit Migrationshintergrund hat die Bundesagentur für Arbeit ergänzend zugesagt, einmalig zusätzlich zur ursprünglichen Planung 7.500 **außerbetriebliche Ausbildungsplätze** bis zum Ende der Ausbildung zu finanzieren.⁴⁶ Im Jahr 2007 wurden insgesamt ca. 49.700 Eintritte in außerbetriebliche Ausbildung gefördert, wobei ausländische Jugendliche mit einem Anteil von 9,8 % (ca. 4.900) vertreten waren. Für das Jahr 2008 ist eine Fortsetzung der Förderung auf diesem hohen Niveau vorgesehen.

Unabhängig vom Ausbildungspakt existieren in einigen Branchen **tarifliche Vereinbarungen** zur Berufsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher. In der Chemischen Industrie beispielsweise vereinbarten die Sozialpartner bereits im Jahr 2000 das Förderprogramm "Start in den Beruf", in dem benachteiligte Jugendliche im Rahmen eines Bildungsprogramms auf eine betriebliche Ausbildung vorbereitet werden. Insgesamt konnten bis 2007 ca. 1.400 Jugendliche mit einem Gesamtvolumen von 2,7 Mio. Euro unterstützt werden.⁴⁷ Rund 71 % der Jugendlichen konnten nach der Maßnahme eine Berufsausbildung aufnehmen. Auch in der Metall- und Elektroindustrie NRW ausschreiben gibt es seit Februar 2008 einen „Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit“. Zur Sicherung bzw. Steigerung der Ausbildungskapazitäten vereinbarten die Sozialpartner in einigen Branchen ebenfalls

⁴⁶ Vgl. NIP, S. 74.

⁴⁷ Die Umsetzung des Programms erfolgt über den Unterstützungsverein der Chemischen Industrie. (Vgl. Bundesarbeitgeberverband Chemie: Ausbilder in der chemischen Industrie. Februar 2008, zitiert nach DGB: Partizipation statt Ausgrenzung. 1. Zwischenbericht zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans. Berlin, Juli 2008, S. 26.

Tarifverträge. In 69 Tarifbereichen galten 2005 Tarifverträge zur Sicherung bzw. zur Steigerung der Ausbildungskapazitäten.⁴⁸

Zusätzlich gibt es zahlreiche Initiativen und Projekte von Verbänden und Unternehmen, um Jugendlichen den Einstieg in Ausbildung zu erleichtern. **Betriebliche Berufsvorbereitung**, das Engagement im Rahmen von **Praxis- bzw. Kooperationsklassen** sind hierfür Beispiele.

Die Akquise neuer Ausbildungsplätze und die Verbesserung der regionalen Ausbildungsstrukturen stehen auch im ESF-geförderten Programm **JOBSTARTER**⁴⁹ im Mittelpunkt. Ein besonderer Themenschwerpunkt liegt dabei in der Gewinnung von Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Herkunft, die bisher in geringerem Maße ausbilden. Zu diesem Zweck wurde die Koordinierungsstelle KAUSA (Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen) im Rahmen des Programms etabliert. In den bisherigen drei Förderrunden des Programms JOBSTARTER wurden 20 Projekte mit dem Schwerpunkt "Migrantenbetriebe bilden aus" in die Förderung aufgenommen, die die Schaffung von insgesamt 1.475 zusätzlichen Ausbildungsplätzen zum Ziel haben. Diesen Projekten stehen Fördermittel in Höhe von insgesamt 5,1 Mio. Euro zur Verfügung. Bisher konnten die Projekte 876 Ausbildungsplätze akquirieren.

Seit 1999 ist die **Koordinierungsstelle KAUSA** im Auftrag der Bundesregierung aktiv. Sie berät und vernetzt Initiativen für Ausbildung in ganz Deutschland mit dem Ziel, Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund zur Bereitstellung neuer Ausbildungsstellen zu motivieren. Zudem organisiert KAUSA Werkstattgespräche und Schulungen für das Personal der Projekte und beteiligten Institutionen.

In organisatorischer Verantwortung von KAUSA wird auch die Initiative "**Aktiv für Ausbildungsplätze**"⁵⁰ durchgeführt. Im Rahmen der Initiative vereinbarten die Bundesregierung, die ausländischen Unternehmerverbände, der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) sowie der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) ein verstärktes Engagement von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund in der Ausbildung. Auf Anregung der Initiative wurden beispielsweise in mehr als 55 Industrie- und Handelskammern Beauftragte für Unternehmerinnen und Unternehmer ausländischer Herkunft benannt. Zudem wirbt der ZDH für die Teilnahme von Ausbildungsberaterinnen und -beratern an Schulungen zum Erwerb interkultureller Kompetenzen. Dies dient sowohl den

⁴⁸ Neben dem politischen Engagement zur Sicherung der allgemeinen Ausbildungskapazität engagiert sich der DGB im Rahmen des Hamburger Aktionsprogramms zur Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Durch Beratung der Betriebsräte wird im Rahmen des Aktionsprogramms die Akquise neuer Ausbildungsplätze angestrebt. Die Zielvorgabe für das Jahr 2007, 20 Ausbildungsplätze zu akquirieren, wurde übertroffen. Insgesamt konnten 99 neue Ausbildungsplätze hinzu gewonnen werden.

⁴⁹ Vgl. NIP, S. 72.

⁵⁰ Vgl. NIP, S. 72.

Ausbildung suchenden Jugendlichen als auch den Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund. Die Initiative bündelt alle laufenden Aktivitäten sowie Projekte und hat die Schaffung von insgesamt 10.000 neuen Ausbildungsplätzen in Betrieben mit Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Herkunft bis 2010 zum Ziel.

In Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen führt KAUSA außerdem Regionalkonferenzen zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung sowie verschiedene Veranstaltungen zur Verbesserung der Ausbildungsstrukturen in Migrantenunternehmen durch.⁵¹

Unterstützung der Ausbildung

Die Bundesagentur für Arbeit hat sich im Rahmen des Nationalen Integrationsplans verpflichtet, ihre **ausbildungsbegleitenden Hilfen** zugunsten von benachteiligten Jugendlichen, insbesondere von jungen Migrantinnen und Migranten, auszuweiten.⁵² Im Jahr 2007 wurden 67.900 Eintritte in ausbildungsbegleitende Hilfen gefördert. Mehr als 10 % (6.900) der geförderten Jugendlichen besaßen eine ausländische Staatsbürgerschaft. Das Fördervolumen soll auch 2008 aufrecht erhalten werden.

Mit dem „Vierten Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen“ vom Oktober 2007 wurde zudem die Möglichkeit **sozialpädagogischer Begleitung** und **organisatorischer Unterstützung** bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung benachteiligter junger Menschen entsprechend den Zusagen im Ausbildungspakt eingeführt.⁵³ Es wird zu prüfen sein, inwieweit Jugendliche mit Migrationshintergrund von diesen Fördermöglichkeiten profitieren.

Weiterhin wurde die Zielgruppe für eine finanzielle Förderung durch **Berufsausbildungsbeihilfe** zugunsten von ausländischen Auszubildenden ausgeweitet, die bereits langfristig aufenthaltsberechtigt sind oder lange in Deutschland leben und eine dauerhafte Bleibeperspektive haben.⁵⁴ Die vorherige Mindesterwerbsdauer der Eltern oder

⁵¹ Darüber hinaus führt die Bundesregierung eine Initiative zur Steigerung der Berufsausbildung bzw. Erhöhung von betrieblichen Ausbildungsplätzen bei Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund unter dem Motto **"Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in die deutsche Wirtschaft durch Berufsausbildung"** durch. (Z.B. Motivations- und Informationsmaßnahmen und Kampagnen in Medien, die von Migrantinnen und Migranten genutzt werden).

