



Bilanzpapier des Netzwerks  
„Integration durch Qualifizierung“



Das Netzwerk IQ wird gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Bundesagentur  
für Arbeit

## Bilanzpapier des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung -IQ.“



[www.intqua.de](http://www.intqua.de)

# Impressum

Herausgeber: ©Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH)  
Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung – IQ“  
Sternwartstraße 27-29  
40223 Düsseldorf  
www.zwh.de  
www.intqua.de

Autoren: Wolfgang Erler, Angela Grotheer, Monika Jaeckel Dr. Andrea Schindel  
Julia Siebert und Dr. Margret Spohn



anakonde GbR – Analysen und Konzepte zu Migration, Integration,  
Community Development/Evaluation  
TFU-Technologiefabrik, Schillerstr. 18, 89077 Ulm  
www.anakonde.de

Erstellt im Auftrag des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung – IQ“,  
Koordinierungsprojekt bei der ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung  
im Handwerk e.V.

Redaktion: Sabine Schröder, ZWH-e.V. Düsseldorf

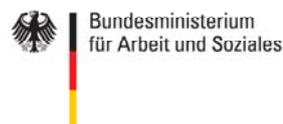
Fotos  
(Deckblatt): ???

Grafik: Viktor Kopnow und Moana Brunow, ZWH-e.V. Düsseldorf

Druck: ???

Printed in Germany

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird gefördert durch das  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales.



# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik als Rahmenbedingungen für das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“</b>	<b>7</b>
1.1 Arbeitsmarktpolitik und Integration: Das Netzwerk IQ als fachpolitische Innovation	8
<b>2. Profil und Praxis des Netzwerks “Integration durch Qualifizierung”</b>	<b>11</b>
2.1 Handlungsfelder im Netzwerk IQ	12
<b>3. Die im Netzwerk IQ entwickelten Handlungskonzepte</b>	<b>16</b>
3.1 Ergebnisse und Erträge aus der Arbeit des Netzwerks IQ – Handlungsansätze und Qualitätsstandards für die Integrationsbegleitung	17
3.1.1 Erreichte und unterstützte Zielgruppen	17
3.1.2 Handlungsansätze	19
3.1.3 Auf den Bedarf von Migranten/innen zugeschnittene arbeitsmarktorientierte Beratung (verzahnt mit Kompetenzfeststellung)	19
3.1.4 Berufsbezogene Sprachförderung	22
3.1.5 Fort- und Weiterbildung, (Nach-)Qualifizierung für Migrantinnen und Migranten Ausgangssituation	24
3.1.6 Unterstützung für Migranten/innen als Existenzgründer/innen	26
3.1.7 Interkulturelle Öffnung	28
3.2 Die Trägerstruktur der Teilprojekte im Netzwerk IQ	30
3.3 Ausblick/Perspektiven und Empfehlungen für die Bundesbene	34
<b>4. Materialien und Literatur</b>	<b>36</b>
<b>5. Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>37</b>
<b>6. Anhang und Kontaktdaten</b>	<b>37</b>
<b>7. Kontaktdaten (Internetadressen) zum Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“, den sechs Kompetenzzentren und zur Evaluation</b>	<b>38</b>



## 1. Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik als Rahmenbedingungen für das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

„Die Integration der Migrationsbevölkerung fördern“ – dieses Ziel ist spätestens mit dem von der Bundeskanzlerin initiierten Integrationsgipfel als gesamtgesellschaftliches Anliegen und als politische Schwerpunkt- und Querschnittsaufgabe bundesweit verankert. Die im Zuwanderungsgesetz wenige Jahre zuvor schon formulierten Integrationsziele waren dort noch wesentlich als Behördenaufgaben gefasst. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, zuvor fast nur für Entscheidungen über die Anerkennung von Asylbewerber/innen zuständig, als nachgeordnete Behörde des Innenministeriums sollte über seine Aufgaben vor allem bei der Zuwanderungsbegrenzung und der bundeseinheitlichen Steuerung der Integrationskurse hinaus ein nationales Integrationsprogramm erstellen. Mit dem Integrationsgipfel wurde, „Zuständigkeitsgrenzen sprengend“, ein Signal für die gesellschaftsweite Bedeutung des Integrationsthemas gesetzt. Erstmals waren neben den Sozialpartnern und den Wohlfahrtsverbänden Vertreter/innen der Migrationsbevölkerung, auch kleiner Organisationen, an einer ergebnisorientierten bundespolitischen Debatte beteiligt. Die auf dem Gipfel eingerichteten Arbeitsgruppen und der von ihnen erarbeitete Nationale Integrationsplan – NIP – zeigen an, dass das Thema von dort nicht so schnell wieder wegrücken wird: Es gibt Folgeveranstaltungen zum Integrationsgipfel, und im Kanzleramt bei der Stelle der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration wird an einem Monitoring-System gearbeitet, durch das der Umsetzungsstand (und das heißt auch: nicht erfüllte Verpflichtungen) der von Politik und gesellschaftlichen Gruppen im Nationalen Integrationsplan eingegangenen Selbstverpflichtungen dokumentiert und weiter bestehender Handlungsbedarf angezeigt werden soll.

Der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund wird im NIP eine zentrale Bedeutung zugeschrieben

„Über den Erfolg in wesentlichen Bereichen der Integration wird auf dem Arbeitsmarkt entschieden. Integration gelingt am besten dort, wo Menschen aus Zuwandererfamilien aktiv im Erwerbsleben stehen. Wirtschaft und Verwaltung werden künftig vermehrt auf Personen mit Migrationshintergrund und gezielt auf Personal mit spezifischen, sprachlichen und interkulturellen Kenntnissen angewiesen sein. Eine deutliche Verbesserung der Arbeitsmarktintegration ist daher sowohl aus sozial- und gesellschaftspolitischen als auch aus volkswirtschaftlichen Gründen dringend geboten. Die Beschäftigungschancen von Migrantinnen und Migranten müssen verbessert, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Angebote zur Beratung, Information und Kommunikation an ihre Bedürfnisse angepasst und ihre betriebliche Integration gezielt gefördert werden“ (S. 17).

Vor diesem Hintergrund wird das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ im Nationalen Integrationsplan an mehreren Stellen genannt. Seine Arbeit ist Bestandteil der Selbstverpflichtungen der Bundesregierung. Das ist so formuliert:

„Das Beratungs- und Informationsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) entwickelt im Auftrag der Bundesregierung und in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und nicht-staatlichen Trägern neue Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten, Aussiedlerinnen und Aussiedlern sowie anerkannten Flüchtlingen. Nach Abschluss der laufenden Evaluierung wird der Bund prüfen, inwieweit erfolgreiche Handlungsansätze und Instrumente in das Regelsystem der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen überführt und verstetigt“ (S.17) bzw. in ihrer Angebotsstruktur ergänzend zu Maßnahmen der Träger der Grundsicherung und der Agenturen für Arbeit verstetigt werden können“ (S.79.)

Und:

„Anhand von Leistungsbeschreibungen ausgewählter ausbildungsmarktpolitischer Instrumente wird die Bundesagentur für Arbeit mit dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ spezifische Qualitätsanforderungen an Maßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund diskutieren. Dabei wird auch die Frage der Qualitätssicherung erörtert. (S.73)

## 1.1 Arbeitsmarktpolitik und Integration: Das Netzwerk IQ als fachpolitische Innovation

Die starke Betonung der Arbeitsmarktintegration als wesentliche Grundlage für die soziale Integration ist für die integrationspolitische Debatte eher neu. Der Diskurs über Migration und Integration ist zumal seit dem 11. September 2001 stark von Kultur- und Religions-, also wertebezogenen Themen (auch als Hintergrund terroristischer Bedrohungen) geprägt, was sich in der Dominanz islam- und sicherheitsbezogener Fragen und von solchen rund um Bildung und Erziehung sowie der geschlechtlichen Rollenleitbilder (dafür stehen die Skandalbegriffe Ehrenmorde und Zwangsheiraten) in der integrationsbezogenen Medien-Agenda ausdrückt. Arbeitsmarkt und Ökonomie kommen in diesem Diskurs nur am Rande vor. Auch in der Anlage integrationsfördernder Instrumente wie der Sprachkurse nach dem Zuwanderungsgesetz („Integrationskurse“) spielt der Bezug auf die Arbeitswelt eine eher nachrangige Rolle. Deshalb wird im Handlungsfeld Sprachförderung mit Instrumenten wie den sogenannten Verbundprojekten und mit der veränderten Fortsetzung der sogenannten ESF-BA-Kurse als ESF-BAMF-Kursen als Ansatz zur Förderung berufsbezogener Sprachkompetenzen eine Art „Nachrüstung in Arbeitsweltbezug“ angestrebt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (zeitweilig mit dem Wirtschaftsressort zum Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zusammengeführt) hat über Jahrzehnte administrativ-politische Zuständigkeiten für die „Ausländerbeschäftigung“ und in diesem Rahmen auch für „Grundsatzfragen der Ausländerpolitik“. Ein entsprechendes Referat besteht auch heute noch. Längst vor dem Integrationsgipfel ist hier ein dringender Handlungsbedarf bei der Arbeitsmarktintegration von erwachsenen Migranten/innen erkannt worden. Öffentliche Debatten, politische Interventionen, aber auch die Forschung hatten sich dagegen davor, mit guten Gründen, vor allem auf die hohen Schulabbrecherquoten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, auf ihre stark abgesunkene Ausbildungsbeteiligung im Dualen System und ihre u.a. darin begründeten schlechten Zugangschancen zum Arbeitsmarkt konzentriert. Aber mehr als 90% der arbeitslosen Ausländer/innen und Ausländer<sup>1</sup> sind über 25 Jahre alt – und bei ihnen liegt seit vielen Jahren die Arbeitslosenquote<sup>2</sup> bundesweit etwa doppelt so hoch wie diejenige von Deutschen. Außerdem sind erwachsene Migrantinnen und Migranten in viel geringerem Ausmaß als Deutsche (ohne Migrationshintergrund) an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung beteiligt<sup>3</sup>. Um diese strukturellen Ungleichgewichte systematisch abzubauen, die eine Verschwendung von Humankapital in Zeiten eines sich aus demografischen Gründen branchenübergreifend ausbreitenden Fachkräftemangels darstellen, hat das BMAS das bundesweite Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ auf den Weg gebracht. Dafür konnten die finanziellen und konzeptionellen Chancen genutzt werden, die sich durch die Beschäftigungsinitiative „EQUAL“ der Europäischen Union boten. Dieses von 2000 bis 2007 laufende Programm war auf die Entwicklung innovativer arbeitsmarktpolitischer Instrumente und Strategien zur Förderung von Benachteiligten angelegt, zu denen neben Jugendlichen mit niederwertigen oder ohne Schulabschlüsse/n, Alleinerziehenden, Behinderten auch Migrantinnen und Migranten gehören.

Der *Netzwerkansatz* in der Förderphilosophie von EQUAL war als Rahmen für *arbeitsmarktpolitische* Projektförderungen eher neu. Auch die Anlage und Ausrichtung des Netzwerks IQ zielt darauf, wertvolle konzeptionelle Erfahrungen zu bündeln, die verallgemeinerbaren Erfolgsfaktoren zu identifizieren und zu stärken und die altbekannte Problemkonstellation des „Versandens“ der Erfolge von Modellprojekten zu überwinden – durch die Vervielfachung von jeweils eigenständigen Partnerkontakten der Projekte mit gleicher Zielrichtung. In der Terminologie von EQUAL wie vieler EU-Förderprogramme wird diese Zielsetzung als „Mainstreaming“ bezeichnet – es geht dabei um den

<sup>1</sup> In der Arbeitsmarktberichterstattung werden (noch) keine Daten zur Arbeitslosigkeit von Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund bereit gestellt.

<sup>2</sup> Mit großen Unterschieden zwischen den ethnischen Herkunftsgruppen. Präzises Zahlenmaterial dazu sowohl auf der Basis des Mikrozensus als auch von Daten der Arbeitsagenturen bei Färber u.a. 2008, Tabellen A4 bis A7. Diese aktuelle Studie ist im Rahmen des IQ-Netzwerks im Auftrag der Entwicklungspartnerschaft MigraNet erarbeitet worden.

<sup>3</sup> Zahlen dazu sind im Anhang dargestellt.

Transfer von erfolgsträchtigen, im Pilotversuch erprobten Ansätzen in eine – geografisch und von den Trägerstrukturen her – breitere Praxis bzw. in die reguläre Praxis der auf der Basis gesetzlicher Bestimmungen mit Regelförderung arbeitenden Institutionen.

Es sind also zwei Innovationslinien, die sich im Netzwerk IQ verbinden: Einmal die Entwicklung einer zielgruppenorientierten Strategie zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Für die Arbeitsmarktpolitik ist dabei der Fokus „Abbau der Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten neu<sup>4</sup>“, für die Integrationspolitik der Akzent der Arbeitsmarktintegration. Und zum zweiten die Förderung eines Programms in Netzwerken bzw. Projektverbänden. U.a. wegen der strikten Anbindung arbeitsmarktpolitischer Programme an die Handlungslogik und gesetzlichen Handlungsvorgaben der Arbeitsagentur/en (Stichwort: bundesweite Einheitlichkeit; Zugang nicht nach Förderbedarf, sondern nach Leistungsansprüchen) war es hier bisher nicht zu einer ausreichenden lokalspezifischen und zugleich den Zielgruppen angemessenen Flexibilität bei Projektförderungen gekommen. Das ist z.B. für das – abgeschlossene – sog. ESF-BA-Programm von der einschlägigen Spezial-Evaluation durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA<sup>5</sup> herausgearbeitet worden<sup>6</sup>.

Als Rückgrat für die Vernetzung der sechs Entwicklungspartnerschaften wurde eine bundesweite Infrastruktur aufgebaut. Dabei war die Bundesagentur für Arbeit über eine Verwaltungsvereinbarung von Anfang an als Partner eng eingebunden. Ihre zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) hat die finanzielle Abwicklung der Förderung im Auftrag des BMAS übernommen. Die wichtigsten inhaltlichen Elemente dieser Infrastruktur waren (und sind, im wesentlichen, auch in der bis 2010 verlängerten Arbeitsphase des Netzwerks):

1. eine Netzwerkkoordination durch ein Projektteam bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk – ZWH e.V. - in Düsseldorf. Hier war auch (bis Ende 2007) eine sogenannte Clearingstelle angesiedelt, die den konzeptionellen und praxisbezogenen Brückenschlag von der Arbeit der Entwicklungspartnerschaften im Netzwerk Integration durch Qualifizierung zu den weiteren Netzwerken sichern sollte, die unter dem Dach von EQUAL ebenfalls Ziele im Kontext der Integration von Migrantinnen und Migranten verfolgten
2. bundesweite Facharbeitskreise, thematisch in den sechs strategischen Handlungsfeldern verankert, die vom Netzwerk IQ bearbeitet werden<sup>7</sup>. Gemeinsam mit der Netzwerkkoordination und einer je „fachlich zuständigen“ Entwicklungspartnerschaft hat jeder dieser Facharbeitskreise während der ersten Förderphase eine bundesweite Fachtagung zu Kernthemen des jeweiligen Handlungsfelds geplant und durchgeführt
3. die notwendigen Ressourcen, um die *bundesweite*<sup>8</sup> Netzwerkarbeit durch Arbeitstreffen, durch themenorientierte Workshops auch mit Fachexperten zielorientiert auszugestalten und inhaltlich zu profilieren

<sup>4</sup> Nicht neu ist dagegen die seit Jahrzehnten bestehende Zuständigkeit des Ministeriums für die Steuerung des Vollzugs der jeweils gültigen Zugangsregeln zum Arbeitsmarkt, zu Aufenthaltstiteln und Arbeitsgenehmigungen/-bewilligungen für die rechtlich sehr unterschiedlich zugeordneten Migranten-Gruppen. In weiten Teilen ist diese Zuständigkeit je-weils auf die Bundesagentur und davor die Bundesanstalt für Arbeit delegiert.