⁵² Vgl. NIP, S. 74.

⁵³ Vgl. NIP, S. 73.

⁵⁴ Vgl. NIP, S. 73.

eigene Erwerbstätigkeit muss dabei nicht berücksichtigt werden. Die gesetzliche Grundlage für die Regelung wurde im Rahmen des 22. BAföG-Änderungsgesetzes⁵⁵ geschaffen.

Neben der pädagogischen und finanziellen Unterstützung Auszubildender strengt die Bundesregierung Initiativen an, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebe sowie Unternehmerinnen und Unternehmer für interkulturelle Fragen zu sensibilisieren und Diversity Management in Unternehmen und öffentlichen Institutionen zu fördern. Im Rahmen der ESF-finanzierten Kampagne „Vielfalt als Chance“⁵⁶ wurde 2007/2008 der **Wettbewerb "Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung"** durchgeführt und Best Practice in Ausbildungsbetrieben ausgezeichnet.⁵⁷ 71 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen nahmen am Wettbewerb teil.

Auf der Ebene einzelner Unternehmen wurden rechtlich verbindliche, **unternehmensinterne Vereinbarungen** zwischen Betrieb und Betriebsrat abgeschlossen, die auf eine diskriminierungsfreie Einstellung und Behandlung von Auszubildenden zielen. So haben sich beispielsweise die Unternehmensleitung und der Betriebsrat der Frankfurter Flughafengesellschaft auf eine Vereinbarung geeinigt, die Personalverantwortliche dazu verpflichtet, bei der Beurteilung einer Bewerbung für eine Ausbildungsstelle, die nationale und ethnische Herkunft, die Religion und das Geschlecht unberücksichtigt zu lassen.⁵⁸ Weitere Unternehmen, wie die Deutsche Bahn AG oder auch der Kleinbetrieb Voigt und Müller in Frankfurt/Oder, nutzen das Mittel der Betriebsvereinbarung, um den Gleichbehandlungsgrundsatz beim Zugang zur und in der beruflichen Ausbildung durchzusetzen.⁵⁹ Insbesondere der Fort- und Weiterbildung für betriebliche Führungskräfte und Betriebsräte kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Um die **Vermittlung interkultureller/internationaler Kompetenzen** im Rahmen von Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen, verpflichtete sich die Bundesregierung im Nationalen Integrationsplan zur Erarbeitung entsprechender Standards in den Regelungen für Aus- und Weiterbildung.⁶⁰ Zu diesem Zweck wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, in der die Bundesregierung zusammen mit den Sozialpartnern und der Kultusministerkonferenz der Länder entsprechende Standards erarbeiten. Mit Ergebnissen der Arbeitsgruppe kann bis Ende 2008 gerechnet werden. Unabhängig davon werden bereits jetzt, gemäß der entsprechenden Verpflichtung der Bundesregierung im Nationalen Integrationsplan, Qualifikationen der "Interkulturellen Kompetenz" in laufenden Neuordnungsverfahren von Aus- und

⁵⁵ Zweiundzwanzigstes Gesetz zur Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BGBl I 2007 S. 3254).

⁵⁶ Zur Kampagne "Vielfalt als Chance" vgl. auch Abschnitt 2.3.

⁵⁷ Die entsprechenden Best Practice Beispiele können auf folgender Homepage eingesehen werden: www.vielfalt-als-chance.de

⁵⁸ Vgl. DGB: Partizipation statt Ausgrenzung. 1. Zwischenbericht zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans. Berlin, Juli 2008, S. 34.

⁵⁹ Vgl. Kecskes, Robert: Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Integration und partnerschaftliches Verhalten – Fallstudien, Frankfurt a.M. 2006

Weiterbildungsregelungen u.a. für die betriebliche Ausbildung festgeschrieben. Die Länderseite ist bereit, diese Qualifikationen im Berufsschulunterricht zu vertiefen.

2.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigungsförderung

Personen mit Migrationshintergrund haben Zugang zu allen **arbeitsmarktpolitischen Regelangeboten der Bundesagentur für Arbeit** soweit die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Im Nationalen Integrationsplan verpflichtete sich die Bundesagentur für Arbeit Personen mit Migrationshintergrund in den Eingliederungsbilanzen auszuweisen.⁶¹ Gemäß einer gesetzlichen Verpflichtung nach § 11 SGB III weist sie seit den Eingliederungsbilanzen des Jahres 2005 Personen mit Migrationshintergrund in einem eingeschränkten Umfang aus.⁶² Für langfristige und tragfähige Analysen zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt bedarf es allerdings einer Weiterentwicklung der bisherigen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Zu diesem Zweck plant die Bundesregierung ein entsprechendes Gesetzgebungsvorhaben (vgl. Kap. 3).

Aus den Eingliederungsbilanzen der Bundesagentur für Arbeit geht hervor, dass die von ihr erfassten Personen mit Migrationshintergrund in allen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vertreten sind. Allerdings gibt es Hinweise darauf, dass ihre Beteiligung an den verschiedenen Maßnahmen nicht durchgängig ihrem Anteil an den arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen entspricht. Dies gilt insbesondere für Ausländerinnen und Ausländer im engeren Sinne, die 2006 häufiger an kurzfristigen Trainingsmaßnahmen und seltener an zertifizierten Weiterbildungsgängen teilgenommen haben.⁶³ Um eine ausgewogenere Beteiligung bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu erreichen, die gleichzeitig die individuellen Kompetenzen der Arbeitsuchenden mit Migrationshintergrund erkennt und berücksichtigt, führt die Bundesagentur für Arbeit **Schulungen zur interkulturellen**

⁶⁰ Vgl. NIP, S. 73.

⁶¹ Vgl. NIP, S. 81.

⁶² Die Definition des Migrationshintergrundes in der Eingliederungsbilanz der Bundesagentur für Arbeit entspricht nicht dem Konzept des Mikrozensus. Das Merkmal "Migrationshintergrund" in der Eingliederungsbilanz (§ 11 SGB III) fasst die Kundendaten der Agenturen/ARGEN zusammen, die zum Zeitpunkt der Datenabfrage als Ausländer oder als Spätaussiedler (bei Spätaussiedlern über das Merkmal 'Einreisestatus') gekennzeichnet sind und solche, die dies zum Zeitpunkt der Erfassung nicht (mehr) waren, aber innerhalb der BA-Geschäftsdaten seit Beginn der Arbeits- bzw. Ausbildungssuche (frühestens seit 12/1996) einmal als Ausländer oder Spätaussiedler abgespeichert waren. Während bei älteren Erhebungen der BA nur 'Momentaufnahmen' zum Erhebungstag möglich waren, können die Kundendaten nunmehr als 'Panel' verwendet werden und Änderungen über den Zeitverlauf (z. B. Staatsangehörigkeit) abbilden.

⁶³ Vgl. www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/e.html. Eingliederungsbilanz nach § 11 SGB III, Berichtsmonat Dezember 2007, Tabelle 9a und Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II, Berichtsjahr 2006, Tabelle 9a. Mögliche Gründe für die unterschiedliche Beteiligung an den jeweiligen Maßnahmen bedürfen einer gesonderten Untersuchung.

Kompetenz als Bestandteil der innerbetrieblichen Weiterbildung durch (vgl. auch Abschnitt interkulturelle Öffnung).

Neben der Erfassung von Personen mit Migrationshintergrund in den Eingliederungsbilanzen werden die Konsequenzen und Effekte des SGB II auf die Erwerbstätigkeit, Beschäftigungs- und Ausbildungsfähigkeit sowie soziale Stabilisierung für Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen der von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen SGB II-Evaluierung wissenschaftlich untersucht. Ergebnisse hierzu und abschließende politische Handlungsempfehlungen sind frühestens Ende 2009 zu erwarten.

Um eine noch passgenauere Ausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu erreichen, fördert die Bundesregierung seit 2005 zudem das "**Beratungs- und Informationsnetzwerk IQ - Integration durch Qualifizierung (Netzwerk IQ)**". Gemäß einer Selbstverpflichtung im Nationalen Integrationsplan werden hier Vorschläge für eine migrationssensible Arbeitsmarktpolitik sowie neue Strategien für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund erarbeitet. Diese Vorschläge können den folgenden Handlungsfeldern zugeordnet werden: Beratungsangebote, Kompetenzfeststellung, Fort- und Weiterbildungen (berufliche Qualifizierungen), Beratungen zur Existenzgründung und -sicherung sowie interkulturelle Öffnung / Diversity Management.⁶⁴ Die Bundesregierung wird auf der Grundlage der begleitenden Evaluierung prüfen, welche Instrumente bzw. Handlungsansätze in das Regelsystem der Arbeitsförderung überführt werden können. Der Abschlussbericht für die erste Projektphase 2005-2007 liegt vor und wird derzeit ausgewertet. Eine Vielzahl von Empfehlungen und Vorschlägen des Netzwerks IQ, zu deren Umsetzung es keiner neuen gesetzlichen Regelung bedarf, werden aber schon jetzt von verschiedenen Arbeitsmarktakteuren in der Praxis angewendet. Der Umsetzungsstand ausgewählter Selbstverpflichtungen mit Arbeitsmarktbezug wird im Folgenden anhand der oben genannten Handlungsfelder erläutert.

Beschäftigungsorientierte Beratungsangebote

Personen mit Migrationshintergrund haben in der Regel einen besonderen Beratungsbedarf. Dies liegt zum einen an der o. g. Qualifikationsstruktur (vgl. Kap. 1), aber auch am geringeren Wissen über die Institutionen des Aufnahmelandes, bis hin zu besonderen Unterstützungsbedarfen bei der (Fach)-Sprache und bei der Anerkennung im Ausland

⁶⁴ Die Themenfelder entsprechen der Schwerpunktsetzung des seit der 2. Phase von EQUAL (2005) bestehenden "Netzwerks IQ - Integration durch Qualifizierung" (IQ). Die Förderung berufsbezogener Sprachkompetenz ist als Querschnittsaufgabe bereits oben erläutert worden.

erworbener Berufsabschlüsse. Darüber hinaus muss die Beratung die Vielfalt der Zielgruppe berücksichtigen, die sich z. B. in unterschiedlicher sozialer und regionaler Herkunft, Geschlecht, Bildungsniveaus und Motiven der Migration äußern kann. Die Bundesregierung hat gemäß einer Selbstverpflichtung im Nationalen Integrationsplan das Netzwerk IQ beauftragt, Strategien und Empfehlungen für eine verbesserte zielgruppenspezifische und **migrationssensible Beratung** zu erarbeiten.⁶⁵ Diese Empfehlungen des Netzwerkes IQ haben eine Reihe von Agenturen für Arbeit und Träger der Grundsicherung aufgegriffen und setzen mittlerweile eigene Migrationsteams oder Migrationsbeauftragte in der Beratung ein. Hier zeigt sich ein erster Transfererfolg des Netzwerkes IQ im Handlungsfeld "Beratung".

Darüber hinaus löst die Bundesregierung mit dem **"ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt"** eine weitere Selbstverpflichtung aus dem Nationalen Integrationsplan ein.⁶⁶ Mit diesem Programm sollen Begünstigte nach der gesetzlichen Altfallregelung (§§ 104a, 104b AufenthG) sowie Flüchtlinge mit mindestens nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt eine Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt erhalten. Mit dem Aufbau von Netzwerken auf lokaler und regionaler Ebene unter Einbezug der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende soll möglichst vielen Begünstigten zu einer auf Dauer angelegten Erwerbstätigkeit verholfen werden. Bei der Integration bleibeberechtigter Jugendlicher in den Ausbildungsmarkt werden die Aktivitäten der regionalen Grundsicherungsstellen durch Beratungs- und Vermittlungsunterstützung ergänzt. Projektaktivitäten, die über die Regelleistungen hinaus gehen, können sein: ausbildungs- bzw. berufsbegleitende, individuell erforderliche Kurzqualifikationen, berufsvorbereitende sowie berufsbezogene Sprachfördermaßnahmen. Bei Flüchtlingen mit mindestens nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt sollen durch Beratungs- und Qualifizierungsangebote der Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung, die soziale Eingliederung sowie der Erhalt und die Erweiterung der Beschäftigungsfähigkeit unterstützt werden.⁶⁷ Im Zeitraum September 2008 - Oktober 2010 werden bundesweit 43 Projektverbünde zur Unterstützung der Zielgruppen gefördert. Hierfür steht ein Gesamtvolumen von rd. 34 Mio. Euro, davon knapp 19 Mio. aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und rd. 12 Mio. aus Haushaltsmitteln des Bundes zur Verfügung.

⁶⁵ Vgl.: NIP, S. 79.

⁶⁶ Vgl.: NIP, S. 80.

⁶⁷ Dieses kann durch Einzelberatungen, Kurzqualifizierungen, Informationsveranstaltungen, Teilnehmer-Stammtische, Unterstützung bei der Anerkennung beruflicher Abschlüsse, Begleitung bei Behördengängen oder andere geeignete Maßnahmen erfolgen. Dieses ESF-Bundesprogramm deckt – je nach Teilprojekt - die Handlungsfelder beschäftigungsorientierte Beratung, Kompetenzfeststellung, Fort- und Weiterbildung, Vermittlung sowie berufliche Sprachförderung ab.

Kompetenzfeststellung

Grundlage einer passgenauen, migrationssensiblen Beratung ist die Feststellung der vorhandenen Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund. Das Netzwerk IQ erarbeitet Qualitätsstandards für Kompetenzfeststellungsverfahren für diesen Personenkreis. Ziel ist dabei die Erstellung von persönlichen „Kompetenzpässen“, die die formell und informell erworbenen Kompetenzen der Arbeitsuchenden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Rahmen einer Kompetenzbilanzierung dokumentieren. Zugleich wird den Arbeitsuchenden dadurch ermöglicht, sich ihrer Fähigkeiten zu vergewissern (Empowerment). Derartige Verfahren bieten sich nicht nur für die berufliche Orientierung von Personen mit Migrationshintergrund, sondern für alle Arbeitsuchenden an. Die Feststellung informeller Kompetenzen soll auch verstärkt in der **Potenzialanalyse** Berücksichtigung finden, die im Rahmen der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente nach einem Vorschlag der Bundesregierung geregelt werden soll (vgl. § 37 SGB III Ref-E).⁶⁸ In Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit werden darüber hinaus Instrumente entwickelt, die in die Regelförderung implementiert werden sollen, z. B. der Kriterienkatalog zu den sogenannten Betreuungsstufen (§ 54 SGB II) sowie eine migrationssensible Gestaltung der psychologischen Testverfahren der Bundesagentur für Arbeit.

Des Weiteren steht eine „Praxishandreichung Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling“⁶⁹ zur Verfügung.

Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse

Im Zuge der Potenzialanalyse ist es entscheidend, nachvollziehbare und transparente Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen zu implementieren.⁷⁰ Die Bundesregierung misst der verbesserten Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Qualifikationen erhebliche Bedeutung zu und hat das Thema auch in die Vorbereitung für die "Qualifizierungsinitiative für Deutschland" eingebracht. Ziel ist es, die Möglichkeiten der Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Bildungsabschlüssen kurzfristig zu erweitern und zu verbessern und für alle Migrantengruppen

⁶⁸ Vgl. Referentenentwurf zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Instrumentenreform) vom September 2008, Nr. 15: Potenzialanalyse.

⁶⁹ Vgl. www.inbez.de/UserFiles/File/Praxishandreichung_ZWH.pdf

⁷⁰ Die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse wird umfassend behandelt im Rahmen des innerhalb des Netzwerkes IQ erarbeiteten Studie von Bettina Engelmann und Martina Müller: "Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland", Augsburg 2007, <http://www.berufliche-erkennung.de/brain-waste.html>. Grundsätzlich unterscheidet man in Deutschland reglementierte akademischen Berufe (z. B. Jurist), nicht reglementierte akademische Abschlüsse (z. B. Betriebswirt) und Berufe nach der Handwerksordnung (HwO) und des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

zu gewährleisten, dass im Ausland erworbene Abschlüsse zügig auf Anerkennung geprüft, ggf. auch Teilanerkennungen ausgesprochen und die erforderlichen Ergänzungs- und Anpassungsqualifizierungen angeboten werden. In diesem Zusammenhang wird auch zu prüfen sein, inwieweit die derzeit für Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler und für EU-Angehörige bestehenden Ansprüche auf andere Zuwanderergruppen übertragen werden können.⁷¹

Im Nationalen Integrationsplan hat sich die Bundesregierung insbesondere verpflichtet, ihre Maßnahmen zur Anpassungs- und Nachqualifizierung zugewanderter Akademikerinnen und Akademiker bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Zudem haben sich die zuständigen Bundesressorts auf die vertiefte Behandlung des Anerkennungsthemas im Rahmen des "Bundesweiten Integrationsprogramms" nach § 45 AufenthG verständigt.⁷²

Dementsprechend erstellt das BAMF zurzeit ein Konzept zur **Anerkennung von im Ausland erworbenen Hochschulabschlüssen** einschließlich Empfehlungen für bestimmte Berufsgruppen und Nachqualifizierungsangebote. Der Schwerpunkt wird dabei zunächst auf die Berufsfelder Lehrer, Ärzte und Ingenieure gelegt. Darüber hinaus plant das BAMF die Vergabe einer Studie zur Analyse der Qualifikationsstruktur von Personen mit Migrationshintergrund und ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen sowie den sich daraus ergebenden Potenzialen für den Arbeitsmarkt. Beides wird im Rahmen der Entwicklung des o.g. "Bundesweiten Integrationsprogramms" vorgenommen.

In einer gemeinsamen Arbeitsgruppe von Bundesministerium des Inneren, BAMF und Otto-Benecke-Stiftung, wurden Ansätze zur fachlichen und sprachlichen **Nachqualifizierung** zugewanderter Akademikerinnen und Akademiker entwickelt. Damit wird auch ein Beitrag zur nachholenden Integration geleistet. Das ebenfalls im Nationalen Integrationsplan zugesagte Konzept für Ärztinnen und Ärzte wird aufbauend auf den Erkenntnissen des Runden Tisches des BAMF („Potenziale erkennen, fördern und nutzen - berufliche Integration zugewanderter Akademiker aus der GUS“) erarbeitet. In diesem Zusammenhang wird auf das Akademikerprogramm der Bundesregierung für Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler, jüdische Kontingentflüchtlinge und Asylberechtigte sowie das im Oktober 2006 angelaufene Modellprojekt "**AQUA - (zugewanderte) Akademikerinnen und Akademiker qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt**" hingewiesen. Unabhängig von Alter, Status und dem Zeitpunkt der Einreise nach Deutschland erhalten hier alle Zuwanderinnen und Zuwanderer mit akademischen Abschlüssen die Möglichkeit an berufsgruppenspezifischen Weiterbildungen

⁷¹ Das Netzwerk IQ empfiehlt hier, analog zum Bundesvertriebenengesetz einen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren gesetzlich zu verankern. Als Vorbild verweist das Netzwerk IQ auf das dänische Anerkennungsgesetz, das den im Ausland qualifizierten Migrantinnen und Migranten einen Rechtsanspruch auf ein Gutachten über ihre Qualifikationen gewährt. Dieser Rechtsanspruch erstreckt sich auch auf Arbeitgeber und Bildungsinstitutionen, die ebenfalls Gutachten anfordern können.

⁷² Vgl. NIP, S.80.

teilzunehmen. Beide Programme werden mit Mitteln des Bundes-ESF unterstützt. Unter bestimmten Voraussetzungen werden Arbeitslosen mit Migrationshintergrund und mit akademischen Vorqualifikationen in Pädagogik und Sozialwissenschaften hier ein Bachelorabschluss ermöglicht. Dieses Angebot wurde in 2008 auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge ausgeweitet.

Um noch nicht anerkannte Qualifikationen abbilden zu können, wird vom Netzwerk IQ u. a. vorgeschlagen, in VerBIS⁷³ eine eigene Kategorie für ausländische Berufsabschlüsse einzurichten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Nennung ausländischer Berufsabschlüsse in einer eigenen Kategorie nur dann sinnvoll ist, wenn sie für die Arbeitsvermittlung relevant ist. Das ist der Fall, wenn die Nennung des ausländischen Berufsabschlusses aussagekräftig für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sein kann. Die im Rahmen der Berufsausbildung erworbenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten können bereits heute von den Vermittlungsfachkräften in VerBIS dokumentiert und damit bei der Beratung und Vermittlung berücksichtigt werden.

Berufliche Fort- und Weiterbildung

Grundsätzlich zeigt sich eine Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund bei der Beteiligung an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.⁷⁴ Personen ohne Migrationshintergrund besitzen im Vergleich dazu eine 1,4-fach höhere Chance an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.⁷⁵ Dies resultiert zu einem erheblichen Teil aus der mangelnden schulischen und beruflichen Qualifikation dieses Personenkreises. Dies allein kann aber die Benachteiligung nicht erklären.

Wie bei allen Erwerbspersonen ist auch bei denjenigen mit Migrationshintergrund hinsichtlich des Fort- und Weiterbildungsbedarfs zwischen gering Qualifizierten und beruflich Qualifizierten zu differenzieren. Darüber hinaus ist die Gruppe der Erwerbspersonen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen zu benennen, deren Qualifikation formal nicht anerkannt ist. Derzeit liegen keine Informationen über den Umfang und die Art der Qualifikation dieses Personenkreises vor.⁷⁶

⁷³ Bei VerBIS handelt es sich um ein EDV-Programm zur Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung. VerBIS ist das "Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem" der Bundesagentur für Arbeit. Mit Ausnahme der zugelassenen kommunalen Träger, die abweichende Software einsetzen, verfügen alle Agenturen für Arbeit und Arbeitsgemeinschaften (ARGEN) über diese informationstechnische Fachanwendung.

⁷⁴ Im Bildungsbericht werden in diesem Zusammenhang alle außer- und innerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfasst (nicht nur Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik) (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I, Bielefeld 2008).

⁷⁵ Vgl. ebd., S. 141.

⁷⁶ Vor diesem Hintergrund wird die Bedeutung der oben genannten Studie des BAMF deutlich.