<sup>5</sup> Deeke 2005 und 2006

<sup>6</sup> Für das Nachfolgeprogramm, das nunmehr in Regie des BAMF als ESF-BAMF-Programm durchgeführt wird, sind schon bei der Programmvorbereitung deutliche Bemühungen erkennbar gewesen, diese Schwachstellen des Vorläuferprogramms zu beheben. Fachliche Beratung durch Experten/innen aus dem Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“ im Netzwerk IQ hat diese Bemühungen unterstützt.

<sup>7</sup> Inhalt und Stellenwert der Handlungsfelder werden unten näher erläutert.

<sup>8</sup> Die nötigen finanziellen Mittel für die Vernetzung innerhalb der Entwicklungspartnerschaften des Netzwerks IQ wurden dagegen aus der vom Bund etwa zur Hälfte kofinanzierten EQUAL-Förderung bereitgestellt.

4. ein eigenes Publikationsorgan (Clavis – [www.clavis-magazin.de](http://www.clavis-magazin.de)) für die Fachöffentlichkeit, für politische Entscheidungsträger und für die allgemeine Öffentlichkeit, das Berichte über die Arbeit im Netzwerk in einen Rahmen aus journalistisch aufbereiteten Beiträgen und Hintergrundinformationen zur Integrationsdebatte einbettet, sowie flankierende eigene Mittel für eine darüber hinausgehende Öffentlichkeitsarbeit
5. eine das Netzwerk begleitende externe Evaluation, die auf der breiten Feldarbeit aufbauen konnte, die im Rahmen der nach strikten europäischen Vorgaben für jede EQUAL-Entwicklungspartnerschaft verpflichtenden Evaluation der sechs Entwicklungspartnerschaften im Netzwerk IQ (von anakonde GbR) durchgeführt wurde.

## 2. Profil und Praxis des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“

Im Netzwerk IQ sind – wie erwähnt: bis Dezember 2007 unter dem Dach der Europäischen Gemeinschaftsinitiative „EQUAL“ - die folgenden Projektnetzwerke, Entwicklungspartnerschaften (ab 2008: Kompetenzzentren genannt), zusammengeschlossen:

1. die Entwicklungspartnerschaft InBeZ: Informations- und Beratungszentren für MigrantInnen Rhein-Saar-Elbe, koordiniert vom Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz, mit zwölf Praxisprojekten (und weiteren drei zur nationalen bzw. transnationalen Koordination sowie mit der Aufgabenstellung „Transfer und Beratung“) in fünf Standortregionen: in Mainz (4), in Ludwigshafen (2), in Saarbrücken mit einem „Subnetzwerk“, das aus vier Projektteams besteht, im Rhein-Hunsrück-Kreis (1) und in Sachsen mit den Standorten Dresden, Zwickau und – mit dem erst Anfang 2007 neu hinzugekommenen Teilprojekt Leipzig Transfair – Leipzig.
2. die Entwicklungspartnerschaft Integra.net: Neue Wege zur Qualifizierung und Beschäftigung – Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt, koordiniert vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Frankfurt am Main mit sieben Praxisprojekten in Frankfurt/M (3), Friedberg (Hessen) (1), Apolda (Thüringen) (1), Stuttgart (1), und München (1). Ein Teilprojekt mit dem Arbeitsauftrag der Erstellung einer empirisch-wissenschaftlichen Studie zur Rechtslage und Praxis der Anerkennung ausländischer Qualifikationen in Deutschland am Standort Augsburg wurde nachträglich entwickelt und beantragt und nahm seine Arbeit erst in der zweiten Jahreshälfte 2006 auf.
3. die Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS: Beratungs- und Informationsnetzwerk Berlin/Mecklenburg-Vorpommern, koordiniert vom Bildungs- und Beratungsträger Arbeit und Bildung e.V., mit zwölf Praxisprojekten, von denen elf in Berlin durchgeführt werden und eines seinen Standort in Rostock hat.
4. die Entwicklungspartnerschaft MigraNet: Netzwerk zur strukturellen Neuordnung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, koordiniert von Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH, Augsburg, mit vierzehn Praxisprojekten an vier Standorten: in Augsburg (7), München (4), Nürnberg (2) und Potsdam (1).
5. Die Entwicklungspartnerschaft NOBI: Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten, koordiniert vom Bildungsträger-Zusammenschluss Weiterbildung Hamburg e.V. mit vierzehn Praxisprojekten an fünf Standorten in vier Bundesländern: in Hamburg (11), Bremen (1), Kiel (1) und Neubrandenburg/Greifswald (1)
6. die Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung: Info- und Beratungsnetzwerk für Menschen mit Migrationshintergrund, koordiniert vom DGB Bildungswerk Düsseldorf, mit neun Praxisprojekten (teils als sektorbezogene Netzwerkprojekte, teils als „dienstleistende“ Qualifizierungsprojekte aufgestellt) an vier Standorten: in Düsseldorf (5), Gummersbach (1), Bielefeld (1), Rostock (1) und – nachträglich in Gang gekommen – Sachsen (Dresden) (1).

## 2.1 Handlungsfelder im Netzwerk IQ

Die Arbeit der EPen erstreckte sich auf sechs strategische Handlungsfelder. Diese waren nicht willkürlich ausgewählt, sondern sie enthalten die zentralen Achsen einer gesamtgesellschaftlich wirksamen Strategie zur Integrationsförderung, die die Arbeitsmarktintegration in den Mittelpunkt stellt. Die Konzepte in jedem der Handlungsfelder greifen klar benennbare Defizite in der bisherigen gesellschaftlichen und integrationspolitischen Praxis auf. Das betrifft auch, aber nicht nur, die Praxis von Institutionen und Arbeitsmarktakteuren wie den Arbeitsagenturen, den Unternehmen und öffentlichen Arbeitgebern/innen, aber auch der Bildungsinstitutionen und schließlich der Medien.

Die folgende stichwortartige Übersicht zeigt, auf welche Hürden bei der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen die Aktivitäten in den Handlungsfeldern antworten:

### Die sechs strategischen Handlungsfelder des Netzwerks IQ und ihre Bedeutung für den Abbau von Hürden bei der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen

Handlungsfeld	zu überwindende Hürden
Beratung in Bildung, Beruf, Beschäftigung <sup>9</sup> (berufliche/arbeitsmarktorientierte Beratung)	Mangelndes Orientierungswissen über Berufs- und (Aus-)Bildungssystem in Deutschland, Alltagsregeln am Arbeitsmarkt, Qualifizierungswege
Kompetenzfeststellung	Fehlende eigene Einschätzung (und fehlende Wertschätzung) der Arbeitsmarktrelevanz der eigenen Kompetenzen. Erfahrene Nichtanerkennung von Bildungs- u. beruflichen Abschlüssen
Fort- und Weiterbildung, (Nach-)Qualifizierung	Niedrige formale bzw. mit dem Anforderungsprofil an hiesigen Arbeitsplätzen (noch) nicht kompatible Qualifikationen; geringe oder fehlende Lernerfahrungen in kursförmigen Lehrsituationen bzw. Lernerfahrungen in andersartigen Lernkulturen
Berufsbezogene Sprachförderung	an Kommunikationsstandards in der Arbeitswelt nicht angepasste bzw. dafür nicht ausreichende Sprachkenntnisse
Gründungsunterstützung	Auf Gründungs"stile" und teilweise ungenauen Informationsstand von Migranten/innen über gründungsbezogene Themen zu wenig eingerichtete Angebote der Beratung und Begleitung; hohe Hürden für Zugang zu Krediten
Interkulturelle Öffnung	Unternehmen und Institutionen ignorieren kulturelle Vielfalt bzw. können mit „Differenz“ nicht umgehen, schotten sich gegen Migranten/innen ab

<sup>9</sup> Die Begrifflichkeit ist unscharf, die Vielfalt der Beratungsformen groß – und das Feld ist stark in Bewegung. Die für das Bundesministerium für Bildung und Forschung erstellte Bestandsaufnahme verwendet den Sammelbegriff „Beratung in Bildung, Beruf, Beschäftigung (BBB-Beratung): Niedlich 2007

Beratung wird mit Kompetenzfeststellung verbunden, z.T. auch durch „bewerbungsorientiertes Sprachtraining“ ergänzt. Es wird zu passenden Weiterbildungsangeboten einschließlich solcher zur berufsbezogenen Sprachförderung weiter geleitet bzw. auf sie hingewiesen. Oft werden anschließend betriebliche Praktika oder auch Arbeitsplätze im Ersten Arbeitsmarkt vermittelt. Da aber dieser Schritt häufig nicht im ersten Anlauf gelingt, stellt die Vermittlung in den zweiten Arbeitsmarkt, oft in Arbeitsgelegenheiten, nach Möglichkeit mit einem individuell passgenauen Qualifizierungsanteil einen häufig genutzten ersten oder Zwischenschritt dar <sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Die Bandbreite der Qualität bei den sogenannten „1-Euro-Jobs“ ist groß, die Qualifizierungsanteile stehen z.T. nur auf dem Papier, anderswo liegt ihnen ein sorgfältig ausgearbeitetes Konzept zugrunde und die Praxisanleitung ist gut organisiert und wird engagiert wahrgenommen. Diesem Spektrum entsprechend sind auch die Meinungen über den strategischen Stellenwert von Arbeitsgelegenheiten in einer Integrationsstrategie für Migranten/innen im Netzwerk IQ geteilt. Z.T. werden sie als „Sackgasse“ und „Arbeit dritter Klasse“ abgelehnt, in der Praxis aber dann doch pragmatisch genutzt. Bislang werden bundesweit Arbeitsgelegenheiten nicht ihrem Anteil an den Arbeitslosen entsprechend mit Ausländer/innen besetzt. 10,6 % der Arbeitsgelegenheiten, geringfügig weniger in deren großer Mehrheit, der Mehraufwandsvariante, sind von Ausländer/innen besetzt, die aber 15,2% der Arbeitslosen ausmachen – und dies, obwohl die Arbeitshilfe zur Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten Personen mit Migrationshintergrund als eine besondere Zielgruppe definiert (Bundesagentur für Arbeit 2008; Hohmeyer/Schöll/Wolff 2006). Die Bundesagentur hat Wege aus der Arbeitslosigkeit für Menschen mit Migrationshintergrund zu ihrem Schwerpunktthema im zweiten Quartal 2008 erklärt. Was das in der Praxis bedeutet, bleibt abzuwarten.

## Die Arbeitsschwerpunkte der Teilprojekte im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“, nach Handlungsfeldern

EP'en bzw. TP'e/ Handlungsfelder	Beratung	Sprachförderung	Qualifizierung	Gründungsförderung	Kompetenzfeststellung	Interkulturelle Öffnung	Anerkennung Abschlüsse	Antidiskriminierung	Sozialer Nahraum	
<b>EP InBeZ</b>										
TP Integration – Arbeit – Partizipation (AgARP, Mainz)			X			X				2
TP Optimierung der Beratung, ama Mainz	X				X					2
TP Kompetenzfeststellung, CJD Mainz					X					1
TP Maßnahmeoptimierung, SPAZ gGmbH, Mainz	X	X	X							3
TP kompetent beraten – neue Wege gehen, BAFF e.V., LU	X					X	X			3
TP Kompetenzen erkennen, CJD Ludwigshafen					X		X			2
TP SIMA, Saarbrücken, Team ARGE	X		X			X	X			4
TP SIMA, Team Vernetzung			X			X				2
TP SIMA, Team Gemeinwesenarbeit	X	X	X	X	X	X			X	7
InBeZ Rhein-Hunsrück-Kreis	X	X	X		X	X				5
InBeZ EXIS e.V., Dresden – Zwickau-Leipzig	X	X	X	X	X	X	X			7
<b>EP Integra.net</b>										
TP Start ups	X	X	X	X	X	X				6
TP AMF Training	X	X	X	X	X					5
TP Assessment Center	X				X					2
TP Migrationspez. Fallmanagement	X	X			X	X				4
TP Kompetenz Pass	X		X		X	X				4
TP Global Competences	X						X			2
TP Kompetenzzentrum München Nord	X	X	X		X	X			X	6
T'P Diversity Management	X	X	X		X	X				5
<b>EP Kumulus Plus</b>										
TP TBB	X	X								2
TP BWK				X						1
TP Club Dialog	X		X							2
TP Diên Hông	X									1
TP Genius		X	X							2
TP GfBM					X					1
TP KHS Metallbau		X	X							2
TP Life	X		X		X					3
TP Respekt	X	X	X							3
TP RAA	X		X							2
TP NC&JC	X		X							2
TP Arbeitsplatzgewinnung	X									1
<b>EP MigraNET</b>										
TP Chance M	X	X		X		X				4
TP Interkulturelle Personalentwicklungsplanung	X					X				2
TP MigraNET Case Management	X					X				2
TP empowerMi	X				X					2

## Fortsetzung: Arbeitsschwerpunkte der Projekte

TP ProMigraNet	X				X					2
TP AMGE	X			X						2
TP Nachqualifizierung von Handwerkskräften mit Migrationshintergrund	X	X	X							3
TP XeneX	X			X						2
TP SEPO-KOM	X			X		X				3
TP LIMA		X			X	X				3
TP Beratung für die berufliche Qualifizierung	X									1
TP Internetangebot MigraNet.org										0
TP LIDIA	X		X			X				3
TP Qualifizierungspass für Migrantinnen und Migranten	X		X							2
<b>EP NOBI</b>										
TP Integrationslotse	X					X	X			3
TP Informations- und Koordinierungsstelle Deutsche am Arbeitsplatz		X	X							2
TP Kreditkampagne für Migranten-Unternehmen (KMU)				X		X		X		3
TP Dienstleistungsagentur	X		X	X			X		X	5
TP MIGRACHECK – Kompetenzfeststellungsverfahren	X				X					2
TP migration.works/ Zentrum für Partizipation	X		X			X	X	X	X	6
TP Ankommen – Vorankommen	X		X							1
TP Interkulturelle Orientierung und Diversity Management im öffentlichen Dienst						X				1
TP Optimierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente			X		X					2
TP Optimierung von Qualifizierungsansätzen für MigrantInnen zur Arbeitsplatzsicherung (Q.net)	X		X	X		X				4
TP Access – Agentur für Bildungs- und Berufszugänge für Flüchtlinge und MigrantInnen	X		X			X	X			4
TP INWO – Integrationsnetzwerk Ost	X	X			X	X				4
TP Ifdm – Integrationsfachdienst Mecklenburgische Seenplatte – Vorpommern	X	X	X							3
TP Job-Kontakt						X				1
<b>EP Pro Qualifizierung</b>										
TP Presse- und Öffentlichkeitsarbeit			X			X				2
TP Beratungsnetzwerk KMU im Handwerk	X		X	X	X	X	X			6
TP Beratungsnetzwerke Industriebetriebe, Öffentliche Verwaltung und ARGE n	X	X	X		X	X	X			6
TP Beratungsnetzwerk MSO	X		X	X	X	X				5
TP Interkulturelle Kompetenz	X		X			X				3
TP Multiplikatoren Qualifizierung	X		X		X	X				4
TP Internet						X				1
TP Beratungsnetzwerk Mittleres Mecklenburg	X	X		X		X				4
TP Beratungsnetzwerk Sachsen	X					X	X			3
Handlungsfelder	Beratung	Sprachförderung	Qualifizierung	Gründungsförderung	Kompetenzfeststellung	Interkulturelle Öffnung	Anerkennung Abschlüsse	Antidiskriminierung	Sozialer Nahraum	
Gesamt	51	21	36	15	25	35	12	2	4	201

### 3. Die im Netzwerk IQ entwickelten Handlungskonzepte

Handlungsfelder sind der Aktionsraum, in dem zur Erreichung fachlich ausformulierter Ziele in einem abgrenzbaren Problembereich konzeptionelle Ansätze entwickelt und praktisch umgesetzt werden. Für die Arbeit im Netzwerk IQ ist die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation und -chancen von Migrantinnen/innen das verbindliche Oberziel. Handlungskonzepte beschreiben die konzeptionellen Erkenntnisse und Ergebnisse aus der Arbeit im Netzwerk, die zum Abbau des Gefälles zwischen den Quoten der Arbeitslosigkeit von Deutschen und Ausländern über inselhaftes Modellerprobungen hinaus in die Breitenanwendung gehen sollten.