Bei beruflich gering Qualifizierten zeichnet sich eine Kumulation von Problemlagen ab, die im Wesentlichen durch geringe Schulbildung, fehlende berufliche Qualifizierung in Verbindung mit mangelnden Deutschkenntnissen gekennzeichnet sind. Darüber hinaus fehlen oftmals die finanziellen Mittel sowie die entsprechenden Informationen über individuelle Berufswegeplanung und der Zugang zu Beratungsinstitutionen, um zu formal anerkannten Berufsabschlüssen zu kommen. Der Aufbau der o. g. migrationssensiblen Beratung und Kompetenzfeststellung ist deshalb auch eine Voraussetzung für zielgruppenspezifische Berufswegeplanung und die entsprechende Beteiligung an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Aus den genannten Gründen ging die Bundesagentur für Arbeit eine Selbstverpflichtung zur besonderen Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund im Programm "**Weiterbildung gering Qualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen**" (**WeGebAU**) ein.⁷⁷ Für dieses Programm hatten sich neben der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit auch die Sozialpartner eingesetzt.⁷⁸ Zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit besonders gefährdeter Personengruppen ist das Ziel von WeGebAU, die Förderung der beruflichen Weiterbildung von gering qualifizierten und älteren Beschäftigten, um ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. auszubauen. Dies schließt das Nachholen eines Berufsabschlusses für Un- und Angelernte ebenso ein wie berufliche Zusatzqualifikationen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit dem Programm soll außerdem die Bereitschaft und das Interesse insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten geweckt werden. Der Erfolg von WeGebAU hängt maßgeblich von der Bereitschaft der Unternehmen ab, die Zielgruppe für Weiterbildung freizustellen sowie von den förderfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, eine berufliche Weiterbildung durchführen zu wollen.

Um diese Bereitschaft bei Unternehmen und Beschäftigten zu erhöhen werden im Rahmen von WeGebAU gezielt Weiterbildungsberaterinnen und -berater eingesetzt, die die Betriebe unter anderem bei der Feststellung des Weiterbildungsbedarfes unterstützen und über die Fördermöglichkeiten informieren. Es wird zu prüfen sein, inwieweit es diesen Weiterbildungsberatern gelingt, v. a. Beschäftigte mit Migrationshintergrund für diese Maßnahme zu gewinnen.

Die Bundesagentur für Arbeit verfolgt außerdem eine zusätzliche Förderstrategie. Bei der Vermittlung arbeitsloser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird bei fehlender bzw. unzureichender Qualifikation dem Arbeitgeber die Möglichkeit geboten, die erforderliche Weiterbildung auch während des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern. Hierdurch kann die

⁷⁷ Vgl.: NIP, S. 81.

⁷⁸ Vgl.: DGB Bundesvorstand: Partizipation statt Ausgrenzung. 1. Zwischenbericht zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans. Handlungsfelder und Aktivitäten gewerkschaftlicher Integrationspolitik, Berlin Juli 2008 S. 48.

Vermittlung von Arbeitslosen - insbesondere auch mit Migrationshintergrund - gestärkt und eine beschäftigungswirksame Qualifizierung gewährleistet werden.

Insgesamt nahmen 29.158 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Maßnahmen von WeGebAU im Jahr 2007 teil. Davon besaßen 4.697 - also rund 16 % - einen Migrationshintergrund. Von Januar bis April 2008 wurden 19.635 Personen gefördert. Davon besaßen 15 % einen Migrationshintergrund.⁷⁹

Um die betriebliche Weiterbildung zu fördern, haben einige Arbeitgeber und Gewerkschaften **Qualifizierungstarifverträge** abgeschlossen.⁸⁰ Die Gewerkschaften wirken - ihrer Selbstverpflichtung im Nationalen Integrationsplan entsprechend - darauf hin, dass sich die niedrige Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen erhöht.⁸¹ Der Zugang von Personen mit Migrationshintergrund zu beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen wird z. B. durch das vom **DGB - Bildungswerk durchgeführte Projekt „epitome“** unterstützt, das mit Bundes- und EU-Mitteln gefördert wird. Zu den Zielen gehört auch die Weiterentwicklung des Qualifizierungsangebots für Beschäftigte mit Migrationshintergrund durch mediengestützte Angebote sowie die Verbesserung der Qualität der Weiterbildungsangebote von kleinen und mittleren Unternehmen. Die IG Metall und der Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg gründeten gemeinsam die **Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung** in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (AgenturQ). Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen und Betriebsräte werden hier bei der Organisation der betrieblichen Weiterbildung beraten.⁸²

Ebenso engagieren sich die Arbeitgeberverbände, die Bildungswerke der Wirtschaft und Unternehmen für die Weiterqualifizierung von Personen mit Migrationshintergrund. Hierzu gehören u. a. Vermittlung interkultureller Kompetenzen, fachtheoretische und fachpraktische

⁷⁹ Von den 4.679 Personen mit Migrationshintergrund waren 996 Frauen im Jahr 2007; von den 2.975 bis April 2008 sind 667 Frauen.

⁸⁰ In der Chemischen Industrie trat am 01. Januar 2004 der Tarifvertrag zur Qualifizierung in Kraft. Gefördert werden sollen betriebsbezogene und individuelle berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. Die Kosten für die Weiterbildung werden von den Unternehmen aufgebracht. Der Beitrag der Beschäftigten bezieht sich in der Regel auf die Einbringung von Arbeitszeiten. Zur Umsetzung werden auf betrieblicher Ebene Vereinbarungen abgeschlossen, diese regeln insbesondere die Fragen der Arbeitszeitkonten. Die IG Metall und die Arbeitgeberverbände haben sich im Rahmen der Tarifrunde 2006 ebenfalls auf einen Tarifvertrag zur Qualifizierung verständigt. Grundlagen waren die Qualifizierungstarifverträge in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Mit dem Vertrag sollen Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierungen, die während der Arbeitszeit stattfinden, gefördert werden. Darüber hinaus beinhaltet der Vertrag auch Regelungen zur Freistellung für die persönliche berufliche Weiterbildung. Neben den drei genannten Beispielen für tarifliche Vereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung wird das Mittel des Tarifvertrages oder auch der Betriebsvereinbarung in weiteren Branchen genutzt, vgl.: DGB Bundesvorstand: Partizipation statt Ausgrenzung. 1. Zwischenbericht zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans. Handlungsfelder und Aktivitäten gewerkschaftlicher Integrationspolitik, Berlin Juli 2008, S. 47 f.

⁸¹ Vgl. NIP S. 83.

⁸² Vgl.: DGB Bundesvorstand: Partizipation statt Ausgrenzung. 1. Zwischenbericht zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans. Handlungsfelder und Aktivitäten gewerkschaftlicher Integrationspolitik, Berlin, Juli 2008 S. 46 f.