Die Übersicht über die Arbeitsschwerpunkte bei den Projekten hat schon gezeigt: Die große Mehrheit folgt einem integrierten Ansatz, der es nicht bei der Bereitstellung einzelner, hoch spezialisierter Unterstützungsangebote belässt. Vielmehr werden je individuelle und spezifische Elemente der notwendigen Unterstützung wie in einer Kette miteinander verzahnt (vgl. die Erläuterungen zu Arbeitsbegriffen wie „Förderkette“ auf S.19 und Fn. 16, S. 22). Die individuelle Förderung zielt darauf ab, die ratsuchenden Migrantinnen und Migranten dazu in die Lage zu versetzen, die Hürden besser überwinden zu können, die ihrem Zugang zu Erwerbsarbeit im Weg stehen.

## 3.1 Ergebnisse und Erträge aus der Arbeit des Netzwerks IQ – Handlungsansätze und Qualitätsstandards für die Integrationsbegleitung<sup>11</sup>

### 3.1.1 Erreichte und unterstützte Zielgruppen

Die Projekte im Netzwerk IQ haben in der Programmlaufzeit bis Ende 2007 ca. 12.500 Migrantinnen und Migranten erreicht und sie auf ihrem Weg zu möglichst hochwertiger bezahlter Erwerbsarbeit unterstützt. Davon war mit gut 56% der überwiegende Teil Frauen. Nur 22% der erreichten Migranten/innen waren bis 30 Jahre alt; die größte Altersgruppe bildeten mit 36% die 31- bis 40-jährigen; weitere 28% waren 41-50, und immerhin 13% über 50 Jahre alt.

Ein großer Teil der Projekte erreichte auch eine Gruppe, die bei den Arbeitsmarktdienstleistern fast unsichtbar ist: Arbeitsuchende ohne Leistungsansprüche. Unter ihnen sind z.B. Familienfrauen mit Partnern, die erwerbstätig sind und ein ausreichendes Einkommen erzielen, wodurch die ganze Familie – womöglich knapp – oberhalb des Hartz-IV-Niveaus lebt. Diese Gruppe wird in der Regel als „stille Reserve“ bezeichnet. Nach den Projekterfahrungen ist ein großer Teil der Arbeitsuchenden aus dieser Gruppe aber stark erwerbsorientiert und keineswegs arbeitsmarktfremd.

Im übrigen unterschieden sich die Zielgruppen von Projekt zu Projekt deutlich. So gab es Projekte mit einer deutlichen Orientierung auf Angehörige der türkischen Community; bei anderen standen Zugewanderte aus Ländern der früheren Sowjetunion im Mittelpunkt der Arbeit. Aber über alle Projekte hinweg war bei den Ratsuchenden/ Teilnehmer/innen das Spektrum der Herkunftsländer breit. Auch die „neue Migration“ der 90er Jahre und der Jahre seit 2000 mit Bürgerkriegsflüchtlingen und Asylbewerber/innen, aber auch Migranten/innen mit multiplen Zuwanderungsgründen aus Ländern Asiens, Afrikas und Lateinamerikas, in nennenswerter Anzahl z.B. auch aus dem Irak und aus Schwarzafrika waren unter den erreichten Zielgruppen mit erheblichen Zahlen vertreten. Ein Teil der Projekte konzentrierte sich auf die Begleitung und Förderung von Hochqualifizierten. Am anderen Ende des Spektrums förderten einzelne Projekte die berufliche Orientierung und den möglichen Arbeitsmarktzugang zunächst über Alphabetisierungs- oder ähnlich niedrigschwellige Kurse bzw. sie erreichten durch ihre zielgruppenorientierte Arbeit eine so spezifische Gruppe wie Sinti und Roma.

Der unmittelbare Integrationsertrag der Unterstützung durch die Projekte war von der Bandbreite der Projektleistungen abhängig. Die höchsten Vermittlungsquoten werden von Projekten berichtet, deren Arbeit besonders intensiv und „mehrstufig“ angelegt war, in denen also z.B. Beratung mit Kompetenzfeststellung und anschließender Qualifizierung bzw. einem individuell passgenauen Bewerbungstraining, möglicherweise einem Zusatzmodul „Deutsch am Arbeitsplatz“ oder berufsbezogenem Deutsch verbunden war und wo sich an diese Prozess- bzw. Förderkette noch ein begleitetes Praktikum anschloss, das sich immer wieder einmal auch in eine reguläre Einstellung umwandeln konnte. Wo in der Förderkette durch die Projekte die „Rückverweisung“ an ARGE oder Arbeitsagentur stand, gab es keine dokumentierten Prozessverläufe, auf die die Projekte und mit ihnen die Evaluation hätten zugreifen können. Das Spektrum der von den Projekten erbrachten Unterstützungsleistungen wird im nächsten Abschnitt beschrieben.

Neben der Arbeit für und mit der „Endzielgruppe“ arbeitssuchender Migrantinnen und Migranten sind durch die Arbeit des Netzwerks ca. 2.500 Akteure aus Institutionen im Rahmen von Multiplikatoren- bzw. „Strukturarbeit“ z.B. über Seminare, interkulturelle Trainings oder die Zusammenarbeit bei der Personal- und Organisationsentwicklung erreicht worden. Dabei handelte es sich um

<sup>11</sup> Es gibt bisher keine verbindliche Festlegung auf einen Leitbegriff, mit dem die Leistungen der Integrationsunterstützung treffend bezeichnet und gefasst werden können. Der Kasten „zur Begrifflichkeit bei der Beschreibung von Leistungen der Integrationsunterstützung“ auf Seite 19 nennt die möglichen Begriffe und Gründe dafür, warum sie vermutlich nicht verbindlich geworden sind.

Mitarbeiter/innen von ARGE'n und Arbeitsagenturen, von Unternehmen oder öffentlichen Arbeitgebern sowie von – in der Praxis: insbesondere handwerksnahen oder –eigenen – Bildungsträgern.

### Zur Begrifflichkeit bei der Beschreibung von Leistungen der Integrationsunterstützung

**Integrationsbegleitung:** Erstreckt sich auf einen längeren Zeitraum (Migrationserstberatung z.B. kann den Integrationsprozess über drei Jahre hinweg begleiten). Wird für das Arbeitsfeld „Hilfen zur Arbeitsmarktintegration“ offenbar als zu „weich“ empfunden und nimmt zu wenig Bezug auf die Philosophie des Forderns und Förderns. In einer zunehmenden Zahl von Projekten wird umfassende Integrationsbegleitung ehrenamtlich wahrgenommen (Patent- und Mentoringprojekte).

**Integrationsmanagement:** Hat sich wohl wegen der „Inflation“ von Management-Begriffen im Arbeitsbereich (z.B. Stadtteilmanagement, Case Management) nicht etabliert, Abgrenzung zu schwierig, wird von manchen als zu „hart“ empfunden, weil Elemente „ganzheitlicher“, empathischer Beratung eine wichtige Rolle bei der Förderung und Unterstützung spielen, die im Management-Begriff zu wenig anklingen. Würde alle Elemente der professionellen und auch aus kleinen sozialen Netzwerken erbrachten Integrationsunterstützung einschließen.

**Übergangmanagement:** Ist im Bereich der Förderung benachteiligter Jugendlicher an der ersten oder zweiten Schwelle als Konzept gut eingeführt; der Begriff fokussiert stark auf den Übergang aus Schule/Ausbildung/Arbeitslosigkeit in eine Erwerbsarbeit und blendet wiederum die „weichen“, ganzheitlichen Elemente der Integrationsunterstützung eher aus. Beide „Management-Begriffe“ sind offen für einen Leistungsanteil „Case Management“, der auch im Netzwerk IQ – z.T. unter dem Begriff „Netzwerkarbeit in der beruflichen Beratung“ – erbracht wird, den aber nur wenige Projekte ausdrücklich so benannt haben. Würde, wie „Integrationsbegleitung“ und „Integrationsmanagement“ aber alle Elemente der professionellen und auch aus kleinen sozialen Netzwerken erbrachten Integrationsunterstützung einschließen. Räumt von der Begriffsladung her wie „Integrationsmanagement“ den Individuen eine nur noch „geführte“ Rolle ein, sie werden mehr „gemanagt“ als aktiviert.

**Berufswegeplanung:** Soll den Inhalt der arbeitsmarktorientierten Beratung beschreiben, umfasst auch die – gemeinsame – Bestimmung von sinnvollen und weiterführenden Qualifizierungsschritten, soll aber die Brücke zwischen individuellen Wünschen zur Lebensplanung und den Realitäten des Arbeitsmarkts herstellen. Passt auf die gründungsorientierte Unterstützung und Begleitung schlecht. Lässt das Element „Kompetenzfeststellung“ nicht anklingen.

**Förderplanung:** Bezeichnet jedenfalls einen Teilschritt in einem administrativ geregelten Verfahren, ist deshalb eher Teil der Kooperation zwischen Arbeitsuchenden und Arbeitsvermittler/innen in den ARGE/Arbeitsagenturen als dass damit die Arbeitsaufgabe von Fachkräften bei beauftragten externen Dienstleistungsträgern (die Beratung, Kompetenzfeststellung, Qualifizierung, Sprachförderung ... leisten) benannt wäre.

**Förderkette:** Stellt die Kombination oder Verzahnung verschiedener Unterstützungsleistungen auf der Basis verbindlicher Vereinbarungen zwischen verschiedenen Institutionen/Trägern in einer nach Möglichkeit individuell flexibilisierten Abfolge von Teilschritten dar. Sie zeichnet sich durch das arbeitsteilige Zusammenwirken unterschiedlicher Akteure aus. Diese Kooperation setzt in der Regel ein Mindestmaß an Standardisierung der Abläufe und Verfahren voraus. Hierbei kann es sich um Netzwerke handeln, die sich rein aus Projekten gleicher Zielsetzung zusammensetzen oder um Netzwerke, an denen auch externe Akteure wie z.B. Arbeitsagenturen, ARGE/innen oder Migrationserstberatungen beteiligt sind.

Für das Gesamtspektrum der Integrationsunterstützung wurde phasenweise auch mit dem Begriff „Integrationsfahrplan“ operiert.

### 3.1.2 Handlungsansätze

Die Teilprojekte und Entwicklungspartnerschaften im Netzwerk IQ haben in allen sechs Handlungsfeldern weiterführende und innovative Handlungsansätze entwickelt und umgesetzt. Eine kohärente Strategie zur Förderung der (Arbeits)marktintegration von Migranten/innen, wie sie der Nationale Integrationsplan ansteuert, kann sich auf diese Ansätze beziehen und dazu beitragen, sie „in die Fläche“ bzw. in die Breitenanwendung zu tragen. Die Eckpunkte dieser Handlungsansätze werden im Folgenden für die einzelnen Handlungsfelder skizziert.

### 3.1.3 Auf den Bedarf von Migranten/innen zugeschnittene arbeitsmarktorientierte Beratung (verzahnt mit Kompetenzfeststellung)

Ausgangssituation:

Aufgrund der personellen Situation und der geschäftspolitischen Ziele in den ARGEN und Arbeitsagenturen kann dort die dringend benötigte arbeitsorientierte, bestehenden Qualifizierungsbedarf ermittelnde Beratung für Migranten/innen mit der notwendigen Leistungstiefe und das heißt auch im notwendigen Zeitumfang, nicht erbracht werden. Der Bedarf an Orientierungswissen und Orientierungsunterstützung, der bei einem großen Teil der arbeitsuchenden Migranten/innen besteht, kann im alltäglichen Organisationsrahmen der ARGEN oder Arbeitsagenturen nicht gedeckt werden. Das hängt auch mit der realen Abwertung der Arbeitsberatung im Aufgabenprofil der Mitarbeiter/innen von Arbeitsagenturen und ARGEN zusammen. Im Gefolge der Arbeitsmarktreform ist die Figur des Arbeitsberaters de facto verschwunden, seine Berufsrolle ist mit der des Vermittlers verschmolzen worden. Damit wird organisationsstrukturell der starken politischen Prioritätssetzung bei der Direktvermittlung in Arbeit – „work first!“ – Rechnung getragen<sup>12</sup>. Die große Bedeutung, die der Beratung zu Bildung, Beruf, Beschäftigung von internationalen Organisationen wie der OECD, der EU, der Weltbank zugemessen wird, findet in den politischen Weichenstellungen rund um die Arbeitsmarktpolitik hierzulande bisher keinen Widerhall. Die Bestimmungen zur beruflichen bzw. Arbeitsberatung für Erwachsene im SGB III, wo in den §§ 29ff nach wie vor ein Anspruch auf umfassende berufliche Beratung für alle normiert ist<sup>13</sup>, hängen im neuen Bezugssystem des Förderns und Forderns konzeptionell in der Luft. Das Verhältnis zwischen Vermittlung und Beratung und dem neu eingeführten, aber im Gesetzestext nicht genannten Case Management ist konzeptionell ungeklärt. Beratung als eigenständige Leistung kann, dem Gesetzestext nach, auch nicht an Dritte vergeben werden. Das ist bisher nur dann möglich, wenn Beratung als Teilleistung von Vermittlung gekennzeichnet wird.