Qualifizierungen, eine Vielzahl von Sprach- und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sowie Beratungsangebote hinsichtlich Qualifizierungsbedarfen und –möglichkeiten.⁸³

Erwerbspersonen mit einer nicht anerkannten, im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikation fehlen derzeit ausreichende Angebote zur Nutzung vorhandener Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt. Das Netzwerk IQ schlägt der Bundesregierung daher eine Reihe von Maßnahmen vor, zu denen u. a. vorrangig **Anpassungs- und Nachqualifizierungsmaßnahmen** gehören. Auch bei formaler Anerkennung vorhandener Abschlüsse werden über die berufsspezifische Fachsprache hinaus Brückenmaßnahmen benötigt, die auf länderspezifische Rahmenbedingungen und Besonderheiten am deutschen Arbeitsmarkt vorbereiten. Ist nur eine Teilanerkennung der ausländischen Berufsqualifikationen möglich, bedarf es der Entwicklung von modularen Anpassungsqualifizierungen, die nach erfolgreichem Abschluss zu einer vollen Anerkennung führen können. Bisher profitieren von diesem System der Teilanerkennung, das die EU-Richtlinie 2005/36/EG regelt, vorrangig EU-Bürgerinnen und EU-Bürger. Verfügen Personen mit Migrationshintergrund zwar über Berufserfahrung, jedoch nicht über eine formale Qualifikation, wird ein modulares Nachqualifizierungssystem empfohlen, das auf eine **Externenprüfung** vorbereiten soll. Modulare Qualifizierungsbausteine sollten sich grundsätzlich an geltenden Ausbildungsordnungen orientieren und von den zuständigen Kammern zertifiziert werden. Die Bundesregierung hat die Empfehlung zur Nachqualifizierung im Rahmen des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ aufgenommen und wird sie ab Herbst 2008 bundesweit an mehreren Standorten umsetzen.⁸⁴

Beratungen zur Existenzgründung und -sicherung

Im Nationalen Integrationsplan wird der wirtschaftliche und gesellschaftliche Stellenwert von Betriebsgründungen durch Personen mit Migrationshintergrund gewürdigt. Ein Bedarf an passgenaueren Angeboten der Gründungsberatungen und des Coachings in der Gründungsphase wird dort diagnostiziert. Unterschiedliche Gründungsentscheidungen und Voraussetzungen hinsichtlich beruflicher Qualifikation und deutschsprachlicher Kompetenzen bei der Gründung (vgl. Kap. 1) machen diese zielgruppenspezifischen Angebote nötig. Die Bundesregierung unterstützt seit dem 01. Oktober 2007 gemeinsam mit der KfW-Mittelstandsbank Gründerinnen und Gründer im 1. – 5. Jahr nach der Gründung durch das ESF-finanzierte Programm "Gründercoaching in Deutschland". Dieses Programm wird ergänzt

⁸³ Finanziert werden diese Angebote durch Eigenmittel der Unternehmen, Verbände, ESF-Mittel und Mittel der Arbeitsagenturen/Träger der Grundsicherung. Vgl.: BDA: Dokumentation zu Aktivitäten der Arbeitgeber zur Integration von Migrantinnen und Migranten in den Bereichen Bildung, Ausbildung, Beschäftigung – Zwischenbilanz, Berlin Juni 2008, S. 23 ff.

⁸⁴ Zum Förderprogramm vgl. auch Kap. 2.2.

durch ein spezielles ESF-Programm für **Gründerinnen und Gründer** aus der Arbeitslosigkeit, das am 01. Oktober 2008 startete und in der Startphase im ersten Jahr nach Gründung günstigere Förderkonditionen vorsieht. Es ist sicherzustellen, dass Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen dieses Programmes angemessen beteiligt werden, denn sowohl die Bundesregierung als auch die Industrie-, Handels- und Handwerkskammern haben sich verpflichtet, ihre Angebote für Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund (z. B. in Form von Informationsmaterial und Veranstaltungen in Herkunftssprachen und gezielter Unterstützung in außenwirtschaftlichen Fragen) zu verstärken.⁸⁵

Das Handlungsfeld Existenzgründung wird im Nationalen Integrationsplan im Hinblick auf die Bedeutung der ethnischen Ökonomie für die Kommunen thematisiert. Die lokale (auch ethnische) Ökonomie wird u. a. auch in dem Programm "**Soziale Stadt**" und dem **ESF-Bundesprogramm "Soziale Stadt – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)"** berücksichtigt. Die Bundesregierung führt das ESF-Bundesprogramm "Soziale Stadt - BIWAQ" in der neuen ESF-Förderperiode bis 2013 weiter und wird beide Programme künftig stärker mit arbeitsmarkt-, integrations- und bildungspolitischen Programmen vernetzen (vgl. BIWAQ in Kap. 2.2).

Im Zusammenhang mit einer migrationssensiblen Existenzgründungsberatung empfiehlt das Netzwerk IQ darüber hinaus das sogenannte „**4&1-Phasenmodell**“, das folgende Prozessschritte umfasst:

- vor Existenzgründung: 1. Zugang und Ansprache, 2. Orientierung und Kompetenzfeststellung, 3. Vorplanung und Businessplanerstellung, 4. Start und Erfüllung formaler Voraussetzungen sowie
- nach der Existenzgründung: Konsolidierung und Wachstum.

Ziel ist die Bereitstellung einer Unterstützungsstruktur für Gründungspersonen auf ihrem Weg in die berufliche Selbständigkeit sowie die Begleitung und Beratung nach erfolgter Gründung.

Das Phasen-Modell wurde in den Ländern Rheinland-Pfalz, Hessen, Sachsen, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Hamburg und Bremen erfolgreich umgesetzt. Eine bundesweite Umsetzungsstrategie wird in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit im Hinblick auf die Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente in den Rechtskreisen des SGB II und SGB III ab 2009 entwickelt. Das Netzwerk IQ hat in Zusammenarbeit mit dem

⁸⁵ Vgl. NIP, S. 80 und S. 120.

Verband Deutscher Gründungsinitiativen Qualitätskriterien für den Ablauf des 4&1-Phasenmodells entwickelt.⁸⁶

Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung ist als Personal- und Organisationsmanagement zu verstehen, das Benachteiligungen abbaut und das Potenzial der Beschäftigten mit Migrationshintergrund für das jeweilige Unternehmen herausstellt. Sowohl die Bundesregierung als auch die Sozialpartner sind im Nationalen Integrationsplan eine Reihe von Selbstverpflichtungen zur interkulturellen Öffnung von Institutionen bzw. Unternehmen eingegangen. Im Rahmen des Netzwerkes IQ haben der Westdeutsche Handwerkskammertag (WHKT) und das DGB-Bildungswerk eine Reihe von Workshops, Trainings und Seminaren zur interkulturellen Fort- und Weiterbildung durchgeführt. Auf dieser Basis wurden erste Qualitätskriterien formuliert, die in **Qualitätsstandards zur interkulturellen Qualifizierung** weiterentwickelt werden sollen. Mit Transferstrategien in Regelinstitutionen im Sinne eines Cultural-Mainstreaming ist ab 2009 zu rechnen.⁸⁷

Die Bundesagentur für Arbeit setzt diesen Ansatz zur interkulturellen Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer Selbstverpflichtung im Rahmen des Nationalen Integrationsplans bereits um.⁸⁸ So wurden im Rahmen ihres **Diversity Managements** Fach-, Lehr- und Führungskräfte interkulturell qualifiziert. Zum Zweck einer breiteren Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde die Entwicklung von Schulungsmodulen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ in Auftrag gegeben, die ab dem 4. Quartal 2008 zur Verfügung stehen. Weiterhin wurden Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit mit Migrationshintergrund eingeladen, an einem praxisorientierten Konzept zur Förderung der Einstellung und Mitarbeiterbindung von neuen Fachkräften mit Migrationshintergrund mitzuwirken.