Die de facto bestehende Begrenzung des Beratungsangebots trifft vor allem Arbeitsuchende mit Vermittlungshemmnissen, zu denen ein großer Teil der arbeitslosen Menschen mit Migrationshintergrund gehört (die Ausländer/innen unter dieser Teilgruppe sind zu 80% Bezieher von Arbeitslosengeld II und damit entweder langzeitarbeitslos oder sie waren zumindest in den letzten Jahren nicht erwerbstätig). Bei ihnen sind es oft nicht ausreichende Sprachkenntnisse bzw. fehlende oder

<sup>12</sup> Der schroffe Einbruch bei den Teilnehmerzahlen in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung – FbW – parallel zur Arbeitsmarktreform geht auf dieselbe Prioritätssetzung zurück. Inzwischen sind die Teilnehmerzahlen gegenüber ihrem Tiefststand bereits wieder verdoppelt. Die überzogene, durch Evaluationsergebnisse nicht gedeckte Kritik an der angeblichen Ineffizienz beruflicher Weiterbildung als Hilfe beim (Rück-)Weg in Erwerbsarbeit aus Arbeitslosigkeit wird damit in der Praxis korrigiert. Der Referentenentwurf zum Gesetz für die Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente hebt in seiner Zielformulierung hervor, dass die Arbeit der Bundesagentur neben „dem Kerngeschäft einer raschen Eingliederung in Erwerbsarbeit auch auf die Umsetzung des sozialpolitischen Auftrags der Arbeitsförderung – hier vor allem die Sicherstellung eines Nachteilsausgleichs für weniger leistungsfähige Arbeitsuchende und die Unterstützung der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt ausgerichtet werden (soll)“.

<sup>13</sup> Im § 29 heißt es: „(1) Die Agentur für Arbeit hat Jugendlichen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilnehmen oder teilnehmen wollen, Berufsberatung und Arbeitgebern Arbeitsmarktberatung anzubieten. (2) Art und Umfang der Beratung richten sich nach dem Beratungsbedarf des einzelnen Ratsuchenden“. Diese Bestimmungen sollen von der Neuausrichtung der Instrumente nicht berührt werden.

ergänzungsbedürftige Qualifikationen, die die Vermittlungshemmnisse ausmachen. In der Debatte um Nebenfolgen der Arbeitsmarktreform, auch in den Ergebnissen der Evaluationen, war es ein wichtiger Punkt, dass gerade die besonders Unterstützungsbedürftigen aus der schwierigsten Kundengruppe mit dem höchsten „Betreuungsaufwand“ (Betreuungskunden) die geringste Zuwendung und Unterstützung bei Arbeitsagenturen und ARGEN erfahren<sup>14</sup>. Dieser in den Evaluationen der Arbeitsmarktreform mehrfach herausgearbeitete Sachverhalt ist auch von Partnern der Projekte im IQ-Netzwerk aus den Agenturen und ARGEN beschrieben und kritisch beleuchtet worden.

Für die arbeitssuchenden Migranten/innen besteht schon allein deshalb ein höherer „Betreuungsaufwand“ in Form von Beratungsbedarf, weil für den beraterischen und arbeitsplatzvermittelnden Umgang mit dieser Zielgruppe interkulturelle Kompetenz und ein Fakten- und Hintergrundwissen über Arbeitsmärkte und (Aus-) Bildungssysteme in den wichtigsten Herkunftsländern erforderlich sind<sup>15</sup>.

Die vielfältigen Beratungsangebote der einschlägigen Projekte im Netzwerk IQ – 51 von 69 Praxisprojekten haben einen Arbeitsschwerpunkt im Handlungsfeld Beratung, weitere 25 im Handlungsfeld Kompetenzfeststellung – sind als Antwort auf diese strukturellen Defizite in den integrationsunterstützenden Leistungen durch die Arbeitsmarktdienstleister und den fehlenden bzw. schwachen Arbeitsmarktbezug der migrantenspezifischen Beratungsangebote, z.B. der Migrationserstberatung, konzipiert und durchgeführt worden – mit der ehrgeizigen Perspektive, zu einer flächendeckenden Strukturverbesserung bei den flankierenden Angeboten zur Arbeitsmarktintegration beizutragen.

### **Handlungsstrategien der Teilprojekte und Entwicklungspartnerschaften:**

Die in allen sechs Entwicklungspartnerschaften in großer Formenvielfalt etablierten Beratungsangebote sind auf unterschiedliche Weise in „**Prozessketten**“<sup>16</sup> eingebettet, die in der Regel mit der Zuweisung von Beratungskunden durch ARGEN bzw. Arbeitsagenturen beginnen. Die höchsten Vermittlungseffekte können in der Regel dort erzielt werden, wo im Anschluss an den Dreischritt Beratung/Kompetenzfeststellung/ Qualifizierung bzw. Sprachförderung eine Vermittlung/Begleitung in Praktika oder direkt in den Ersten oder Zweiten Arbeitsmarkt angeboten wird. Die Projekte nutzen sowohl zur Gewinnung von Klienten/innen als auch für das Herausfinden und Bahnen von Wegen für deren (berufliche) Zukunft durchweg ihre regen Kontakte in die ethnischen Communities und in die Stadtteile sowie zu Kooperationspartnern und ihre Erfahrungen mit „ethnisch eingefärbter“, d.h. z.T. muttersprachlicher Öffentlichkeitsarbeit. Methodisch ausgearbeitete **Kompetenzfeststellungen** (in den Beratungsprojekten selbst oder bei kooperierenden Teilprojekten) sichern, **dass die formell UND die informell erworbenen arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen** der Ratsuchenden ins Blickfeld kommen und dass damit – fast durchweg – der Zugang zu Arbeitsplätzen mit Anforderungen oberhalb der Geringqualifizierung als Ziel der Förderaktivitäten bzw. Fördervereinba-

<sup>14</sup> Ganz dieselben Entwicklungstrends ergaben sich nach der Umsetzung der großen Sozialhilfereform unter der Clinton-Administration: Die am stärksten Hilfebedürftigen wurden am ehesten zur Seite geschoben.

<sup>15</sup> Eine Reihe von ARGEN und Agenturen passt sich, öfters als Folge der und in enger Zusammenarbeit mit Teilprojekten des Netzwerks IQ, in ihrer personellen und organisatorischen Aufstellung stark an die Realität an, dass ein großer Teil ihres Kundenstamms einen Migrationshintergrund hat – z.B. durch analytisch-strukturelle Vorarbeiten und durch die Aufstellung von eigenen „Teams Migration“. Oder durch die Benennung von Beauftragten für Integration bis hinunter auf Teamebene. Oder durch breit angelegte Prozesse der interkulturellen Kompetenzentwicklung, in die alle Organisationsebenen einbezogen werden. Unter solchen Rahmenbedingungen nimmt der Bedarf an der Beauftragung Dritter mit Teilleistungen der Integrationsunterstützung ab, die Leistungstiefe der ARGE selbst nimmt zu.

<sup>16</sup> Auch hier hat sich im Netzwerk keine einheitliche Begriffsverwendung durchgesetzt. „Förderkette“ (die auf die Kette beteiligter Akteure/Institutionen abstellt) und „Wirkungskette“ (womit vor allem auf das Zusammenwirken unterschiedlicher Teilleistungen Bezug genommen wird) werden praktisch fast synonym verwendet. Die Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS als „Betreiberin“ der Prozesskette mit den meisten Prozessschritten/Kettengliedern im Netzwerk IQ hat es intern vorgezogen, den Begriff „Netzwerkmodell“ zu verwenden oder von „kombinierten Angeboten innerhalb eines Netzwerks zur Integration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt“ zu sprechen (so im Good Practice Guide „New Labour Market Possibilities – Ergebnisse und Empfehlungen“); dort wird – internationale vergleichbare Ansätze zusammenfassend und vergleichend, auch der Begriff „Integrationskette“ verwandt.

rungen ins Auge gefasst werden kann. Diese unterstützte Selbstvergewisserung erweist sich nach Erfahrungsberichten aus den Projekten vor allem bei auch arbeitsmarktfernen Frauen als besonders wirksamer Aktivierungsschub. Fast durchweg wird auch die Anerkennung im Ausland erworbener Bildungs- und Abschlüsse Thema in der Beratungsarbeit. Durch Leitfäden auf Länderebene z.B. für das Handwerk zu diesem in der föderalen Institutionenvielfalt praktisch und politisch unterbelichteten Thema, und vor allem durch die Verbreitung der im Rahmen des Teilprojekts „global competences“ bei der EP integra.net erstellten ersten empirisch fundierten Studie<sup>17</sup> zum Thema in Deutschland wird das Problembewusstsein für die Thematik auch auf die Agenda von Kammern, Bildungsträgern, Agenturen und ARGEn sowie der Politik transportiert. In Bezug auf die Verknüpfung **von Beratung und Kompetenzfeststellung** sind prinzipiell **zwei Wege** möglich.

1. Beratung und Kompetenzfeststellung ‚aus einer Hand‘ (integriertes Modell) oder
2. Beratung und Kompetenzfeststellung als zwei getrennte Stufen und von unterschiedlichen Projekten geleistet (Zweistufenmodell).

Im ersten Modell wird die ‚ganzheitliche Begleitung‘ von den Teilnehmern/innen besonders positiv bewertet, zumal kein Informationsverlust zwischen den verschiedenen „Stationen“ im Prozess stattfindet. Für das zweite Modell spricht, dass jeweils Fachleute in ihrem Fachgebiet agieren. Hier wird die zukünftige Entwicklung zeigen, welches Modell sich am ehesten in der (Vermittlungs-)Praxis bewähren wird. Für beide Modelle gilt, dass weder eine Kompetenzfeststellung noch eine Beratung von den realen Bedingungen des Arbeitsmarktes losgelöst stattfinden kann.

#### **Projektbeispiele: Good Practice**

Das am weitesten entwickelte Modell **der mehrstufigen „Förderkette“**, worin Kompetenzfeststellung und Beratung Schritt für Schritt, arbeitsteilig organisiert aufeinander folgen, ist in Berlin von der EP KUMULUS-PLUS umgesetzt worden. Der Plan, die Förderkette mit Zuweisungen von den ARGEn und Agenturen beginnen zu lassen, hat sich allerdings zunächst so nicht umsetzen lassen – die Projekte und die Entwicklungspartnerschaft als ganze haben einen Großteil ihrer Ratsuchenden durch Eigenaktivitäten und Werbung, auch durch gegenseitige Zuweisung, akquiriert. Bestandteil der Förderkette war und ist neben Beratung und Kompetenzfeststellung auch ein Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten, das von Qualifizierungsbausteinen im Bereich Metallbau über kaufmännische Ausbildungen bis zu einem ausgefeilten Curriculum für die Ausbildung interkultureller Berufsberater/innen für Personen mit akademischem Abschluss im pädagogischen oder psychologischen Bereich reicht. Für Ratsuchende und Teilnehmer/innen öffnet ein Teilprojekt „Arbeitsplatzgewinnung“, das im Schwerpunkt Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund in Bezug auf die eigene Personalentwicklung berät und so mit ihnen Kontakt und Vertrauen aufbaut, handfeste Chancen für den Zugang zu Arbeitsplätzen. Als Modell für das **„integrierte Modell“, Beratung und Kompetenzfeststellung aus einer Hand**, kann das ebenfalls in Berlin angesiedelte Projekt Neue Chancen für Frauen mit technischen Qualifikationen (bei life e.V.) stehen. Es richtet sich an Migrantinnen mit technischem Berufshintergrund, unterstützt diese bei der Arbeitssuche und macht Sie fit für den Einstieg in die technische Arbeitswelt. Beratung, Kompetenzfeststellung und ein Qualifizierungsmodul im Sinn eines Trainings in sozial-kommunikativen Schlüsselqualifikationen sind dabei eng verzahnt, die einzelnen Schritte werden in ihrer Abfolge auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Teilnehmerinnen abgestimmt. Eine Begleitung bis hin und bei betrieblichen Praktika und ggf. die konkrete Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche rundet den Bogen der Angebote durchs Projekt ab.

**Transfer-Perspektiven:** Das Konzept der Förderkette (bzw. das Netzwerkmodell arbeitsteiliger Integrationsunterstützung) wird in unterschiedlichen Formen, beginnend mit der Zuarbeit von beauftragten Projekten zur Vermittlungsarbeit der persönlichen Ansprechpartner/innen bzw. Fallmanager/innen in den ARGEn durch intensive Beratung und Kompetenzfeststellung, umgesetzt (z.B. jeweils mit ESF-Kofinanzierung an den Standorten Mainz und Ludwigshafen). An der Etablierung des Berliner Netzwerkmodells in Rostock wird gearbeitet. Die Kompetenzzentren KUMULUS-PLUS und MigraNet tragen das Konzept auch mit spezifischen Varianten an örtliche bzw. regionale Kooperationspartner und Förderer heran; in Augsburg z.B. in der Idee eines „Integrationshauses“, wo mehrere integrationsfördernde Unterstützungsleistungen „unter einem Dach“ bereitgestellt werden sollen, mit der Handwerkskammer als gewichtigem Partner aus der Wirtschaft.

Handlungsempfehlungen und Qualitätsstandards der Facharbeitskreise: Die beiden Facharbeitskreise zu den Handlungsfeldern „Beratung“ und „Kompetenzfeststellung“ im Netzwerk IQ haben in jeweils eigenen Papieren Handlungsempfehlungen bzw. Standards für die Durchführung migranten“gerechter“ beruflicher Beratung und Kompetenzfeststellung formuliert. In der jetzt begonnenen Transferphase arbeiten sie darauf hin, diese Standards zunächst im Netzwerk IQ verbindlich anzuerkennen und sie möglichst breit in der Fachpraxis zu verankern. Dafür wären explizite Anknüpfungspunkte im gesetzlichen Regelwerk zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten – SGB II bzw. III – eine wichtige Voraussetzung und Flankierung. Für die Kompetenzfeststellung ist mit der Aufnahme der Forderung nach der Durchführung von Potenzialanalysen (§ 37 neu) ein Schritt in diese Richtung getan. Im Zusammenhang mit dem Recht auf berufliche Beratung wäre eine gesetzliche Formulierung zum spezifischen Beratungsbedarf von Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund eine weiterführende Klarstellung.

### 3.1.4 Berufsbezogene Sprachförderung

#### **Ausgangssituation**

Aufgrund des Wandels der Arbeitsstrukturen haben sich fast in allen Bereichen die Erwartungen und Anforderungen an die deutschen Sprachkompetenzen von Beschäftigten erhöht. Isolierte Einzelhandgriffe ohne Qualitätsverantwortung sind fast nirgendwo mehr kennzeichnend für das Anforderungsprofil, auch im Bereich geringqualifizierter sogenannter „Einfacharbeit“ nicht.

An diesen Erwartungen und Anforderungen scheitern nicht nur viele Bewerbungen von hochqualifizierten Neuzugewanderten, sondern auch nur zu oft die Berufswünsche von in Deutschland aufgewachsenen jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Deshalb hat das starke Gewicht, das im öffentlichen und politischen Diskurs auf die Verbesserung der Deutschkenntnisse von Zuwanderern/innen gelegt wird, durchaus sein Recht. Allerdings sind berufsbezogene Sprachkompetenzen etwas Spezifisches, das sich von selbst passablen Deutschkenntnissen, die für einen Großteil außerbetrieblicher Alltagskommunikation ausreichen mögen, deutlich unterscheidet. In kursförmigem praxisfernem Lernen – dem viele erwachsene, zumal länger schon in Deutschland lebende Migrantinnen/innen, Männer stärker als Frauen erhebliche Lernwiderstände entgegensetzen – lassen sich die spezifischen Regeln für die alltägliche Kommunikation am Arbeitsplatz und für aufgabenbezogenes Kommunizieren im Betrieb kaum lehren und lernen. Deshalb ist die in der Landschaft der Sprachförderung bisher nur schwach entwickelte Verzahnung von sprachlichem und fachlichem, von „Lehrer- und Lehrbuch-Lernen“ mit erfahrungsnahem Lernen ein Grundanliegen der im Bereich Sprachförderung aktiven Projekte im Netzwerk IQ. Sie arbeiten damit an einem notwendigen Entwicklungsstrang, der die breit eingeführten Integrationskurse auch längerfristig ergänzen kann und muss.