Aufgrund einer Selbstverpflichtung der Bundesregierung, in der neuen ESF-Förderperiode 2007-2013 den Nationalen Integrationsplan mit einer Reihe zusätzlicher Maßnahmen besonders zu unterstützen,⁸⁹ wird u. a. das erfolgreiche XENOS-Programm⁹⁰ unter dem Namen

⁸⁶ Vgl.: http://www.teil4.de/intqua/pdf/handlungsempf_existenzgruendung.pdf und http://inbez.de/UserFiles/File/Wege%20zur%20Selbstaendigkeit_Dossier_InBeZ_Okt%202007.pdf
Das 4&1 Phasenmodell ist eine Weiterentwicklung des 4 - Phasenmodells. Es wurde ergänzt um die "Ansprache und Sensibilisierung" im Vorfeld der bisherigen vier Phasen. Nunmehr sind die ersten vier Phasen diejenigen, die den Gründungsprozess vorbereiten, die letzte Phase ("& 1") ist die Konsolidierungsphase nach der Gründungsphase.

⁸⁷ Zu Cultural-Mainstreaming vgl. Kap. 3.

⁸⁸ Vgl. NIP, S. 81.

⁸⁹ Vgl. NIP, S. 80.

„**XENOS – Integration und Vielfalt**“ fortgeführt. Im Rahmen des Interessenbekundungsverfahrens 2008 wurden 832 Projektvorschläge eingereicht und insgesamt 260 Projektvorschläge mit einem Finanzvolumen von 175 Mio. Euro (100 Mio. Euro aus ESF-Mitteln, 18 Mio. Euro Haushaltsmittel des BMAS und 57 Mio. Euro sonstige nationale Kofinanzierung) für eine dreijährige Förderung ausgewählt.⁹⁰ Die ausgewählten Vorhaben sollen noch ab Herbst 2008 beginnen. In dem Förderschwerpunkt "Maßnahmen zur Integration von Migranten und Migrantinnen werden durch das BMAS bundesweit insgesamt 91 Projekte mit einem Finanzvolumen von 62,5 Mio. Euro gefördert.

Wie die Evaluation des XENOS-Programms gezeigt hat, ist es zahlreichen XENOS-Projekten gelungen, innovative Ansätze auch im Bereich des Arbeitsmarktes zu entwickeln und Grundlagen für ein konstruktives und friedliches Miteinander zu schaffen, um damit Vielfalt zu fördern. Exemplarisch können dabei zwei Typen von Handlungsansätzen in XENOS-Projekten vorgestellt werden, die sich durch ihre Schwerpunktsetzung und Vorgehensweise hinsichtlich der Integration von Maßnahmen zur Toleranz und Demokratie in arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen besonderes bewährt haben: Zum einen handelte es sich dabei um mitarbeiterorientierte Projekte zur Verbesserung des Arbeitsklimas und zur Integration (bzw. Neueinstellung) von z. B. Verwaltungsangestellten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst. Zum anderen ging es um den Kontakt der Verwaltung nach außen und damit um den Umgang mit Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund. XENOS-Projekte setzten sowohl im betrieblichen Alltag als auch in der Ausbildung (Vgl. Kap. 2.2) an. Dabei geht es vorrangig um die Etablierung des Diversity-Gedankens und eine Verbesserung betrieblicher Abläufe durch veränderte Kommunikationsstrukturen.

Hier setzt auch die **Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“** an, die sich neben dem Migrationshintergrund auch auf alle anderen Vielfaltsmerkmale bezieht, zu deren Unterstützung sich die Wirtschaft und die Bundesregierung im Rahmen des Nationalen Integrationsplans verpflichtet haben. Diese Initiative der Wirtschaft, die einen wesentlichen Aspekt der Kampagne der Bundesregierung "Vielfalt als Chance" darstellt, ist ein Bekenntnis zu einer Kultur der

⁹⁰ Seit 2001 fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds das XENOS-Programm mit dem Ziel, Demokratiebewusstsein und Toleranz zu stärken. Dabei geht es vor allem um präventive Maßnahmen gegen Diskriminierung und Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Primäre Zielgruppe des Programms sind Jugendliche und junge Erwachsene an der Schnittstelle von (Berufs-)Schule, Ausbildung und Arbeitswelt, die Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben und einem latenten Gefährdungspotential fremdenfeindlicher, rechtsextremer oder diskriminierender Beeinflussung ausgesetzt sind. Auch auf junge Menschen mit Migrationshintergrund, die Schwierigkeiten beim Zugang in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft haben, wird ein besonderes Augenmerk gelegt. Gemäß wissenschaftlicher Evaluierung konnten in den ersten beiden Förderrunden mehr als 400.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht werden.

⁹¹ Eine Prüfung der ausgewählten Projekte ergab, dass aufgrund formaler Kriterien sowie der notwendigen hohen administrativen und fachlichen Anforderungen innerhalb des XENOS-Programms im Zusammenspiel mit der geringen oder fehlenden Erfahrung bei der Antragstellung regionale oder lokale zivilgesellschaftliche Aussteigerinitiativen nicht zu den ausgewählten Trägern gehörten. Diesen wird mit einem neu aufgelegten Sonderprogramm eine Fördermöglichkeit eröffnet. Die Ausschreibung zur Interessenbekundung wird im Oktober 2008 gesondert auf der Internetseite www.esf.de veröffentlicht.

Toleranz, Fairness und Wertschätzung in den jeweiligen Organisationen. Schirmherrin der "Charta der Vielfalt" ist die Bundeskanzlerin. Die Charta wurde Ende 2006 als Unternehmensinitiative durch die Deutsche BP, die Deutsche Bank, die Deutsche Telekom und Daimler ins Leben gerufen. Seitdem findet die „Charta der Vielfalt“ zunehmend Unterstützung in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Unternehmensverbände und Kammern informieren und werben in ihren Gremien für die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ und damit für ein gezieltes Diversity Management.⁹² Im Herbst 2008 hatten insgesamt rund 400 Unternehmen und Organisationen mit über drei Millionen Beschäftigten die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Sie bekennen sich damit zu einer Unternehmenskultur, die Vielfalt als einen ökonomischen Schlüsselfaktor für globale Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftliches Wachstum versteht.⁹³

Die Auswertung der ersten Charta-Jahresbilanz hebt hervor, dass rund zwei Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (65 %) mit den Ergebnissen aus ihren Diversity-Aktivitäten zufrieden sind. Insbesondere die Kleinstunternehmen weisen mit 79 % eine hohe Zufriedenheit auf, gefolgt von KMU (68 %), den Großunternehmen (59 %) und dem Öffentlichen Dienst (50 %). Als die drei wichtigsten Ergebnisse ihres Diversity Management geben die Teilnehmer eine höhere Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit (60 %), ein verbessertes Arbeitsklima (45 %) und mehr Bewerberinnen und Bewerber aus unterschiedlichen Gruppen (43 %) an.⁹⁴

Entscheidend ist auch die Beteiligung des öffentlichen Dienstes, denn damit wird der Vielfalt der Bevölkerung in den Verwaltungen des Bundes, der Länder und der Kommunen Rechnung getragen: Zu den Unterzeichnern gehören Bundesbehörden wie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bundesagentur für Arbeit, das BAMF, aber auch die Länder Berlin, Brandenburg, Niedersachsen sowie Städte wie z. B. Frankfurt, Köln, München oder Stuttgart.