Die bestehende Landschaft an sprachlichen Förderangeboten setzt demgegenüber – beginnend mit den Integrationskursen nach dem Zuwanderungsgesetz – auf ein Lernen abseits zumindest der betrieblichen Sprachpraxis. Die Mitte 2008 anlaufenden Angebote aus dem neuen ESF-BAMF-Programm sind hier sehr viel spezifischer zugeschnitten, sie verlangen auch regelrecht einen Praxisbezug in Form von in die Kurslaufzeit integrierten Praktika – aber es lässt sich nicht absehen, wie weit es dabei gelingt, den Brückenschlag zu Akteuren aus Unternehmen herzustellen und die notwendige enge Verbindung von fachlichem und sprachlichem Lernen herzustellen.

Deshalb besteht weiter und erst recht die Notwendigkeit, die modellhaften Handlungsansätze, die im Netzwerk IQ entwickelt wurden, sprachliche und fachliche Qualifizierung meist verbindend, „in die Breite und Fläche zu tragen“ und sie zum Bestandteil der Regelpraxis zu machen. Die „Versäulung“ der Förderung, die sich mit der Zuständigkeit des BAMF für die Integrationskurse eingestellt hat, sollte nicht dazu führen, dass im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsmarktpolitik – wie nach

derzeitiger Rechtslage weiterhin – Sprachförderung nicht als Element der Förderung beruflicher Weiterbildung anerkannt und damit gefördert wird. Erst recht sollte die enge Eingrenzung der Zulassung zu solchen Förderkursen auf Leistungsempfänger, der allem Anschein nach schon für das neue ESF-BAMF-Programm nicht mehr gelten soll, aufgehoben werden. Es sollte im Sinn präventiven Handelns möglich sein, auch Beschäftigte (bei entsprechender betrieblicher und Eigenbeteiligung) bei ihrer Teilnahme an sprachlicher Förderung zu fördern, die in Absprache und Kooperation mit Betrieben erfolgt.

### **Handlungsstrategien der Teilprojekte und Entwicklungspartnerschaften:**

Auf der Linie einer solchen Verzahnung von fachlichem und sprachlichen Lernen haben nicht nur Projekte aus dem Bereich der Qualifizierung, sondern auch „reine“ Beratungsprojekte ihre Arbeit um Module der Sprachförderung erweitert. Bei Qualifizierungsprojekten hat sich oft das Thema Sprachförderung mit großem Nachdruck weiter in den Vordergrund geschoben. Zumindest wurde klar, dass fachliche Qualifizierung für Migranten/innen – auch wenn sie in „normalen, gemischten“ Teilnehmergruppen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen – ohne eine hohe Sensibilität der Lehrkräfte/Dozenten/innen für die fremde Muttersprache der Migranten/innen und für deren oft sehr „andersartige“ Lernerfahrungen (Anforderungsprofil: interkulturelle Kompetenz) nicht erfolgreich bewerkstelligt werden kann<sup>18</sup>. Darüber hinaus wurde deutlich, **dass berufsbezogene Sprachförderung ohne systematische Kooperation mit Unternehmen/ Arbeitgebern nicht auskommt. Für das Vermitteln von „Deutsch am Arbeitsplatz“** genügt es nicht, allgemeine kulturelle Regeln für das soziale Handeln in der Arbeitswelt hierzulande zu erklären und den dazu gehörigen Wortschatz zu trainieren. Es gibt eine riesige Vielfalt arbeitsplatzspezifischer Codes und Vokabulare, und erst auf der Basis von sorgfältigen – und doch standardisierbaren – Analysen zur Sprachpraxis im betrieblichen Alltag lassen sich die sprachlich notwendigen Lerninhalte herauspräparieren.

Die Verzahnung von sprachlicher und fachlicher Qualifizierung ist im Netzwerk IQ von beiden Seiten ausgegangen, vom Arbeitsbereich „berufsbezogenes Deutsch“ und vom Handlungsfeld „Qualifizierung“. In die vom Netzwerk angebotenen modellhaften Qualifizierungsangebote waren auf unterschiedliche Weise fast durchweg Module sprachlicher Förderung eingewoben – teils als begleitende Sprachförderung, teils auch als vorgeschalteter Sprachkurs, allerdings für Gruppen lernerfahrener Hochqualifizierter.

**Projektbeispiele:** Good Practice: Konzept innerbetriebliche Fortbildung berufsbezogenes Deutsch (Teilprojekt Koordinierungsstelle Deutsch am Arbeitsplatz, Passage gGmbH Hamburg, Entwicklungspartnerschaft NOBI).

- 1) Durchführung eines innerbetrieblichen Pilotkurses Deutsch am Arbeitsplatz in enger Kooperation mit dem Betrieb (Unternehmer türkischer Herkunft betreibt mehrere Gastronomiebetriebe in HH mit insgesamt 180 Mitarbeitern/innen, mehrheitlich mit Migrationshintergrund. Er unterstreicht aus Unternehmenssicht den Bedarf an und den Nutzen berufsbezogener Sprachkurse für Integration und Arbeitsplatzsicherung der Beschäftigten). Erkenntnisse/Ergebnisse des Pilotkurses bestätigen das Konzept und sind wichtig für die Transferierbarkeit. Das Kurskonzept wird im Unternehmen auf andere Bereiche übertragen/modifiziert, auch hinsichtlich Prüfungsverfahren und Zertifizierung.
- 2) Durchführung von drei parallel laufender Sprachkurse in einem großen mittelständischen Bremer Produktionsbetrieb. Auch hier ist das Konzept eng an betriebliche Situation und Anforderungen angepasst. Kursverläufe werden sehr positiv bewertet, das vom TP entwickelte Konzept stößt auf reges Interesse bei Betriebsräten und weiteren Firmen.

<sup>18</sup> Das ist auch eine wesentliche Erkenntnis, die von AutorInnen des Bundesinstituts für Berufsbildung auf der Basis entsprechender Forschungen bei (in Bezug auf die Zusammensetzung der Teilnehmer/innen ethnisch gemischten) Weiterbildungsveranstaltungen formuliert wurde. Vgl. Bethschneider/Schwerin 2005, aktualisiert: dies. 2008.

Teilprojekt Qualifizierung im Metallbau mit Sprachförderung (KHS Metallbau Kirchhofs Schmiede GmbH, Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS, Berlin)

In der technisch gut ausgestatteten Werkstatt des Trägers findet eine mehrmonatige, an Qualifizierungsbausteine der ZWH/des ZDH angelehnte, Ausbildung im Metallbaubereich statt, die eng mit einer tätigkeits- und berufsbezogenen Sprachförderung verknüpft ist. Die Teilnehmer werden anschließend im Netzwerk vor allem an das Teilprojekt Arbeitsplatzgewinnung weitergeleitet. Teilnehmer sind u.a. ältere Migranten mit handwerklicher/ industrieller oder technischer Vorerfahrung im Metallbereich.

**Transfer-Perspektiven:** Die konzeptionellen Grundlagen für erfahrungsnahe und praxisnahe berufsbezogene Deutschförderung werden für das Netzwerk des Facharbeitskreises berufsbezogenes Deutsch und für die Aktivitäten des Teilprojekts Koordinierungsstelle Deutsch am Arbeitsplatz, u.a. für das dort betriebene Internet-Portal verbreitet.

### Handlungsempfehlungen, Materialien, Qualitätsstandards des Facharbeitskreises

Der Facharbeitskreis berufsbezogenes Deutsch bzw. das Teilprojekt Deutsch am Arbeitsplatz haben zu den Good-Practice-Projektbeispielen und zu den methodisch-didaktischen Grundüberlegungen sowie zur Einbettung und Anlage (namentlich zur Kooperation von Fachausbildenden und Sprachlehrkräften und zur Kooperation mit Betrieben) von innovativen Angeboten berufsbezogener Sprachförderung Materialien erstellt – bis hin zu Empfehlungen für die Ausgestaltung berufsbezogener Sprachförderangebote. Wesentliche Ansätze aus diesen Überlegungen und Ansätzen konnten beratend in die Planung der Förderrichtlinien für das im Start befindliche ESF-BA-Programm berufsbezogenes Deutsch eingespeist werden. Die Materialien sind weitgehend online über [www.Deutsch-am-Arbeitsplatz.de](http://www.Deutsch-am-Arbeitsplatz.de) erhältlich.

### 3.1.5 Fort- und Weiterbildung, (Nach-)Qualifizierung für Migrantinnen und Migranten Ausgangssituation

Migrantinnen und Migranten sind, – trotz einer anscheinend in Gang gekommenen Aufholjagd (siehe Anhang) – wie schon erwähnt, an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung in weit geringerem Maß beteiligt als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Einen Großteil der von ihnen wahrgenommenen allgemeinen Weiterbildungsveranstaltungen machen Sprachkurse aus, die im Berichtssystem Weiterbildung unter diese Rubrik fallen. Sie teilen mit Geringqualifizierten die Position der relativ Ausgeschlossenen – Weiterbildung funktioniert nach übereinstimmenden Forschungsergebnissen im wesentlichen nach dem Matthäusprinzip: „Wer hat, dem wird gegeben“. Besser Gebildete und Hochqualifizierte nehmen zumal an betrieblicher Weiterbildung weit überdurchschnittlich teil, umgekehrt sind es neben den Geringqualifizierten auch Ältere, deren Weiterbildungsbeteiligung nach derselben Logik stark abfällt.

Die geringen Teilnahmeraten von Migranten/innen an Weiterbildung haben mit Zugangs- und Informationsproblemen, mit „Filtern“ und Selektionsprozessen bei Entscheidungen über den Zugang (z.B. bei der Vergabe von Bildungsgutscheinen durch die Arbeitsagenturen und ARGen) zu tun; aber sie bilden auch ab, dass viele Migranten/innen keine Chance sehen, „unmodifiziert“ durchgeführten Regelkursen und -maßnahmen erfolgreich zu folgen und sie auch mit Erfolg abzuschließen. Vor allem wegen der Sprachprobleme besteht die Notwendigkeit, dass in Kursen und anderen Formen der Weiterbildung einschließlich des Blended Learning eine flankierende sprachensible Unterstützung angeboten wird. Das kann bis zur begleitenden Lernberatung hin ausgestaltet sein, beginnt mit einer orientierenden Beratung, die auch als Weiterbildungsberatung ausgestaltet sein muss, umfasst aber jedenfalls konzeptionelle Anpassungen und Zusatzangebote in den Lernange-

boten selbst. All diese Elemente einschließlich der notwendigen interkulturellen Sensibilität und Kompetenz der Lehrkräfte sind in der bestehenden Landschaft beruflicher Weiterbildungsangebote nur verstreut vorhanden.

### **Handlungsstrategien der Teilprojekte und Entwicklungspartnerschaften**

Die für den Facharbeitskreis Fort- und Weiterbildung/Qualifizierung im Netzwerk IQ federführende Entwicklungspartnerschaft integra.net hat, gemeinsam mit dem Facharbeitskreis, für diese flankierenden Zusatzangebote den programmatischen Begriff „Qualifizierung UND MEHR“ geprägt. Er bildet eine Art konzeptionelles Dach für die Palette an exemplarisch-modellhaften Qualifizierungsangeboten, die im Netzwerk im Blick auf ihre Verallgemeinerbarkeit entwickelt und umgesetzt wurden.

Schon erwähnt wurde der Leitgedanke, berufsfachliche und sprachliche Qualifizierung, kursförmiges und erfahrungsnahes, praktisches Lernen, nach Möglichkeit im Betrieb, zu verknüpfen. Diesem Leitgedanken waren praktisch alle Projekte im Netzwerk in der einen oder anderen praktischen Ausformung verpflichtet.

Zu den modellhaften und weiterweisenden Angeboten gehören auch Modelle der **Nachqualifizierung**, in denen es darum geht, Migranten/innen mit beruflichen und nach Möglichkeit auch mit berufsbildenden Vorerfahrungen in ihrem Wissensstand und ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten so weit „nachzurüsten“, dass sie die vorgeschriebenen Externenprüfungen oder – z.B. bei akademischen Heilberufen – Kenntnisstandprüfungen bewältigen können. In diese Kategorie von Qualifizierungsangeboten gehört auch ein Projekt der beruflichen Qualifizierung für Un- und Angelernte mit betrieblicher Praxisphase zur IHK-Fachkraft CNC-Steuerungstechnik mit einem vorgeschalteten Kompetenzfeststellungsverfahren und einem begleitenden Coaching – ein Projekt, das sich durch besonders hohe Vermittlungsquoten in ungeforderte Arbeit im Ersten Arbeitsmarkt auszeichnete. Auch bei diesen – auf verschiedene Berufsbereiche verteilten – Modellansätzen spielt die sprachliche Förderung jedes Mal eine herausragende Rolle.

Eine weitere Linie modellhafter Qualifizierung in Projekten des Netzwerks bestand in Wegen zu Tätigkeiten, für die Migranten/innen gerade aufgrund ihrer biografischen Erfahrungen „zwischen zwei Kulturen“ und ihrer Zweisprachigkeit spezifische Kompetenzen mitbringen. Dafür seien beispielhaft zwei IHK-zertifizierte Ausbildungsgänge genannt: Einmal der zum/r Außenhandelsassistent/in Osteuropa, zum anderen die Qualifizierung zum Sprachmittler im Sinn der in anderen europäischen Ländern mit hoher Einwanderung wie Großbritannien und den Niederlanden regelhaft finanzierten „Gemeindedolmetscher“ – „community interpreters“.

Schließlich sei ein Typ von Qualifizierungsangebot genannt, **das als niedrigschwelliger Ansatz in einem benachteiligten Stadtteil** entwickelt wurde. Das dort arbeitende Projekt ist mittlerweile Teil eines Mehrgenerationenhauses geworden. Hier wurden für zunächst arbeitsmarktferne Familienfrauen mit überwiegend jüngeren Kindern „**Brücken-Qualifikationen**“ ausgearbeitet, die im zum Mehrgenerationenhaus weiterentwickelten Projekt auch praktisch in Honorartätigkeiten erprobt und angewandt werden können, wie z.B. Qualifikationen im Verkauf und in der **Lagerhaltung** (Praxisfeld Second Hand Shop/Kleiderkammer) oder in der **Küche (Praxisfeld Essensangebote für Senioren/innen, Kinder und Familien)**.

**Projektbeispiel: Good Practice**

**Nachqualifizierung von Handwerkskräften mit Migrationshintergrund.** (Gesellschaft zur Förderung der Berufsbildung im Handwerk Mittelfranken FBM; EP MigraNet.) Durchführung einer in Modulen konzipierten und auf dem bei den Teilnehmenden vorhandenen Wissen und ihrer Erfahrung aufbauenden Qualifikation im Friseur- bzw. Metallhandwerk mit dem Ziel der Erlangung eines anerkannten Abschlusses oder die Hinführung zur externen Gesellenprüfung. Das Konzept bewährt sich in der Praxis und weist bei den Teilnehmenden hohe Vermittlungszahlen in ungeforderte Arbeit im Ersten Arbeitsmarkt auf.

**Transfer-Perspektiven:** Die Teilnehmerzahlen an den Externenprüfungen sind quer durch alle Berufssparten noch sehr niedrig, der Aufbau einer Struktur von zu diesen Prüfungen hinführenden Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote für Migranten/innen, die ihre Ausbildung unterbrochen haben bzw. deren Know-How aus dem Herkunftsland nicht zertifiziert und anerkannt ist, lässt sich als bundesweit umsetzbares Ziel ableiten. Dafür hat nicht nur das hier vorgestellte Projekt aus dem Netzwerk IQ eine konkrete Umsetzbarkeitsperspektive modellhaft vorgeführt.

**Handlungsempfehlungen und Standards des Facharbeitskreises**

Der bundesweite Facharbeitskreis Fort- und Weiterbildung hat Handlungsempfehlungen und Standards formuliert, an denen sich die fachliche Weiterentwicklung der Angebotslandschaft, eng mit Elementen der Sprachförderung verzahnt, orientieren sollte. Die Transferarbeit des Facharbeitskreises in der neuen Förderperiode richtet sich darauf, diese Empfehlungen und Standards in der Fachpraxis zu verankern und dafür eine Institutionalisierung zu erreichen. Zugleich zielt sein Grundlagen und Empfehlungspapier darauf, dass die arbeitsmarktpolitischen Instrumente im SGB II und III die vom Arbeitskreis beschriebenen Qualitätsstandards nicht unterbieten oder durch Überregulierung ausschließen. Für die notwendige Verknüpfung von sprachlicher mit fachlicher Qualifizierung und für die unterstützende Flankierung von Weiterbildung z.B. durch Coaching oder individualisierte Hilfe bei der Prüfungsvorbereitung – analog zu den mit Bezug auf den Nationalen Integrationsplan im Gesetzentwurf zur Neuregelung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente besonders hervorgehobenen ausbildungsbegleitenden Hilfen für Jugendliche mit Migrationshintergrund – scheint die in dieser Richtung notwendige Flexibilität noch nicht gewährleistet. Sie ist für eine bedarfsgerechte Kombination der Förderinstrumente nach der Philosophie „Qualifizierung UND MEHR“ aber notwendige Voraussetzung – es sei denn, die Bestimmungen zum Vermittlungsbudget erlauben auch die Kombination beruflicher Qualifizierung mit maßgeschneiderter Sprachförderung und ähnliche „Instrumenten-Kombinationen“ und schließen ein solches individualisiertes Vorgehen bei der Integrationsunterstützung nach dem „Cafeteria-Prinzip“ (Kombination beliebiger Portionen) nicht als Doppelförderung aus.

**3.1.6 Unterstützung für Migranten/innen als Existenzgründer/innen**

**Ausgangssituation:**

Bei den verschiedenen Migrantengemeinschaften hat die Gründungsintensität diejenige der Deutschen mittlerweile überholt, die Selbstständigenquoten schließen rasch zu derjenigen der Deutschen auf. Aber ein großer Teil der Neugründenden nimmt keine gründungsvorbereitende und gründungsbegleitende Unterstützung in Anspruch. Das korreliert eng mit einer höheren Rate der Betriebsaufgaben unter den nicht beratenen Gründern/innen mit Migrationshintergrund. Deshalb wird schon seit der ersten Phase der EQUAL-Förderung in unterschiedlichen Projektzusammenhängen darauf hingearbeitet, eine Infrastruktur von Beratungs- und Unterstützungsangeboten zu entwickeln, die Migranten/innen als Gründerinnen erreicht und wirkungsvoll unterstützt – bis hin zur Überwindung der Hürden beim Zugang zu Bankkrediten auch und gerade in der Nachgründungsphase.

## Handlungsstrategien der Teilprojekte und Entwicklungspartnerschaften:

In allen sechs EP'en gibt es ein oder mehrere TP'e (insgesamt im Netzwerk 15), die sich mit diesem Handlungsfeld beschäftigen und spezifische Angebote entwickelt haben. Für das in der ersten EQUAL-Förderphase entwickelte „Vierphasenmodell“, das für jede Phase der Unternehmensentwicklung von der Gründungsvorbereitung bis zur Konsolidierung eine spezifische Form von Unterstützung der Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit plant und gewährleisten soll, hat der Facharbeitskreis konkrete Instrumente und Umsetzungsschritte entwickelt und regional erprobt. Insgesamt ist es dem Netzwerk gelungen, öffentlichkeitswirksam und mit hoher Resonanz gerade bei den öffentlichen Arbeitsmarktdienstleistern auf das hohe migrantenspezifische Existenzgründungspotenzial hinzuweisen. Beratungs- und Qualifizierungsbedarf für Gründer/innen mit Migrationshintergrund besteht vor allem in Bezug auf kaufmännische und rechtliche Kenntnisse, allerdings sollten auch Themen wie Aufenthaltsrecht und Ausländergesetzgebung behandelt und bei der Beratung das generelle Lebensumfeld mit einbezogen werden. Die konsequente Erstellung von mehrsprachigem Informationsmaterial, eine unbürokratische und zeitlich flexible Gründungsberatung über einen längeren Zeitraum hinweg, aufsuchende Beratung, persönliches Monitoring, gezielte themenspezifische Seminare, gründungsspezifische Sprachkurse und gründungsspezifisches Profiling gehören zu den Methoden, mit denen die TP'e auf den gründungsspezifischen Beratungs- und Qualifizierungsbedarf von Migranten/innen reagierten. Als eine gute Methode hat sich auch die ‚Peer-Beratung‘ erwiesen, bei der Migranten/innen von bereits etablierten ausländischen Unternehmern/innen beraten werden oder Migranten/innen als Mentoren/innen oder kulturelle Vermittler/innen ausgebildet werden. Auch die niedrigschwellige Beratung im Stadtteil hat sich als eine gute Methode erwiesen, gründungsinteressierte Migranten/innen vor Ort anzusprechen. Häufig scheitern Gründer/innen mit Migrationshintergrund an nicht ausreichendem Wissen über die Abläufe und die mentalen und kulturellen Erwartungsmuster der Mitarbeiter/innen in Behörden oder Kammern. Einige TP'e bezeichnen die entsprechende Vermittlungstätigkeit als ‚kulturelles Dolmetschen‘ oder ‚Matching Service‘. Wichtig ist es auch, Zugang zu den Gründungsnetzwerken der ethnischen Communities zu bekommen und einen Wissenstransfer zu und von Wirtschaftsförderinstitutionen herzustellen. In der Projektarbeit hat sich auch als zentral herausgestellt, dass kontinuierliche Beratung und Angebote im Bereich der Nachqualifizierung im Verbund mit Kammern und Innungen auch nach der Gründung dringend erforderlich sind, um den (Weiter-) Bestand des neuen Unternehmens zu sichern.

### Projektbeispiel: Good Practice

Durchführung von Bestandsaufnahmen und Bedarfsanalysen zu beruflicher Qualifizierung von Unternehmern mit Migrationshintergrund in Verbindung mit Beratung und maßgeschneiderten Qualifizierungsangeboten (Teilprojekte Q.net – AWO Bremen, und „Unternehmer ohne Grenzen e.V., Hamburg, Entwicklungspartnerschaft NOBI).

Auf der Basis von Befragungen von Unternehmer/innen türkischer und „russischsprachiger“ Herkunft zu ihrem Weiterbildungsverhalten und ihren Weiterbildungsinteressen wurden konkrete Qualifizierungsangebote entwickelt, so, mit erheblicher Resonanz, Qualifizierungen zur „Fachkraft in der Fleischverarbeitung – Schwerpunkt Dönerproduktion“ und zur „Fachkraft in der Küche, Schwerpunkt Service“.

**Transfer-Perspektiven:** Die Ansätze mit ihrer Fundierung durch die Unternehmens-Befragungen stehen für die sich entwickelnden Netzwerke von Gründer/innen und Projekten/Trägern der Gründungsunterstützung zur Verfügung.

**Handlungsempfehlungen** und Standards des Facharbeitskreises: Der FAK „Untermensgründungen von Migrantinnen und Migranten“ hat Qualitätsstandards und Fachanforderungen für die Gründungsberatung und –unterstützung erarbeitet. Hervorzuheben ist hier ein gründungsspezifisches Profilingverfahren, das praktisch in allen gründungsbezogenen Teilprojekten des Netzwerks erprobt wurde. Durch Vereinbarungen zwischen den bei Bund und Ländern für Gründungsförderung zuständigen Ministerien wird perspektivisch die Einhaltung der hier formulierten Qualitätsstandards für die Gründungsunterstützung unterlaufen, die Unterstützung für die Vor- und die für die Nachgründungsphase werden auseinander gerissen und teils in die Zuständigkeit der Länder, teils in die des Bundes und dort der Kreditanstalt für Wiederaufbau mit einem Programm für das Gründungscoaching verwiesen. Der Facharbeitskreis und das Netzwerk bemühen sich darum, dass diese Regelung nicht Richtschnur für die Praxis der Arbeitsagenturen und ARGEN wird, was auf eine deutliche Qualitätsverschlechterung bei den Angeboten zur Gründungsunterstützung für Migranten/innen hinausliefere.

### 3.1.7 Interkulturelle Öffnung

**Ausgangssituation:** Obwohl sich in den letzten Jahren in vielen Bereichen eine breite Debatte und eine immer vielfältigere Praxis zur interkulturellen Öffnung und Kompetenzentwicklung von Institutionen entwickelt hat, gibt es immer noch große Zonen und „weiße Flecken“, in denen die Realität der Einwanderungsgesellschaft nicht systematisch für den eigenen Verantwortungsbereich in der Personalentwicklung, aber auch nicht für den Bereich des Umgangs mit einer „multikulturellen Kundschaft“ reflektiert sind. Dazu gehören noch immer weite Teile des öffentlichen Dienstes, der öffentlichen Arbeitsmarktdienstleister, aber auch viele Unternehmen abseits der wenigen Großunternehmen, die mit elaborierten Konzepten des Diversity Management und als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ bekannt geworden sind.

**Handlungsstrategien der Teilprojekte und Entwicklungspartnerschaften:**

Vor diesem Hintergrund haben zusammen mit der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung, die über ihre Anbindung an das DGB Bildungswerk über vielfältige gut nutzbare Kontakte zu Betriebsräten und auch direkt zu Unternehmen verfügt, insgesamt 35 Teilprojekte im Netzwerk auch Handlungsansätze im Bereich der interkulturellen Öffnung verfolgt. Dabei ging es darum, über einmalige „interkulturelle Trainings“ hinaus darauf hin zu arbeiten, dass die jeweiligen Partner in Unternehmen bzw. bei öffentlichen Arbeitgebern einen möglichst breit angelegten Prozess der interkulturellen Kompetenzentwicklung in Gang bringen, der nach Möglichkeit durch klare Zielvorgaben top-down in der Organisation und durch Instrumente wie eine Verankerung im Unternehmensleitbild hinterlegt sein sollte. Ziel ist mehr als eine schwer greifbare Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen. Es geht darum, dass z.B. die Einstellungs- und personalpolitische Förderpraxis gerade im öffentlichen Dienst mit seinen noch beschämend niedrigen Migrantenanteilen sich in Richtung auf eine angemessene Beteiligung/Inklusion von Migranten/innen verändert. In Bezug auf die öffentlichen Arbeitsmarktdienstleister geht es darum, dort in den Regeln, Routinen und Abläufen Standards zu verankern, die gewährleisten, dass Migranten/innen nicht systematisch „durch den Rost fallen“ – wie es z.B. der Fall ist, wenn nicht anerkannte Bildungs- und Berufsabschlüsse aus den Herkunftsländern bei der Dokumentation im EDV-System VERBIS unter den Tisch fallen und ein weit überzeichneter Anteil der arbeitslosen Migranten/innen als un- oder bestenfalls angelernt geführt wird. In starker Abhängigkeit von der „Aufgeschlossenheit“ der jeweiligen Partner in Institutionen ist es in sehr unterschiedlichem Ausmaß gelungen, Entwicklungen zur Korrektur solcher Strukturdefekte anzustoßen, weiter zu treiben und Prozesse „kontinuierlicher Verbesserung“ in Bezug auf interkulturelles Qualitätsmanagement in den Partnerinstitutionen zu verankern. Unter den besonders aufgeschlossenen Partnerinstitutionen sind einige Handwerkskammern ebenso hervorzuheben wie einzelne, keineswegs alle, ARGEN, mit denen die Teilprojekte im Netzwerk kooperierten.

**Projektbeispiel: Good Practice:**

Bildungsbeauftragte in Migrantenselbstorganisationen (MSO) – Teilprojekt Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in Nordrhein-Westfalen, MOZAIK gGmbH, Bielefeld, Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung.

In diesem Teilprojekt werden Ansprechpartnerinnen aus Migrantenselbstorganisationen zu Bildungsbeauftragten qualifiziert, d.h. sie sind mit den Strukturen, Abläufen, Angeboten im Bereich Arbeitsmarkt, Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung vertraut, um die Mitglieder in den MSO zu informieren und beraten. Sie sind Ansprechpartnerinnen für Institutionen und Entscheidungsträger.

Der Ansatz dieses Teilprojekts dokumentiert, dass bei den Aktiven in MSO nicht umstandslos davon ausgegangen werden kann, dass sie über interkulturelle Kompetenzen verfügen, um eine Brückenfunktion für Mitglieder und Besucher von MSO zu den Institutionen der Aufnahmegesellschaft und spezifisch zum Arbeitsmarkt wahrzunehmen. Insofern setzt eine stärkere Profilierung von MSO als Brücken zwischen Zugewanderten und der Mehrheitsgesellschaft bei ihnen selbst eine stärkere Offenheit für die interkulturelle Kompetenzentwicklung mit der Aneignung von Know-How zu den Strukturen am deutschen Bildungs- und Arbeitsmarkt voraus.

**Transfer-Perspektiven:** Der Ansatz ist im Netzwerk IQ auch in anderen Entwicklungspartnerschaften in ähnlicher Form verfolgt worden. Ein Arbeitsfokus bei Themen, die mit einer eigenen aktiven Rolle bei der Förderung der Arbeitsmarktintegration zu tun haben, ist für die Landschaft der Migrantenselbstorganisationen bisher noch recht neu. Er stößt deshalb in den Netzwerken der MSO in der modellhaft ausgearbeiteten Form, wie er im Netzwerk IQ entwickelt wurde, auf lebhaft Resonanz.