Die Bundesregierung hat sich im Nationalen Integrationsplan verpflichtet, im diesem Zusammenhang die **Kampagne „Vielfalt als Chance“** durchzuführen, in deren Rahmen u. a. auch Wettbewerbe zur kulturellen Vielfalt etabliert worden sind.⁹⁵ Im derzeit laufenden **Wettbewerb „Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“** werden Strategien und Maßnahmen in der Personalrekrutierung und im Personalmanagement gesucht, die gezielt das Potenzial kultureller Vielfalt nutzen. Die besten Wettbewerbsbeiträge werden im Rahmen eines internationalen Diversity-Kongresses am 09. Dezember 2008 in Frankfurt am Main der Öffentlichkeit präsentiert und ausgezeichnet. Des Weiteren wirbt die Bundesregierung im Rahmen der Kampagne durch Hörfunk- und Fernsehspots in öffentlich-rechtlichen und privaten Rundfunk- und

⁹²Vgl. u. a.: BDA: Dokumentation zu Aktivitäten der Arbeitgeber zur Integration von Migrantinnen und Migranten in den Bereichen Bildung, Ausbildung, Beschäftigung – Zwischenbilanz, Berlin Juni 2008, S. 13.

⁹³ Unterzeichner sind zahlreiche Kleinstunternehmen, KMU und Großunternehmen. Aber auch der ZDH ist als Dachorganisation des Handwerks Unterzeichner der Charta. Vgl. dazu www.vielfalt-als-chance.de.

⁹⁴ Vgl.: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Integration, Flüchtlinge und Integration: Auswertung der Charta Jahresbilanz, Berlin August 2008, S. 42.

Fernsehanstalten für eine breite gesellschaftliche Akzeptanz von kultureller Vielfalt in Ausbildung und Beschäftigung.

3. Resümee und Ausblick

Im Rahmen des Nationalen Integrationsplans wurde ein breites Spektrum von Handlungsansätzen durch die beteiligten staatlichen und nichtstaatlichen Akteure umgesetzt, die sich sowohl auf die **individuelle Förderung** als auch auf **Strukturveränderungen** beziehen. Es ist zu erwarten, dass diese mittel- bzw. langfristig zu Fortschritten in der beruflichen Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund führen werden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist der Erfolg eingeleiteter Maßnahmen allerdings noch nicht quantifizierbar, denn Qualifizierungs- und Integrationsprozesse führen erst über einen längeren Zeitraum zu messbaren Ergebnissen: So lässt z. B. die Herausbildung besserer Strukturen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder bei berufsbezogenen Sprachkursen noch keinen Rückschluss auf eine nachhaltige arbeitsmarktliche Integration zu; sie bildet aber die notwendige Voraussetzung dafür.

Mit dem Nationalen Integrationsplan wurde der Prozess eines „**Cultural-Mainstreaming**“ initiiert, der die besonderen Belange von Personen mit Migrationshintergrund bei der Formulierung und Umsetzung politischer Programme berücksichtigt.⁹⁶ "Cultural-Mainstreaming" hat das Ziel einer gleichberechtigten Partizipation der Zielgruppe an den Regelinstrumenten des Sozialstaates. Dadurch nehmen die Regelinstrumente die Heterogenität der Gesellschaft auf, erreichen vorher weniger gut einbezogene Gruppen und binden diese in den gesellschaftlichen Kontext ein.⁹⁷

Zur Überprüfung eines solchen Cultural-Mainstreaming und den daraus resultierenden Erfolgen in der Ausbildungs- und Arbeitsmarktförderung werden aussagekräftige statistische Daten über Personen mit Migrationshintergrund benötigt. Um die speziellen Arbeitsmarktprobleme von Personen mit Migrationshintergrund in Zukunft besser erfassen zu können, plant die Bundesregierung einen Gesetzentwurf, der die Voraussetzungen zur Erhebung der notwendigen Daten für ein Konzept zur Erfassung des Migrationshintergrundes in den

⁹⁵ Zum Wettbewerb „Kulturelle Vielfalt in Ausbildung“ vgl. Kap. 2.2.

⁹⁶ Beispielhaft sei hier das Gender-Mainstreaming genannt, das z. B. Frauen als besondere Gruppe hervorhebt: So verweist z. B. die Identifizierung von Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen auf strukturelle Benachteiligungen und daraus resultierende Forderungen.

⁹⁷ Als Beispiel kann hier die 'Rütli-Schule' im Berliner Bezirk Neukölln genannt werden. Durch Projekte – z. B. im Rahmen der 'Sozialen Stadt' – konnten hier Eltern und Jugendliche mit Migrationshintergrund erreicht werden und damit auch für die Institution Schule zurück gewonnen werden. Vgl. auch: "Besuch im Soziale Stadt-Quartier Reuterkiez (Campus Rütli) Berlin", Pressemitteilung des BMVBS vom 27. August 2008 Nr. 227/2008.

Verwaltungsprozessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende schaffen soll. Die Erfassung des Migrationshintergrundes in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit soll auch Teil der Datengrundlage für ein umfassendes Integrationsmonitoring werden (vgl. Kap. 8.3 der Gesamtbilanz), das verschiedene Lebensbereiche berücksichtigt und zu dem sich die Bundesregierung im Nationalen Integrationsplan verpflichtet hat.⁹⁸

Damit werden bildungs-, qualifizierungs- und arbeitsmarktpolitische Erfolge für die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund quantifizierbar. Erfolge in diesen Politikfeldern sind nur langfristig – teilweise über Jahrzehnte – abbildbar. Ein erster Schritt sind selbstgesetzte **Benchmarks**, die Bund und Länder im Nationalen Integrationsplan formuliert haben. Beispielsweise verpflichteten sich die Länder, die Anzahl der Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher mit Migrationshintergrund in den kommenden fünf Jahren deutlich zu senken und an den allgemeinen Durchschnitt anzugleichen.⁹⁹ Auch im Ausbildungsbereich gibt es beispielhafte Ansätze, wie die Initiative "Aktiv für Ausbildungsplätze": Gemeinsam streben ausländische Unternehmensverbände, der DIHK und die Bundesregierung an, 10.000 neue Ausbildungsplätze in Unternehmen mit ausländischen Inhaberinnen und Inhabern bis zum Jahr 2010 zu akquirieren.¹⁰⁰ Über das Erreichen der selbstgesetzten Benchmarks und die Erfolge bei der Umsetzung des beschriebenen Cultural-Mainstreaming-Ansatzes wird im Rahmen zukünftiger Bilanzierungen des Nationalen Integrationsplans zu berichten sein.

Für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund gilt es, die Vielzahl der durch den Nationalen Integrationsplan initiierten ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen und -programme so zu verzahnen, dass Synergieeffekte entstehen. Grundlage dafür ist eine **Koordination der Aktivitäten** der verschiedenen staatlichen und nichtstaatlichen Akteure in den Handlungsfeldern Ausbildung und Arbeitsmarkt. Eine individuelle Berufswegeplanung kann so für alle Beteiligten¹⁰¹ transparent und nachvollziehbar gestaltet und die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund optimiert werden.

⁹⁸ Vgl. NIP, S. 15.

⁹⁹ Vgl. NIP, S. 67.

¹⁰⁰ Vgl. NIP, S. 72.

¹⁰¹ Unter Beteiligten sind hier sowohl Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund als auch die Vielzahl der Fachkräfte, die an der Entwicklung und Umsetzung der ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen beteiligt sind, zu verstehen.

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Publikation, Redaktion
53107 Bonn
Stand: Oktober 2008

Best.-Nr.: A 384

Telefon: 01 80 / 51 51 51 0*
Telefax: 01 80 / 51 51 51 1*

Schriftlich: an Herausgeber
E-Mail: info@bmas.bund.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Schreibtelefon: 01805 / 676716*
Fax: 01805 / 676717*
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

*Festpreis 14 Cent/Min. – abweichende/andere Preise aus den Mobilfunknetzen möglich.

Satz/Layout: hauseigene Grafik
Druck: hauseigene Druckerei

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.