**Handlungsempfehlungen und Qualitätsstandards des Facharbeitskreises:** Auch der Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung hat Qualitätsstandards für Aktivitäten zur interkulturellen Kompetenzentwicklung in Organisationen/Unternehmen ausgearbeitet. In ihnen spielt die Einbettung von Trainings und Qualifizierungsangeboten zum Thema in die Organisations- und Personalentwicklung eine wesentliche Rolle – interkulturelle Öffnung kann demnach keine Einmalveranstaltung sein, sondern sie ist eine Dauer- und Querschnittsaufgabe, der sich Unternehmen ebenso wie öffentliche Institutionen im Zuwanderungsland Deutschland mit klaren Zielformulierungen stellen müssen. Die Transfer-Aktivitäten des Facharbeitskreises zielen zu einem erheblichen Teil darauf ab, auf eine derartige Verankerung interkultureller Orientierung in den Organisationskulturen hin zu arbeiten und dafür – bundesweit – weitere Kooperationspartner zu gewinnen.

## 3.2 Die Trägerstruktur der Teilprojekte im Netzwerk IQ

Im Netzwerk mit seinen insgesamt 69 Praxisprojekten<sup>19</sup> ist eine Vielfalt von Trägern beteiligt, wobei der größte Anteil auf kleine Träger entfällt. Ein großer Teil von ihnen verfügt über langjährige Praxiserfahrungen in der Arbeit mit (oft auch: jugendlichen) Migranten/innen. Zu diesen kleinen Trägern zählen auch die elf Migrantenselbstorganisationen im Netzwerk, die damit die ihnen oft zugewiesene Rolle von Praxispartnern, die für professionelle „deutsche“ Träger als „Zulieferer für Klienten/innen“ fungieren sollen, weit hinter sich lassen und eigenständige Praxiskonzepte entwickeln. Die Übersicht zeigt über die sechs strategischen Handlungsfelder hinaus drei weitere Aktionsfelder, die konzeptionell für den Erfolg von Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen von Bedeutung sind:

1. Die Beschäftigung mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen. Eine ganze Reihe vor allem der Beratungsprojekte hat bei diesem Themen- und Problemfeld einen wichtigen Handlungsschwerpunkt gesetzt. Eine weitere Gruppe von Projekten hat Arbeitsgrundlagen für eine ganze Bandbreite von Akteuren zu den verwirrenden gesetzlichen Grundlagen und institutionellen Zuständigkeiten für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse erstellt, namentlich in Form von Handreichungen (mit Gültigkeit für einzelne Bundesländer; für vier Bundesländer sind im Netzwerk solche Materialien erstellt worden). Ein Teilprojekt hat erstmals eine empirische gestützte bundesweite Bestandsaufnahme nicht nur zu den rechtlichen Regelungen, sondern auch zur realen Praxis der (Nicht-)Anerkennung ausländischer Abschlüsse erstellt und daraus eine Reihe von dringenden Handlungsempfehlungen abgeleitet<sup>20</sup>.
2. Die Auseinandersetzung mit ethnischer Diskriminierung. Der Nationale Integrationsplan verweist darauf, dass für die Arbeitsmarktrisiken von Migranten/innen auch Vorurteile/Vorbehalte von Arbeitgebern eine wesentliche Rolle spielen:

Vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Unterbeschäftigung spielen nicht nur die persönlichen Voraussetzungen, sondern möglicherweise auch gesellschaftliche Wahrnehmungen eine Rolle im Auswahlprozess und müssen bei der Gestaltung integrationspolitischer Maßnahmen mit berücksichtigt werden. (NIP, S. 78).

Auch eine OECD-Studie von 2007 (Liebig 2007) hat für diesen Punkt eine in Deutschland besonders kritische Situation konstatiert. Gegen ethnische Diskriminierungen schon bei der Personalauswahl wirksame Handlungsstrategien benötigen ein trennscharfes eigenes Profil, das sie von den breit ansetzenden Konzepten zur interkulturellen Öffnung und zum Diversity Management abhebt. Im Netzwerk war das Thema nur für eine kleine Minderheit von Projekten ein ausdrückliches Thema.

3. Ansätze zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen, die niedrigschwellig im sozialen Nahraum ansetzen. Für eine Stärkung solcher Ansätze ist ein Brückenschlag zwischen stadtteilorientierten Projekten – z.B. aus dem Programm „soziale Stadt“, u.a. mit dem Unterprogramm LOS, aber auch Projekten der Jugend- und Familienhilfe – und Akteuren notwendig, die an der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Benachteiligten arbeiten. Das können Bildungs- und Beschäftigungsträger sein, die ARGEn vor Ort, die mancherorts auch stadtteilbezogene Jobcenter unterhalten, oder Projekte aus dem Migrationsbereich, die ihre Arbeit außer auf Themen der sozialen Integration auch auf die Förderung der Arbeitsmarktintegration orientiert haben.

Die plurale Struktur bei den Trägern der Teilprojekte in den einzelnen Entwicklungspartnerschaften stellt eine wesentliche Stärke dieser regionalen Netzwerke dar, die sich auf der Bundesebene potenziert hat. Über die ganze Bandbreite der sechs strategischen Handlungsfelder konnte im Netzwerk

<sup>19</sup> Dazu kommen Koordinationsprojekte und solche für die transnationale Kooperation im Rahmen von EQUAL.

<sup>20</sup> Englmann/Müller 2008

auf eine solide Basis an Erfahrungswissen und konzeptionellem Know-How zurückgegriffen werden. Das Arbeiten im Netzwerk war multiprofessionell angelegt und konnte von daher den Ratsuchenden aus der Zielgruppe eine größere Bandbreite an lösungsorientierten Perspektiven zur Bearbeitung anbieten als das eindimensional zweckgerichtete Träger z.B. aus dem Bereich der berufsfachlichen Weiterbildung, der Sprachförderung oder auch der sozialen und familienorientierten Beratung in der Regel vermögen.

Für Erfolge bei der Strukturbildung, also der Herstellung von Kooperationsstrukturen, die nachhaltig bereit und in der Lage sein würden, die im Netzwerk IQ entwickelten Strategien „in der Breite“ umzusetzen, waren allerdings bestimmte Trägerkonfigurationen von besonderem Vorteil. So war die unmittelbare Teilnahme von Arbeitsmarktdienstleistern (ARGEn) als Trägern von Teilprojekten im Netzwerk ebenso ein wichtiger Erfolgsfaktor wie die Einbindung kommunaler Integrationsstellen. Die Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund und ein Angebot muttersprachlicher Beratung bzw. Unterstützung/Begleitung zeichneten etliche der Projekte mit einem besonderen, Vertrauen aufbauenden Qualitätsmerkmal aus. Die Anbindung von Teilprojekten an wirtschaftsnahe oder auch gewerkschaftliche Bildungsträger/Bildungswerke bzw. Kammerinstitutionen erwies sich als wichtige Brücke, über die die Netzwerk-Ziele in Form konkreter Handlungsschritte an Unternehmen/Arbeitgeber herangetragen werden konnten. Intensive Zielgruppenarbeit in Form eines über die Praktikums- oder Arbeitsplatzakquise hinausgehenden Beratungsangebots für Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund erwies sich ebenfalls als ein wichtiger Erfolgsfaktor, um bei Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund Arbeitsplätze aus der „stillen Reserve“ zu mobilisieren. Auch für einen solchen Arbeitsschwerpunkt bei der Zielgruppe migrantischer Unternehmen erwies sich der Migrationshintergrund zumindest bei einem Teil des Fachpersonals als wichtiger Türöffner und „Brücke zu Beschäftigungsverhältnissen“.

Die auf der folgenden Seite dargestellte Übersicht beschreibt, welche Trägertypen im Netzwerk vertreten sind und ordnet ihnen typische, strukturbedingte Stärken und Schwächen zu.

## Stärken und Schwächen von Projektträgern im Netzwerk IQ, nach Typ

Trägertyp	Stärken/Vorteile	Schwächen/Nachteile
Kommunen	Sichern den Zugang zu kommunalen Verwaltungsstrukturen im Sinn von „Integration als Querschnittsaufgabe“ - aber nur, wenn Leitungsebene aktiv und mit „comittment“ für die operative alltägliche Praxis einbezogen ist	Auf Grund langer Hierarchieketten zum Teil langwierige Entscheidungsprozeduren bei notwendigen Entscheidungen; die Rückbindung an und Abhängigkeit von politischen Entscheidungsgremien birgt hohe Risiken für plötzliche Kurswechsel (z.B. Beendigung eines begonnenen Projekts)
ARGE'n	Sichern den Zugang zur gesamten Organisation im Sinn von „Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Migranten/ innen als Querschnittsaufgabe“ - aber auch nur, wenn Leitungsebene aktiv und mit „comittment“ für die operative Praxis einbezogen ist	Auf Grund rigider Organisationsstrukturen und der gesetzlichen Vorgaben begrenzte Spielräume für Eigeninitiative
Bildungsträger	Verfügen über Know-How und Personal zur Entwicklung methodisch-didaktischer Innovationen	Haben in der Regel starke Eigeninteressen an Markterschließung auch in längerfristiger Perspektive; bei den ARGE'n/ Agenturen besteht von daher große Zurückhaltung in Bezug auf Zusammenarbeit, weil Kooperation und gemeinsames Nachdenken als wettbewerbswidrig (impliziter Ausschluss anderer, konkurrierender Träger) empfunden wird; bei großen Trägern ähnlich wie bei Kommunen/ ARGE'n starke Bindung an Strukturentscheidungen der Leitungsebenen
Migrantenselbstorganisationen	I.d.R. guter Zugang zu den Zielgruppen, stehen „ständischen“ Professionalisierungstrends oft kritisch gegenüber und experimentieren am ehesten mit zivilgesellschaftlich-bürgerschaftlichen Formen der Aktivierung auch ehemaliger Teilnehmer/innen. Besonders ausgeprägtes inhaltliches Engagement der Mitarbeitenden	Häufig nachholender Professionalisierungsbedarf beim Träger- und Projektmanagement, zum Teil enge Ausrichtung auf bestimmte Teilzielgruppen innerhalb der eigenen Ethnien. Häufig „Überengagement“ des Personals in Form von Selbstaussbeutung. Es werden häufig nicht bezahlte Zusatzleistungen erbracht

## Stärken und Schwächen von Projektträgern im Netzwerk IQ, nach Typ ( Fortsetzung von Seite 32 )

Trägertyp	Stärken/Vorteile	Schwächen/Nachteile
Sozial- bzw. integrationspolitisch motivierte Träger, überwiegend Entwickler von Modellen	Auf Grund oft langjährigen Engagements ebenfalls oft guter Zugang zu den Zielgruppen. Mischformen zwischen Bildungsangeboten und z.B. gemeinwesenbezogenen Angeboten werden erprobt Besonders ausgeprägtes inhaltliches Engagement der Mitarbeitenden	Schwache Finanzdecke, Zahlungsstockungen wie in EU-Programmen häufig, bringen rasch das wirtschaftliche Überleben des Trägers in Gefahr (gilt auch für Migrantenselbstorganisationen) Auch hier häufig „Überengagement“ des Personals in Form von Selbstaussbeutung. Es werden häufig nicht bezahlte Zusatzleistungen erbracht.
Konfessionelle Träger (Diakonie u.ä)	Durch Rückbindung an bundesweiten Fachaustausch Stärke bei der Entwicklung von Konzepten für neue Bedarfe.	Großes Gewicht institutioneller Eigeninteressen, Personal wird oft darauf verpflichtet, diese in Rechnung zu stellen
Forschungsinstitute	Große eigene Gestaltungsspielräume, da keine eigenen Marktinteressen in den Handlungsfeldern	Je nach Nähe oder Ferne zur Praxis zum Teil stark theorie-lastig und nicht an der Lösung von Praxisproblemen orientiert

eigene Darstellung (anakonde)

In den Netzwerken der einzelnen Entwicklungspartnerschaften konnten die Schwächen einzelner Träger durch Stärken anderer Träger und durch die eigenständige Handlungsfähigkeit der Entwicklungspartnerschaften aufgefangen und „überspielt“ werden.

### Partnerschaften und Kooperationen

über die Entwicklungspartnerschaften und das Netzwerk hinaus her- und auf verbindliche Grundlagen zu stellen war ein zentrales Ziel der Netzwerk-Projekte an allen Standorten. Die größten Erfolge, aber auch eine Reihe lokaler Enttäuschungen sind dabei in der Herstellung von verbindlichen Aktionsgemeinschaften (z.B. „Förderketten“, s.o.) mit ARGEN, aber auch punktuell mit Arbeitsagenturen erzielt worden. Auch die lokalen Integrationsstellen- und -beauftragten konnten meist für eine intensive Zusammenarbeit gewonnen werden. Nach einer quer durch die Entwicklungspartnerschaften formulierten und von der Evaluation geteilten Einschätzung bedürfen die Kooperationsansätze mit Unternehmen/Arbeitgebern und, unterstützend dafür, mit Kammern und Verbänden der Wirtschaft einer stärkeren Profilierung und Systematisierung.

Auch in Bezug auf die aktive Einbindung von Migrantenselbstorganisationen und - communities besteht ein weitreichender Konsens, dass hier die Anstrengungen verstärkt werden sollen, um verbindliche Formen der Kooperation zu erreichen und MSO'en dabei zu unterstützen, selbst in größerem Maße Träger arbeitsmarktorientierter Projekte zu werden.

### 3.3 Ausblick/Perspektiven und Empfehlungen für die Bundesbene

Die Netzwerkstruktur von IQ hat sich als Voraussetzung und Erfolgsfaktor dafür erwiesen, dass das Netzwerk nicht nur an den einzelnen Standorten oft weit über den engen eigenen Aktionsbereich hinaus Strahlkraft entfalten und eine Motorfunktion für die Weiterentwicklung der Integrationspolitik als ganzer auf kommunaler Ebene und vor allem in den Stadtstaaten erfüllen konnte. Die Entwicklungspartnerschaften und z.T. sogar einzelne Teilprojekte spielten vielerorts die Rolle eines „Ausfallbürgen“ für die administrativ-politisch bislang noch weitgehend verwaiste Position einer verantwortlichen Stelle für die Konzeptentwicklung und –umsetzung im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen/innen. Die kommunalen Integrationsbeauftragten sind in der Regel erst in den Anfängen dabei, sich eigene Kompetenz zu Fragen der Arbeitsmarktintegration ihrer Zielgruppen zu erarbeiten. Das Netzwerk IQ hat dafür grundlegendes, bundesweit übertragbares Handlungswissen und Handlungsmodelle erarbeitet und eine aktive Rolle bei der Einspeisung von solchem Know-How in politische und administrative Gestaltungsprozesse auf kommunaler und z.T. auf Landesebene (vor allem in den Stadtstaaten) übernommen.

**Empfehlung:** Als thematische Entwicklungsagentur für das Thema und Politikziel der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten hat das Netzwerk IQ wesentliche Impulse für Herausbildung einer bundesweiten Fachöffentlichkeit auf diesem Feld leisten können – einer Fachöffentlichkeit, die das Feld und die dafür – vor allem im NIP – formulierten Ziele durch die Weiterentwicklung und vor allem die flächendeckende Umsetzung von arbeitsmarktpolitisch wirksamen Instrumenten voranbringt. Voraussetzung dafür, dass das Netzwerk diese Funktion übernehmen konnte, war die oben beschriebene Netzwerkinfrastruktur als „moderiertes Netzwerk“, mit eigenen Ressourcen für die spezifischen Entwicklungs-, Transfer- und Koordinationsaufgaben. Wenn die Konzepte und Impulse, die auf die Arbeit des Netzwerks zurückgehen und die von ihm weitergetragen werden, nicht versanden sollen, dann ist die Konsolidierung und Weiterentwicklung seiner Arbeit weiter notwendig – auch dann, wenn sich die Arbeitsmarktzahlen weiter so positiv entwickeln sollten wie bisher: Es jetzt bis jetzt nicht gelungen, die Kluft zwischen den Arbeitslosenquoten von Deutschen ohne Migrationshintergrund und Ausländerinnen bzw. Ausländern auch nur zu verengen. Akteure der Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik – bis hin zu den betrieblichen Akteuren – haben bisher die gesellschaftlich und volkswirtschaftlich unvertretbare Verschleuderung von Humankapital noch nicht ausreichend realisiert, die alltäglich durch den Ausschluss von hunderttausenden von Migrantinnen und Migranten vom Arbeitsmarkt stattfindet. Das Ziel, zumindest die Kluft zwischen den Arbeitslosenquoten von Deutschen und Nichtdeutschen zu verengen bzw. zu schließen bleibt insofern auf zumindest mittlere Sicht aktuell und dringend.

Allerdings wären bei einer Konsolidierung und Verstetigung des Netzwerks Lösungen für die bestehenden geographisch „weißen Flecken“ zu suchen. Zumindest Metropolregionen mit hohen Anteilen an Migrationsbevölkerung sollten durch eigene Projekte bzw. Träger an das Netzwerk angeschlossen sein. Das gilt etwa für die Regionen Hannover, die Städtereihe Karlsruhe – Pforzheim – Stuttgart – Ulm bzw. Freiburg und für Köln sowie das Ruhrgebiet.

Bislang, zu Beginn der 2008 angelaufenen Transferphase, ist das Netzwerk IQ bisher auf Bundesebene bislang noch nicht in die Funktion des leistungsfähigen und effektiv agierenden Ausfallbürgen für eine bundesweit nicht definierte einheitliche Zuständigkeit hineingewachsen. Das liegt vornehmlich daran, dass es angesichts der Zuständigkeitsverteilung für Integrationsfragen zwischen BAMF, Arbeits- und Sozialministerium, Kanzleramt (Integrationsbeauftragte, Integrationsgipfel, Nationaler Integrationsplan) und Bundesagentur für Arbeit keine kontinuierliche gemeinsame Arbeitsebene gibt, in die Erkenntnisse, Ergebnisse und Handlungskonzepte aus dem Netzwerk mit einiger Verbindlichkeit und Aussicht auf praktische Wirksamkeit eingespeist werden könnten. Auch zu anderen Ressorts, mit deren Zuständigkeitsbereichen es erhebliche Schnittmengen bei der praktischen Umsetzung wirksamer Handlungskonzepte gibt, bestehen bisher praktisch kaum tragfähige

Kommunikationskanäle, geschweige denn Kooperationsstrukturen. Das betrifft namentlich das Ministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (wo das längerfristig angelegte Programm „Soziale Stadt“ ressortiert und das soeben passgenau zu den Zielen des Netzwerks ein ESF-kofinanziertes Programm „Soziale Stadt - BIWAQ – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier“ aufgelegt hat, für das Interessenbekundungen bis zum 26. Mai 2008 möglich waren) und das Ministerium für Bildung und Forschung (bmbf) mit seiner Zuständigkeit für Berufs- und Weiterbildung, aber auch für Forschung. Das bmbf hat mit dem Programm „Perspektive Berufsabschluss“ vor kurzem zwei neue Initiativen mit erheblicher Bedeutung zumindest für den Themenbereich „Nachqualifizierung von Migranten/innen“ auf den Weg gebracht. Das allein zeigt, dass es auf Bundesebene noch „quer zu den Ressortzuständigkeiten“ Entwicklungs- und Öffnungsprozesse geben muss, sollen die Transfererfolge in der neuen Förderphase 2008 bis 2010 nicht ausschließlich davon abhängen, wie wirkungsvoll sich auch angesichts widriger Rahmenbedingungen Good-Practice-Ansätze von der Fachbasis und den „grassroots“ her aufgrund ihrer praktischen Überzeugungskraft ausbreiten.

Eine weitere wesentliche Erfolgsbedingung für die Sicherstellung der Wirksamkeit der vom Netzwerk IQ entwickelten Handlungskonzepte ist, dass die im Rahmen der Reform der Arbeitsmarktpolitik neu zugeschnittenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente die vom Netzwerk entwickelten Konzepte in ihrer Umsetzung zumindest nicht behindern. Besser wäre es natürlich, sie würden Erkenntnisse und Ergebnisse aus der Arbeit des Netzwerks positiv aufnehmen und im Handlungskatalog der Arbeitsmarktdienstleister festschreiben.<sup>21</sup>

**Empfehlung:** DIE Querschnittsleistung an allen Standorten im Netzwerk IQ war eine nach inzwischen weitgehend ausformulierten Qualitätsstandards geleistete migranten-spezifische arbeitsmarktorientierte Beratung. Sie ist als Leistung weitgehend aus den Modellmitteln gefördert worden. Der arbeitsmarktpolitische Instrumentenkasten sollte für Migrantinnen und Migranten, so weit sie aufgrund ihrer Bildungs- und Erwerbsbiografie und ihrer individuellen Lebenslage besondere Vermittlungshemmnisse aufweisen, eine spezifische und zielgruppenadäquate berufliche Beratung bereithalten. Diese Beratungsleistung sollte unmittelbar mit den weiteren spezifischen Unterstützungsleistungen je nach individuellem Förderbedarf verknüpft werden können, die im Netzwerk als notwendig und wirksam herausgearbeitet wurden. Dazu gehört vor allem eine mehr als nur oberflächliche Kompetenzfeststellung einschließlich der dazu notwendigen Feststellung berufsfachlicher Fähigkeiten und Qualifikationen. Die im Referentenentwurf eines Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vorgesehene Potenzialanalyse scheint dieses wichtige Element aus der im Netzwerk IQ entwickelten „Förderkette“ bereits vorzusehen. Notwendig ist aber auch die Koppelung von ebenso migrantenspezifischen „Anschlussschritten“ an die Beratung und Kompetenzfeststellung, wozu eine dem individuellen Förderbedarf angemessene berufsbezogene Sprachförderung ebenso gehört wie die Eröffnung von Zugängen zu modularisierten Qualifizierungsgängen mit flexiblen Zu- und Abgängen. Das Bereitstellen einer derartigen Kombination von unterschiedlichen Förderleistungen je nach individuellem Förderbedarf ist umso notwendiger, als nach der weitgehenden Beschränkung der Fördermöglichkeiten nach § 16,2 SGB II – den sonstigen weiteren Leistungen SWL – durch Vorgaben des BMAS und der BA diese nach den Analytikzahlen der Bundesagentur zum Arbeitsmarkt für Ausländern bisher am stärksten zur Förderung gerade von Migrantinnen und Migranten eingesetzte Öffnungsklausel (der Ausländer/innenanteil an der Inanspruchnahme dieser Leistungen liegt in den vielen Monaten vor dem restriktiven Erlass bei ca. 20% und damit stark über dem Anteil der Ausländerinnen und Ausländer an der Arbeitslosigkeit) ein Ansatz benötigt wird, der eine individuell passgenaue Kombination von miteinander verknüpften Unterstützungsleistungen ermöglicht. In der Kombination eines spezifischen Beratungsanspruchs mit solchen weiteren Unterstützungsleistungen – möglicherweise im Rahmen der neu vorgesehenen Vermittlungsbudgets, die dann aber auch den Zugang zu höherwertigen und längerdauernden fachlichen und sprachlichen Förderangeboten offenhalten müssen.

<sup>21</sup> Bearbeitungsstand: 26.5.2008

## 4. Materialien und Literatur

Bethscheider, Monika 2008: Qualifikation – Weiterbildung – Arbeitsmarktintegration? Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung. (= BiBB-Report. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung. 4/08).

Internet: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_bibbreport\\_2008\\_04.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2008_04.pdf)

Bethschneider, Monika/ Schwerin, Christine 2005: Lerngruppen mit Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunft. Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsausbildung in Wissenschaft und Praxis (Bundesinstitut für Berufsbildung) 6/2005, 40-43

Bundesagentur für Arbeit 2008: Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer. April 2008. Analytikreport der Statistik. Nürnberg. Internet: [http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200804/ama/auslaender\\_d.pdf](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200804/ama/auslaender_d.pdf)

Deeke, Axel 2005: Das ESF-BA-Programm im Kontext der arbeitsmarktpolitischen Neuausrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Zur Umsetzung des Programms von 2000 bis Anfang 2005. Nürnberg (= IAB Forschungsbericht 26/2005). Internet: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2005/fb2605.pdf>

Deeke, Axel 2006: Berufsbezogene Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung. zum ESF-BA-Programm. Nürnberg (= IAB Forschungsbericht 21/2006). Internet: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2006/fb2106.pdf>

Englmann, Bettina/Müller, Martina unter Mitarbeit von Gerschewske, Tanja/ König, Felix und Tunay, Dilek 2007: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH, EP integra.net. Augsburg. Internet: <http://www.berufliche-erkennung.de/images/stories/download/brain%20waste.pdf>

Färber, Christine/ Arslan, Nurcan/Köhnen, Manfred/Parlar, Renée 2008: Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt. Hrsg. von MigraNet im Rahmen von EQUAL. Opladen u. Farmington Hills

Hohmeyer, Katrin/ Schöll, Christoph/ Wolff Joachim 2006: Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante: Viele Zielgruppen werden noch vernachlässigt. Nürnberg (= IAB Forschungsbericht 22/2006). Internet: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2006/fb1006.pdf>

Liebig, Thomas 2007 : Migranten auf dem Arbeitsmarkt: Erfahrungen aus OECD-Ländern. Internet: [http://www.migration-boell.de/web/migration/46\\_1273.asp](http://www.migration-boell.de/web/migration/46_1273.asp)

Liebig, Thomas 2007 b: Jobs for Immigrants (Vol. 1): Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden. Paris: OECD

New Labour Market Possibilities (transnationale EQUAL-Entwicklungspartnerschaft) 2007: Good Practice Guide – Ergebnisse und Empfehlungen. Berlin-Leiden (NL) –Lünen - Zaragoza. Internet: <http://www.kompetenz-und-vielfalt.de/images/stories/Produkte/GUIAalemanOK.pdf>

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Stand 26.5.2008

Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke 2008: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum Berichtssystem Weiterbildung-Adult Education Survey 2007. TNS Infratest Sozialforschung, München im Projektverbund mit Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Bonn, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (IES), Hannover, Helmut Kuwan Sozialwissenschaftliche Foschung und Beratung München. Internet: [http://www.bmbf.de/pub/weiterbildungsbeteiligung\\_in\\_deutschland.pdf](http://www.bmbf.de/pub/weiterbildungsbeteiligung_in_deutschland.pdf)

## 5. Abkürzungsverzeichnis

<b>ARGE</b>	Arbeitsgemeinschaft(en) zwischen Kommunen und Arbeitsagenturen im Rechtskreis SGB II
<b>BA</b>	Bundesagentur für Arbeit
<b>BAMF</b>	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
<b>BMAS</b>	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
<b>BMBF</b>	Bundesministerium für Bildung und Forschung
<b>EP</b>	Entwicklungspartnerschaft = Netzwerk von Projekten, die unter dem Dach der Gemeinschaftsinitiative EQUAL gemeinsam auf gleiche Ziele hin arbeiten
<b>ESF</b>	Europäischer Sozialfonds
<b>IQ</b>	Integration durch Qualifizierung: Bundesweites Netzwerk aus sechs EQUAL-Entwicklungspartnerschaften, das die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen zum Ziel hat
<b>SGB II/III</b>	Sozialgesetzbuch II bzw. III zur Arbeitsförderung
<b>TP</b>	Teilprojekt
<b>ZDH</b>	Zentralverband des Deutschen Handwerks
<b>ZWH</b>	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Düsseldorf

## 6. Anhang und Kontaktdaten

### Zahlen zur Weiterbildungsbeteiligung von Ausländern/innen bzw. Migranten/innen:

Die Migranten/innen holen von 2003 bis 2007 auf, und zwar vor allem die mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Leider ist mit einer vertieften Analyse dieser Daten aus dem Berichtssystem Weiterbildung X nicht mehr zu rechnen. Stattdessen werden Daten aus dem europäisch vergleichbar angelegten Adult Education Survey zur Verfügung stehen, in dem auch Daten zu Personen mit Migrationshintergrund enthalten sein werden – aber es handelt sich dabei nicht um eine Längsschnitt-, sondern, weil erstmals durchgeführt, um eine Querschnittsanalyse, so dass keine Einsichten über Entwicklungen im Zeitverlauf ableitbar sein dürften.

Teilnahme an Weiterbildung von Deutschen und Ausländern 1997 – 2003 im Bundesgebiet Teilnahmequoten in %				
Allgemeine Weiterbildung	1997	2000	2003	2007*
Deutsche	32	27	27	28
Deutsche mit Migrationshintergrund	-	-	18	24
Ausländer/innen	20	18	21	28
Berufliche Weiterbildung				
Deutsche	31	30	28	28
Deutsche mit Migrationshintergrund	-	-	19	20
Ausländer/innen	15	12	13	18
TNS Infratest Sozialforschung 2005, nach: Berichtssystem Weiterbildung IX, 46, 135 * von Rosenblatt/Bilger 2008, Tabelle 13, S.78				

## **7. Kontaktdaten (Internetadressen) zum Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“, zu den sechs Kompetenzzentren und zur Evaluation**

1. Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ mit dem Koordinierungsprojekt bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk ZWH e.V., Düsseldorf [www.intqua.de](http://www.intqua.de)
2. Kompetenzzentrum InBeZ, Mainz – Saarbrücken – Dresden/Zwickau, koordiniert durch das Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. ([www.ism-mainz.de](http://www.ism-mainz.de)): [www.inbez.de](http://www.inbez.de)
3. Kompetenzzentrum integra.net Frankfurt/M – Mannheim – Thüringen; koordiniert vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft: [www.bwhw.de](http://www.bwhw.de) [www.integra-net.org](http://www.integra-net.org)
4. Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS, Berlin – Lünen. Koordiniert von Arbeit und Bildung e.V., Berlin: [www.aub-berlin.de](http://www.aub-berlin.de) [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de)
5. Kompetenzzentrum MigraNet, Augsburg – München – Nürnberg; koordiniert von „Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH“, Augsburg: [www.tuerantuer.de](http://www.tuerantuer.de); [www.migranet.org](http://www.migranet.org)
6. Kompetenzzentrum NOBI, Hamburg – Bremen – Flensburg – Greifswald/ Neubrandenburg, koordiniert von Weiterbildung Hamburg e.V.: [www.weiterbildung-hamburg.de](http://www.weiterbildung-hamburg.de) [www.ep-nobi.de](http://www.ep-nobi.de)
7. Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, Düsseldorf u.a., koordiniert vom DGB- Bildungswerk [www.migration-online.de](http://www.migration-online.de), [www.pro-qualifizierung.de](http://www.pro-qualifizierung.de)
8. anakonde GbR, Analysen und Konzepte zu Migration, Integration, Community Development/Evaluation: [www.anakonde.de](http://www.anakonde.de)



[www.intqua.de](http://www.intqua.de)



